

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Neuvième chambre du 14/07/2020

En cause :

Madame T.

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention,
ayant comparu par son conseil Maître MARCOURT RAPHAELLE, avocate à
4000 LIEGE, Place de Bronckart, 1

Contre :

LA SPRL AZ PROPRE, (BCE: 0882.230.440), dont le siège est établi rue
d'Atrive, 10 à 4280 HANNUT

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention,
ayant comme conseil Maître HUSSON JEAN-MARC, avocat à 4500 HUY, rue
Godelet 1/11, et ayant comparu par Maître HELMUS ELISE, avocate se
substituant à son confrère précité

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment la requête introductive d'instance reçue au greffe le 11 septembre 2019.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 9 juin 2020.

I. LA DEMANDE

Par requête du 11 septembre 2019, Madame T. conteste la décision de son ancien employeur, la SPRL AZ PROPRE, de constater dans son chef un abandon d'emploi et sollicite la condamnation aux sommes de :

- 1.844,45 euros à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts depuis le 31 octobre 2018
- un euro provisionnel de toutes sommes qui resteraient dues en exécution de la convention de travail

à majorer des dépens.

Par conclusions du 6 mai 2020, la SPRL AZ PROPRE sollicite, à titre reconventionnel, une

indemnité de rupture dans le chef de la requérante au principal calculé à la somme brute de 2.071,16 euros à majorer des intérêts depuis le 31 octobre 2018.

II. RECEVABILITE

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux, il en va de même de la demande reconventionnelle.

III. LES FAITS

Madame T. est entrée au service de la SPRL AZ PROPRES le 15 mai 2015 en qualité d'aide-ménagère dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel.

La requérante sera en incapacité de travail de longue durée.

Selon la requérante, s'agissant d'une maladie de longue durée, elle aurait convenu informellement avec la gérante de son employeur, Madame M., de ne pas rentrer de certificats médicaux successifs. Cette affirmation n'est ni infirmée ni confirmée par les éléments du dossier.

Sur la fiche de paie du mois de janvier 2018, est écrit ce qui suit :

« j'espère que votre santé va mieux n'ayant plus de nouvelle. Je ne reçois aucun scan de certificat ? ? ! Dès lors si je n'ai pas de nouvelles dès le mois prochain, vous serez en AV. Comme déjà un scan (photo) me suffit... »

Sur la fiche de paie de février 2018 :

« N'ayant aucune suite à mon courrier de janvier (fiche de salaire mis en annexe), vous êtes en AV(ANI) pour AZ. Merci de me sonner en urgence »

et enfin sur la fiche de paie de septembre 2018 :

« n'ayant toujours aucune nouvelle de votre part, si pour le 31/10/2018 je n'ai toujours rien, je commanderai un C4 pour AV de longue durée. Merci de me contacter, c'est urgent »

Le 31 octobre 2018, sans lettre de rupture, est délivré par l'employeur un certificat de chômage C4 pour abandon d'emploi avec comme motif précis du chômage :

« pas de rentrée de certificat médical ou de justificatifs concernant son absence depuis des mois »

IV. DISCUSSION

La requérante se défend d'avoir abandonné son emploi étant en incapacité de travail de longue durée ce que ne pouvait ignorer son employeur, même si elle reconnaît avoir cessé d'envoyer ses certificats médicaux suite à un accord informel, et constate que l'entreprise n'a pas pris la peine d'observer les formes nécessaires pour la constatation

d'un abandon d'emploi ou d'un acte équipollent à rupture.

La défenderesse, pour sa part, estime démontrer avoir patienté plus que de raison, invité la requérante à produire un certificat médical et avoir dû constater un acte équipollent à rupture dans le chef de cette dernière laquelle n'a réagi à aucune interpellation.

V. DECISION DU TRIBUNAL

5.1. En droit

5.1.1. La charge de la preuve en matière de contrats de travail

La charge et le mode de la preuve sont déterminés par les articles 870 CJ, 1315 Cciv, 1341 Civ et 12 LCT. Ces articles disposent que :

Article 870 CJ :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. »

Article 1315 CJ :

« Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »

Il ressort de la logique dégagée par ces derniers articles appliqués à la matière du contrat de travail que le travailleur a la charge de la preuve de l'existence de la relation de travail et des conditions convenues entre parties.

Lorsque le travailleur a rapporté la preuve de ce qu'il allègue, il appartient alors à l'employeur de prouver qu'il a acquitté des rémunérations selon les modalités convenues ou en être délié.

5.1.2 L'acte équipollent à rupture

L'article 16 de la LCT dispose que :

« L'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes moeurs pendant l'exécution du contrat. »

L'article 17,1° de la LCT dispose que :

« le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus »

L'article 20,1° de la LCT quant à lui :

« l'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail »

L'article 31 de la LCT :

*« §1^{er} **L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.***

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de travail ou le règlement de travail.

(...)

*§ 3/1. **Le travailleur qui :***

- en violation du paragraphe 2, alinéa 1er, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;

*- en violation du paragraphe 2, alinéa 3, **ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit** ou;*

*- en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle, **peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération** visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle. »*

L'article 1134 du Code civil dispose que :

«Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

Le congé peut être régulièrement donné non seulement de manière explicite mais aussi implicitement. Ce mode de rupture irrégulière peut prendre deux formes :

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

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 la volonté de l'autre partie¹

La partie qui constate à tort un acte équipollent à rupture, devient l'auteur de la rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle ait eu la volonté de rompre le contrat².

5.2. Application

En l'espèce, l'existence de la relation de travail n'est pas contestée, la défenderesse soutient néanmoins qu'elle a pris fin par un abandon d'emploi ou à tout le moins un acte équipollent à rupture.

Ni un abandon d'emploi ni un acte équipollent à rupture ne se présument, ils doivent être démontrés, ils peuvent néanmoins être déduits des circonstances. La charge de la preuve incombe à la partie qui s'en prévaut, l'employeur en l'espèce.

A l'issue d'une période d'incapacité de travail, l'absence de reprise du travail permet de laisser présumer de la prolongation de cette dernière. Cette présomption est éminemment réfragable et peut inciter, à juste titre, l'employeur à inviter le travailleur à se justifier.

Comme le relève la cour du travail de Mons³ :

« S'il est exact que l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait obligation au travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il reste que le manquement à ces obligations n'entraîne pas par lui-même la rupture du contrat, sauf si ce manquement traduit la volonté de ne plus poursuivre l'exécution du contrat. »

La volonté de rompre le contrat, dans le chef du travailleur, pourra néanmoins se déduire d'une absence de réponse à une, ou plusieurs, mises en demeure dont on sera assuré que, compte-tenu de la situation de maladie grave, elles ont bien été reçues.

La mise en demeure se définit comme :

¹ Cass.,22 octobre 2012, J.T.T.,2013,p. 85

² Cass.,10 mars 2014,S.120019.N,www.juridat.be

³ 11 février 2014, RG 2013/AM/86, sur www.terralaboris.be

« l'interpellation du débiteur en termes énergiques, par laquelle le créancier lui rappelle, d'une manière claire et non équivoque, la nécessité d'exécuter en nature son obligation »⁴

Le fait d'écrire, manuscritement, des interpellations, parfois difficilement lisibles et composées pour partie d'acronymes, dont le tribunal même avec une certaine expertise de la matière ne comprend pas toujours la portée, sur des fiches de paie dont on peut se demander si elles ont bien été reçues et comprises non seulement comme de simples fiches de paie mais aussi comme des mises en demeure, ne constituent pas une ou plusieurs mises en demeure dignes de ce nom.

Le fait d'être employeur suppose un tant soit peu de rigueur qui impose de prendre un contact informel et de le confirmer formellement. Dès lors il apparaît indispensable d'établir un contact téléphonique et/ou par message et d'en confirmer la teneur par un pli recommandé.

Le travailleur est, alors, et seulement alors, considéré comme averti qu'à défaut de se conformer au contrat, au règlement travail ou aux interpellations de son employeur, un traitement défavorable pourra lui être réservé en termes de déchéance du salaire garanti voire même en terme de rupture.

A défaut de toute mise en garde, mise en demeure sérieuse, l'employeur a constaté à tort, et de façon totalement informelle puisqu'aucun courrier n'a été adressé hormis un certificat de chômage C4 dont ce n'est pas le rôle, un acte équipollent à rupture sous forme d'un abandon d'emploi.

L'action est fondée, par identité de motifs l'action reconventionnelle ne l'est pas.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit les actions recevables.

Dit l'action principale fondée.

Dit l'action reconventionnelle non fondée.

En conséquence, condamne la SPRL AZ PROPRE au paiement de la somme de 1.844,45 euros à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts depuis le 31 octobre 2018.

La condamne aux dépens étant l'indemnité de procédure d'un montant de 480 € et la contribution au fonds destiné à cofinancer l'aide juridique de deuxième ligne de 20 €.

⁴ P. WERY, Droit des obligations..., vol. 1, op. cit., p. 425, n°442

**AINSI jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
composée de:**

VAN PRAAG FABRICE,	Juge, président la chambre,
HUSTINX GUY-MICHEL,	Juge social employeur,
WEGIMONT JEAN-MARC,	Juge social ouvrier,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le
14/07/2020 par VAN PRAAG FABRICE, Juge, président la chambre, assisté de **BOLLETTE
MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,