



| |
|----------------------------------------------------------|
| Numéro du répertoire 2021 / |
| R.G. Trib. Trav. 18/625/A |
| Date du prononcé 12 janvier 2021 |
| Numéro du rôle 2019/AN/175 |
| En cause de : NEW QUOUGARD SA C/ B. N. |

Expédition

| |
|------------------------------|
| Délivrée à Pour la partie |
| le |
| € |
| JGR |

Cour du travail de Liège

Division Namur

Chambre 6-A

Arrêt

Droit du travail – contrat – rupture – force majeure – incapacité de travail – conditions - résolution judiciaire – conditions ; loi 3/7/78, art. 39, 32, 34 ; Code civil, art. 1184

EN CAUSE :

NEW QUOUGARD SA, BCE 0472.153.735, dont le siège social est établi à 5170 BOIS-DE-VILLERS, rue Jules Binamé, 10,

partie appelante ayant pour conseil Maître Donia LOUAYE, avocat à 6000 CHARLEROI, Boulevard Paul Janson, 35

CONTRE :

Madame B. N.,

partie intimée ayant pour conseil monsieur Matthieu PETERS, délégué syndical, porteur de procuration

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 21 octobre 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2e Chambre (R.G. 18/625/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 20 novembre 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 22 novembre 2019 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 17 décembre 2019 ;
- l'avis, conforme à l'article 766 du Code judiciaire, adressé à l'Auditorat général près la Cour du travail de Liège le 22 novembre 2019 ;
- la procuration de la CSC déposée à l'audience publique du 17 décembre 2019 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 13 octobre 2020, notifiée le 20 décembre 2019 ;

- les conclusions principales et le dossier de pièces de la partie intimée reçus au greffe le 17 février 2020 ;
- les conclusions principales de la partie appelante reçues le 20 avril 2020 ;
- l'avis rectificatif adressé aux conseils des parties le 28 juillet 2020 ;
- le courrier du greffe adressé au conseil de la partie appelante le 11 août 2020 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu le 20 août 2020 ;
- l'avis de remise, conforme à l'article 754 du Code judiciaire, remettant la cause à l'audience publique du 10 novembre 2020 ;
- le courrier de la partie appelante, reçu le 03 novembre 2020, sollicitant l'application de la procédure écrite conformément à l'article 755 du Code judiciaire ;
- le courriel de la partie intimée, reçu le 10 novembre 2020, marquant son accord sur l'application de la procédure écrite sollicitée par la partie appelante.

En vertu de l'article 755 du Code judiciaire, les parties ont marqué leur accord quant à l'application de la procédure écrite.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, madame B. N., ci-après madame B., a demandé la condamnation de la s.a. New Quougard, ci-après la Société, à lui payer 27.422,27 euros d'indemnité compensatoire de préavis et des intérêts de retard sur des éco-chèques. Elle a également demandé la délivrance de documents sociaux, sous peine d'astreinte, les intérêts et les dépens.

2.

Par un jugement du 21 octobre 2019, le tribunal du travail a dit la demande recevable et largement fondée. Il a condamné la Société à payer la somme de 27.422,27 euros d'indemnité compensatoire de préavis, majorée des intérêts, et les intérêts de retard sur la somme de 72,12 euros pour la période du 1^{er} avril 2017 au 3 septembre 2018, ainsi qu'à délivrer les fiches de paie afférentes à ces sommes, rejetant toutefois la demande d'astreinte. Il a enfin condamné la Société aux dépens, limité à 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, la Société sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a dit la demande fondée. Elle demande les dépens des deux instances.

Madame B. forme quant à elle appel incident en vue de voir assortir d'une astreinte la condamnation à la délivrance de documents sociaux.

II LES FAITS

4.

La Société est une quincaillerie-poêlerie qui exploite deux points de vente, l'un à Bois de Villers et l'autre à Pironchamps, sur la commune de Farciennes et à proximité immédiate de l'agglomération de Charleroi.

5.

Le 15 mars 2001, les parties ont conclu un contrat de formation-insertion en entreprise pour la fonction de vendeuse. Ce contrat était conclu pour une durée de 26 semaines.

A l'expiration de ce contrat, madame B. a été engagée par la Société, comme vendeuse à temps plein.

6.

Le 4 avril 2017, madame B., qui avait été affectée exclusivement sur le site de Pironchamps, a sollicité de pouvoir reprendre le travail au siège social de la Société à Bois de Villers, ce au moins en alternance une semaine sur deux ou sur trois.

7.

Le 27 avril 2017, madame B. a écrit à la Société, prenant acte du refus opposé à sa demande de retour au siège social. Elle faisait notamment valoir l'absence de fréquentation du magasin de Pironchamps et le sentiment d'insécurité qu'elle éprouvait en y travaillant seule.

Le 29 avril, la Société a répondu à madame B., refusant de faire droit à sa demande et confirmant qu'il lui était demandé de travailler sur le site de Charleroi.

8.

Le 2 mai 2017, madame B. a réitéré par écrit sa demande de travailler à Bois de Villers, à tout le moins en alternance.

Le 3 mai 2017, la Société lui a opposé un nouveau refus écrit et lui a enjoint de se présenter le lendemain à son travail à Charleroi. Ce courrier reprochait également à madame B. un

certain nombre de manquements dans l'accomplissement de ses prestations de travail (refus d'accomplir certaines tâches, etc.).

9.

A partir du 14 juin 2017, madame B. a été en incapacité de travail. Elle a transmis un certificat médical en ce sens à la Société.

10.

Le 27 juillet 2017, le conseiller en prévention-médecin du travail a confirmé l'incapacité de travail de madame B. jusqu'au 31 juillet. Il a relevé la possibilité d'une reprise en alternance sur les deux sites de la Société.

11.

Après le 31 juillet 2017, madame B. n'a pas repris le travail. Son médecin traitant a attesté d'une prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 2 septembre 2017.

12.

Le 30 août 2017, la Société a constaté la fin du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure médicale.

13.

Le 27 septembre 2017, l'organisation syndicale de madame B. a contesté la rupture du contrat et sollicité le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que la délivrance d'éco-chèques. Elle a réitéré sa demande par un courrier du 16 octobre 2017.

Le 25 octobre 2017, la Société a répondu à madame B., refusant de faire droit à sa demande d'indemnité de rupture.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de la Société

14.

La Société expose sa version des faits. Elle indique que si madame B. a été affectée au magasin de Pironchamps, c'est en raison d'un besoin de personnel sur place et du fait qu'elle rencontrait des problèmes relationnels avec ses collègues à Bois de Villers.

Elle détaille ensuite les échanges de courriers entre elle et madame B. lorsque celle-ci a souhaité revenir au siège de la Société.

15.

A titre principal, la Société considère que tous les éléments de la force majeure étaient réunis, justifiant que le contrat de travail prenne fin.

Cette force majeure aurait trait au refus de madame B. de reprendre le travail sur le site de Pironchamps. Il empêche l'exécution du contrat, était imprévisible et indépendant de la volonté ou de la faute de la Société. Ce refus était par ailleurs totalement injustifié, que ce soit au regard du nombre de clients à Pironchamps ou du point de vue de la sécurité sur place.

16.

Subsidiairement, la Société sollicite que le contrat de travail soit judiciairement résolu aux torts de madame B. puisque cette dernière a refusé de poursuivre ses prestations sur son lieu de travail.

La position de madame B.

17.

Madame B. rappelle les faits de la cause et la circonstance qu'il lui a été imposé, alors qu'elle était vendeuse au siège de la Société depuis des années, de travailler seule au magasin de Pironchamps, nouvellement ouvert.

Après l'avoir accepté pour un bref délai, madame B. a souhaité retourner au siège social, ce que la Société a refusé.

18.

Madame B. souligne que le constat de la fin du contrat de travail pour force majeure médicale requiert deux conditions. D'une part, une incapacité de travail définitive et, d'autre part, la fin d'un trajet de réintégration.

Aucune de ces conditions n'était rencontrée en l'espèce.

En effet, tous les certificats médicaux déposés par madame B. n'ont jamais fait état que d'une incapacité temporaire, pour des durées assez courtes. Le conseiller en prévention-médecin du travail était également du même avis.

Par ailleurs, le trajet de réintégration n'a été demandé ni par madame B. ni par le médecin conseil de sa mutuelle.

Par ailleurs, la demande de résolution judiciaire formée par la Société en termes de conclusions ne peut être acceptée puisque le contrat avait déjà pris fin, par son propre fait d'ailleurs.

Dans ces conditions, madame B. estime avoir droit à une indemnité de rupture.

IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité des appels

19.

Le jugement attaqué a été prononcé le 21 octobre 2019. L'appel principal formé par une requête reçue au greffe le 20 novembre 2019 l'a été dans le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de cet appel sont également remplies.

Il en va de même pour l'appel incident de madame B.

20.

Les appels sont recevables.

Le fondement des appels

21.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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 par la même loi, 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.

22.

L'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 dispose que la force majeure est un des modes d'extinction du contrat de travail.

En ce cas, le contrat prend fin sans qu'aucun préavis ni indemnité ne soit dû par la partie qui constate la force majeure.

La force majeure est l'événement imprévisible, inévitable et insurmontable qui rend absolument impossible l'exécution du travail convenu. Cet obstacle doit être indépendant de la volonté de la partie au contrat qui s'en prévaut et exempt de toute faute de sa part¹.

¹ Cass., 9 octobre 1986, *Pas.*, 1987, 153 ; W. Rauws, *Civielrechtelijke beëindigingswijzen van de arbeidsovereenkomst : nietigheid, ontbinding en overmacht*, Kluwer, 601 et ss ; V. Vannes, *Le contrat de travail*

Pour entraîner la rupture du contrat de travail, et non sa seule suspension, la force majeure doit par ailleurs rendre impossible toute exécution ultérieure du contrat d'une manière définitive².

23.

L'article 26 alinéa 1er de la loi relative aux contrats de travail prévoit quant à lui que les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

L'article 31, §1er de la loi du 3 juillet 1978 stipule enfin que l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

Il résulte de ces dispositions légales que l'incapacité de travail temporaire, quelle que soit sa durée, suspend le contrat de travail³.

24.

L'incapacité de travail permanente, qui empêche définitivement le travailleur d'exécuter le travail convenu, peut constituer quant à elle un événement de force majeure qui met fin au contrat de travail⁴.

Selon l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 toutefois, l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ce sans préjudice de la possibilité de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité.

25.

Il appartient à la partie au contrat de travail qui se prévaut de l'existence d'un cas de force majeure pour mettre fin au contrat, de le prouver en toutes ses composantes⁵.

Par contre, l'invocation erronée de la rupture de contrat de travail sur la base de la force majeure permet à l'autre partie de constater la rupture irrégulière de ce contrat.⁶

aspects théoriques et pratiques, 2ème éd., 677 ; J. Herman note sous C. trav. Anvers, 15 septembre 2004, *Chr.D.S.*, 2005, 226.

² Cass., 10 janvier 1994, *Pas.*, 1994, 13 ; V. Vannes, *op. cit.*, 679.

³ W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2000-01*, Kluwer, n° 4579.

⁴ Cass., 5 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, 184, *Chr.D.S.*, 1981, 102 ; Cass., 15 février 1982, *Pas.*, 1982, 743 ; Cass., 21 avril 1986, *J.T.T.*, 1986, 501 ; Cass., 12 janvier 1987, *J.T.T.*, 1987, 428 ; Cass., 1er juin 1987, *Pas.*, 1987, 1203 ; Cass., 13 février 1989, *Pas.*, 1989, 616 ; Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, 377.

⁵ C. trav. Liège, 12 janvier 1995, *Chr.D.S.*, 1995, 232 ; Blondiau, Carlier, Claeys et Maingain, *La rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 1992-1995*, Larcier, 26 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005*, Kluwer, n° 5043 ; V. Vannes, *op. cit.*, 684.

26.

Parmi les modes généraux de rupture du contrat de travail mentionnées à l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 figure la résolution judiciaire que consacre l'article 1184 du Code civil⁷.

Selon cette disposition, la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a pas été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances

27.

La résolution judiciaire requiert une inexécution suffisamment grave des obligations contractuelles⁸, sans que la faute ne doive consister en une faute grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ni que la faute soit intentionnelle⁹.

28.

En règle, la résolution a effet à la date de conclusion du contrat. Le principe est celui de la rétroactivité de la résolution pour inexécution.

Une limite est toutefois apportée à cet effet rétroactif lorsque les prestations déjà effectuées ne peuvent être restituées : dans ce cas, «C'est tout simplement la constatation que l'effet rétroactif n'est pas possible, n'est pas compatible avec des faits passés que personne ne pourrait effacer, par exemple des prestations effectuées... »¹⁰. La limitation de la rétroactivité s'impose donc pour des raisons pratiques.

S'agissant ainsi du contrat de travail, puisque les obligations du travailleur se présentent comme des obligations de faire qui en principe ne sont pas restituables, la résolution n'opère, avec effet rétroactif, qu'à partir du moment où l'exécution du contrat n'est plus poursuivie et où, dès lors, il n'y a pas lieu à restitution »¹¹.

Il convient par ailleurs d'apprécier cette date jusqu'à laquelle le travailleur a respecté ses obligations, et jusqu'à laquelle le caractère non restituable subsiste, en prenant en compte non seulement les prestations de travail, mais également toutes les obligations découlant du

⁶ Cass., 19 mai 2008, S.07.0068.N, juridat.

⁷ Cass., 26 octobre 1981, *Pas.*, p. 281 ; Cass., 23 novembre 1981, *Pas.*, 1982, p. 401.

⁸ Cass., 28 mai 1965, *Pas.*, p. 1051 ; Cass., 22 décembre 2003, n° S.03.0055.F, juridat ;

⁹ Voy. W. Van Eeckhoutte, et *alia*, *Compendium social. Droit du travail. 2013-14*, Kluwer, n° 3800 et les nombreuses références et exemples cités.

¹⁰ concl.. de M. l'avocat général Declercq précédant Cass. 29 mai 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 1199 ; H. De Page, *Traité Élémentaire de droit civil belge*, T. II, n° 826.

¹¹ Cass. 25 février 1991, *Pas.*, 1991, I, p. 345 et concl. avocat général J-Fr. Leclercq

contrat à charge du travailleur, telles que l'interdiction de se mettre au service d'un autre employeur, voire les implications diverses que le fait d'être toujours au service de l'employeur a sur le statut social du travailleur (quant au fait de ne pouvoir prétendre aux allocations de chômage, quant au maintien de la qualité d'attributaire d'allocations familiales, quant à l'ouverture du droit à l'assurance obligatoire soins de santé, ...).

29.

En l'espèce, l'incapacité de travail de madame B. ne permettait pas de justifier la rupture de son contrat de travail pour la cause de force majeure qu'a constatée la Société.

En effet, aucun élément du dossier ne permet de justifier une situation d'incapacité de travail définitive dans le chef de madame B. Au contraire, tous les certificats médicaux déposés par celle-ci n'attestaient que d'incapacités de durée limitée. De même, le conseiller en prévention-médecin du travail envisageait, lors de son examen du 27 juillet 2017, une reprise du travail à bref délai. La Société – qui ne soutient du reste plus cette thèse par ses dernières conclusions – n'invoque quant à elle aucun élément accréditant une situation d'incapacité de travail définitive dans le chef de madame B.

Par ailleurs, le trajet de réintégration n'a pas été mené à son terme, ni même débuté.

30.

La Société avance désormais que c'est le refus de madame B. d'accomplir ses prestations de travail à Pironchamps qui constituerait une telle situation de force majeure.

A supposer même qu'elle puisse ainsi, *a posteriori*, invoquer une autre cause de force majeure que celle sur laquelle elle se fondait pour prendre acte de la rupture du contrat, il convient en tout cas de relever qu'elle ne démontre pas que tous les éléments de la force majeure sont réunis.

Le seul fait que madame B. ait été en incapacité de travail – justifiée et dont la Société n'a pas mis en doute la véracité – pendant 2 mois est demi ne permet pas d'en déduire un refus définitif de sa part d'exécuter ses prestations de travail.

De même, la circonstance que madame B. ait sollicité un changement de son lieu de travail ne permet pas non plus d'en tirer cette conclusion. Au contraire, le fait de formuler, à plusieurs reprises, une demande à son employeur témoigne de l'absence de décision unilatérale de madame B. et de la recherche d'un accord avec son employeur. A aucun moment donc, madame B. n'a exprimé un refus définitif d'exécution de ses prestations de travail. A tout le moins, la Société ne le démontre pas.

Enfin, pour autant que de besoin, à supposer même qu'un tel refus définitif d'exécuter son contrat de travail ait été exprimé, il s'analyserait davantage en un congé ou en un manquement contractuel qu'en une situation de force majeure.

31.

Par ailleurs, la Société ne démontre pas davantage dans le chef de madame B. un manquement grave justifiant la résolution judiciaire du contrat de travail.

Le fait qu'elle ait connu 2 mois et demi d'incapacité de travail justifiée - et que la Société n'a pas fait contrôler - n'est pas une inexécution - à plus forte raison grave - des obligations contractuelles de madame B.

Il en va de même du fait d'avoir sollicité - même avec insistance ou même sans motif valable - un changement de lieu de travail.

32.

Il suit de ce qui précède que la Société, en constatant de manière erronée la rupture du contrat pour force majeure et puisqu'elle échoue à convaincre que le contrat devrait être résolu avec effet à une date antérieure à ce constat, a mis fin au contrat de travail de manière irrégulière.

Elle est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis. Le montant de celle-ci n'est pas contesté en tant que tel. Son paiement doit s'accompagner de la délivrance des documents sociaux et fiscaux y afférents.

33.

Par ailleurs, la Société n'oppose aucune contestation à la demande de payer des intérêts visant à compenser le retard dans la délivrance des éco-chèques dus à madame B. Les pièces du dossier de la Société (pièces 9 et 10 de son dossier) attestent elles-mêmes de ce retard.

34.

L'appel principal est non fondé.

35.

Par ailleurs, madame B. ne justifie pas d'éléments permettant de craindre une inexécution de la condamnation à délivrer les documents sociaux.

Il n'y a ainsi pas lieu de faire droit à sa demande d'astreinte.

36.

L'appel incident est non fondé.

Les dépens

37.

Les dépens sont à la charge de la Société, partie succombante, par application de l'article 1017 du Code judiciaire.

Il y a lieu par conséquent de confirmer le jugement en ce qui concerne les dépens de première instance. Les dépens d'appel sont réglés au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement et conformément à l'article 755 du Code judiciaire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit les appels, principal et incident, recevables et non fondés ;

Confirme ainsi le jugement dans toutes ses dispositions ;

2.

Délaisse à la partie appelante au principal ses propres dépens d'appel, en ce compris les 20 euros de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne dont elle a fait l'avance avec son appel, et la condamne aux dépens d'appel de madame B. N., liquidés à zéro euro.

Ainsi arrêté et devant être signé avant la prononciation par:

Hugo MORMONT, Président,

Geoffroy DOQUIRE, Conseiller social au titre d'employeur,

Nicolas DINSART, Conseiller social au titre d'employé,

et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la chambre 6-A de la cour du travail de Liège, division Namur, siégeant à 5000 NAMUR, place du Palais de Justice, le **mardi 12 janvier 2021** par Monsieur Hugo MORMONT, Président, assisté de Monsieur Frédéric ALEXIS, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier,

Le Président,