

numéro de répertoire 2021/ 985
date du Jugement <u>24 Mars 2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 251/ A

☐ ne pas présenter à
l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION DE VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 Mars 2021.
(1^{ère} chambre)**

R.G. : 19/251/A

Rép: 21/

A rendu le jugement DEFINITIF suivant

En cause de :

Madame Hélène L

Partie demanderesse comparaissant personnellement et assistée par Maître Philippe ZEVENNE, avocat à LIEGE.

CONTRE :

LES PHARMACIENS UNIS SCRL, inscrite à la BCE sous le numéro 0402.352.931

Ayant son siège à 4020 LIEGE, Rue Mulhouse, 37.

Partie défenderesse comparaissant par Maître Paul CRAHAY, avocat à LIEGE.

Dans le droit,

VU le dossier de la procédure inscrit au Rôle Général sous le n° 19/251/A et notamment la citation introductive d'instance signifiée le 24 avril 2019, les conclusions et dossier des parties.

ATTENDU que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code Judiciaire a échoué ;

ENTENDU les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 3 mars 2021 ;

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire dont le respect a été assuré ;

VU le Code Judiciaire.

ATTENDU que l'action est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux, la partie demanderesse ayant qualité et intérêt pour agir en justice.

Il en est de même de l'action reconventionnelle introduite par la SCRL LES PHARMACIENS UNIS, par conclusions reçues au greffe le 16 août 2019.

1. ANTÉCÉDENTS

Madame L. a travaillé comme employée à la pharmacie T. l, rue à . à partir du 10 novembre 2003.

Monsieur T. décède le 10 février 2017 et, le 24 février 2017, Madame L. signe avec Madame T. en nom personnel, un contrat de gérance à durée indéterminée en qualité de pharmacien titulaire pour la pharmacie d'Andrimont, prenant effet au 1^{er} mars 2017 et aux conditions suivantes (p. 1 de son dossier) :

- la rémunération mensuelle est fixée à 3.648,95 € bruts (article 5)
- l'horaire de travail est fixé de la manière suivante :
 - les lundis et vendredis de 9 à 12h 30 et de 13h30 à 19 h
 - le jeudi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 19 h
 - le mercredi de 8h30 à 12h (article 2)
- le pharmacien titulaire n'effectuera pas de rôle de garde, l'entière responsabilité du rôle de garde étant assumée par Madame T. (article 6)
- si les circonstances exigent que l'officine reste ouverte, l'engagement d'un pharmacien remplaçant se fera par Madame T. et à ses frais (article 14)
- toutes les heures prestées au-delà des heures convenues dans le contrat de base (voir Art. 2) seront à récupérer ou à payer de commun accord entre les parties. Celles-ci feront l'objet d'un relevé mensuel. En cas de litige, il appartiendra à l'employeur d'imposer l'une ou l'autre solution pour apurer les heures de récupération (article 21)

La SPRL T. cède le fonds de commerce de cette pharmacie à la SCRL LES PHARMACIENS UNIS le 16 juillet 2018, qui propose à la signature des employées de l'ex pharmacie T. dont Madame L. , un nouveau contrat de travail dont 2 versions sont produites (p. 2 et 3 du même dossier).

La deuxième version, après correction (p. 3 du même dossier), prévoit en son article 2, que :

- "la rémunération mensuelle brute est fixée à 3.721,93 € (pour une occupation à temps partiel (4/5^{ème} temps), outre chèques repas et prime de fin d'année.
Un montant forfaitaire de 40 € par nuit en semaine, de 75 € par samedi et nuit et de 100 € par dimanche et nuit ou jour férié sera octroyé pour les gardes".

- "l'occupation se fait à temps partiel (4/5^{ème} temps, 30h30 par semaine) mais le travailleur est considéré comme personne de direction et de confiance. Il accepte que sa rémunération mensuelle constitue une compensation adéquate pour les prestations complémentaires et/ou supplémentaires.

Cette qualité implique que le travailleur accorde aux Pharmaciens Unis une grande disponibilité et qu'il n'est pas tenu aux horaires prévus dans le règlement de travail. Il veillera à être présent durant les heures d'ouverture de l'officine à raison de minimum 3,5 jours par semaines, soit les jours suivants : lundi - jeudi - vendredi- samedi matin.

En sa qualité de pharmacien titulaire, le travailleur est tenu d'assurer ou de faire assurer toutes les gardes".

- "Le travailleur conserve sa fonction de pharmacien titulaire de l'officine sise rue [redacted] à [redacted]. Si le fonctionnement des Pharmaciens Unis le nécessite, le travailleur pourrait être amené à exercer sa fonction au sein des autres officines du groupe".

L'article 8 du même contrat dispose que :

"Les Parties conviennent expressément que tout ce dont il n'a pas été convenu par écrit dans le présent contrat de travail doit être considéré comme condition de travail accessoire. La Société a donc le droit de modifier ou d'adapter unilatéralement ces conditions accessoires".

Ce contrat ne sera pas signé, mais des contacts ont lieu durant les mois de juillet et août 2018 (en fonction des vacances des uns et des autres) entre Madame L. [redacted] et Madame Marie Eve C. [redacted] (consultante externe du bureau DELOITTE) et Monsieur F. [redacted] administrateur délégué de la SCRL, sur l'organisation future de l'officine d'Andrimont, et une réunion est prévue, à la fin des vacances, début septembre.

Le 30 août 2018, Madame L. [redacted] adresse à Monsieur F. [redacted] un courrier recommandé avec pour objet "Fin de nos relations professionnelles" et libellé comme suit :

"Par la présente, je vous informe que j'ai signé un contrat de travail dans une autre officine qui débutera le 4 octobre 2018 et par conséquent, que je terminerai mes activités au sein de votre société à partir du 3 octobre 2018.

Dans l'attente d'une réponse de votre part..." (p. 6 du même dossier)

Monsieur F. [redacted] lui répond par lettre recommandée du 6 septembre 2018 :

"J'accuse bonne réception de votre courrier envoyé par recommandé en date du 30 août 2018 m'informant de votre décision de rompre votre contrat de travail et de prester un préavis réduit afin de pouvoir commencer un nouvel emploi en date du 4 octobre 2018.

Tout d'abord, cette décision m'interpelle et me peine. Lorsque je vous ai annoncé que les Pharmaciens Unis rachetaient l'officine, il y a un mois et demi seulement, vous avez manifesté un réel enthousiasme et une volonté de développer de nouveaux projets. Je vous avais d'ailleurs indiqué que vous aviez tout mon soutien. A aucun moment vous ne m'avez fait part de vos hésitations ou d'une quelconque envie de changer de métier. Dans tous les cas, même si je ne comprends pas votre décision, je la respecte.

Tenant compte de votre ancienneté (10 novembre 2003) et conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, votre préavis légal est de 4 mois et demi. Vous comprendrez que, dans la mesure où vous nous prenez totalement au dépourvu, il est matériellement impossible de réduire la durée de votre préavis à même pas trois semaines.

Quant à la date de prise de cours de votre préavis, s'agissant d'un courrier recommandé, ce dernier est seulement censé être reçu le 3^{ème} jour ouvrable qui suit la date de son envoi, à savoir le mardi 4 septembre 2018.

Par conséquent, votre préavis débutera le 10 septembre 2018 pour se terminer le 24 janvier 2019. Si nous trouvons un remplaçant pour l'officine plus tôt et en fonction de votre collaboration durant la prestation du préavis, nous pourrions tenter de vous libérer avant la fin du préavis.

Finalement et pour autant que de besoin je vous rappelle que durant la prestation de votre préavis, l'ensemble des obligations découlant de votre contrat de travail restent d'application. Par conséquent, nous attendons de votre part un comportement exemplaire, une présence assidue et la tenue des gardes..." (p.7 du même dossier).

Madame LI I répond, par l'intermédiaire de son conseil le 10 septembre 2018 :

"... Votre position est intenable et les manœuvres employées pour tenter d'imposer à ma cliente toutes sortes de modifications à son contrat de travail, tout en l'induisant en erreur sur sa situation contractuelle et en faisant pression sur elle pour qu'elle accepte vos conditions est évidemment inacceptable et confine par ailleurs au harcèlement.

Dès lors, soit vous acceptez le départ de ma cliente à la date du 3 octobre, celle-ci exécutant le contrat de travail qui avait été conclu le 24 février 2017 jusqu'à cette date, soit celle-ci dénoncera l'acte équipollent à rupture et mettra un terme immédiatement au contrat de travail et vous réclamera les indemnités légales qui lui sont dues.

A défaut d'accord de votre part pour une fin de contrat de commun accord à la date du 3 octobre 2018, sans indemnités de part et d'autre ma cliente soulèvera l'acte équipollent à rupture.

Je vous invite à me faire part de votre accord pour **le 12 septembre 2018 au plus tard**, à défaut il sera mis fin au contrat de travail dans les conditions exprimées ci-avant..." (p. 8 du même dossier)

Dans l'échange de courriers qui s'en suit, il convient d'épingler :

- le mail du bureau DELOITTE du 13 septembre 2018

" J'accuse bonne réception de votre courrier.

Celui-ci ne contient que des menaces et ne démontre aucunement la volonté de votre cliente de trouver une issue amiable. Le délai imparti est par ailleurs tout à fait déraisonnable (quelques heures à peine) et injustifié....

Vous vous doutez bien qu'il est matériellement impossible que nos clients respectifs signent aujourd'hui une convention de rupture de commun accord.

Quoi qu'il en soit, je viens d'avoir mon client au téléphone. Celui-ci entend préserver l'intérêt de la patientèle et des collègues de Madame L . Il est dès lors disposé à laisser votre cliente partir le 3 octobre 2018, soit sans respecter le délai de préavis légalement du et sans lui réclamer d'indemnité compensatoire de préavis à condition que les conditions suivantes soient strictement respectées jusqu'au 3 octobre inclus :

- toutes les obligations reposant sur le pharmacien titulaire soient respectées (tarification dans les temps, cfr arrêté royal 21 janvier 2009)
- toutes les gardes jusqu'au 3 octobre soient assurées
- des réponses soient apportées à bref délai quant au trou de 1.000 EUR environ dans la caisse du mois d'août
- Madame L exécute ses prestations de bonne foi jusqu'au terme et ne s'absente donc pas qu'elle qu'en soit la raison (incapacité ou autre)
- Madame L ne réclame aucune somme autre que celles dues en vertu du contrat de travail qui lui a été envoyé par e-mail le 16 août 2018.

La présente n'est pas négociable..." (p. 11 du même dossier)

Le conseil de Madame LI I répond le 14 septembre 2018 :

"... Je vous avais signalé, hier, que ma cliente soulèverait l'acte équipollent à rupture et ne se présenterait pas au travail ce vendredi 14 septembre, sauf acceptation d'une rupture de commun accord, sans réserve, du contrat conclu le 24 février 2017 (ma lettre du 10 septembre 2018).

Au surplus, j'ai été informé que, vaincu (sic) par les pressions qu'elle subit et le harcèlement moral dont elle est victime, Madame L. a dû consulter un médecin en urgence...

Votre mail contient des conditions inacceptables et présentées comme "non négociables"...

Pour autant que de besoin, ma cliente soulève l'acte équipollent à rupture, lequel sera confirmé ce jour par envoi recommandé à votre cliente..." (p.12 du même dossier), ce qui sera fait par envoi recommandé du même jour. (p. 13 du même dossier)

Madame L. sera en incapacité de travail du 14 au 30 septembre 2018. (p. 21 de son dossier)

Aucune solution amiable ne pouvant être trouvée, la présente procédure sera introduite.

Il est consternant de constater qu'avec un peu de bonne volonté de part et d'autre, dans un souci d'apaisement et de l'intérêt bien compris des parties, plutôt que de se livrer à de la surenchère épistolaire, la situation aurait pu être réglée sans trop de casse et sans recours à une procédure judiciaire longue, pénible et coûteuse tant sur le plan humain que pécuniaire.

2. DEMANDE

Madame L. estime que le contrat a été rompu par l'employeur, qui se serait rendu coupable d'un acte équipollent à rupture et réclame à titre d'indemnité de rupture une somme provisionnelle brute de 55.331,09 €.

Elle réclame également une somme provisionnelle brute de 2.904,44 € à titre de paiement des heures supplémentaires, de prorata du montant annuel versé au titre d'épargne-pension et de congés déduits d'initiative par l'employeur, ainsi que les dépens liquidés à 3.231,46 € (soit 3.000€ d'indemnité de procédure et 231,46 € de frais de citation).

A titre infiniment subsidiaire, elle demande à pourvoir établir un certain nombre de faits par témoins, à savoir :

- Madame L. a été victime de manœuvres et de pressions de la part de la SCRL dans le but de signer un contrat de travail sous de nouvelles conditions;
- La SCRL a fait croire aux employés dont Mme L. qu'ils prestaient sans contrat de travail depuis le 16 juillet 2018, date de la cession ;
- Mme L. a subi un harcèlement moral entraînant un état psychologique fragile au cours des mois de juillet, août et septembre 2018 ;
- Mme L. a presté des heures supplémentaires en juillet, août et septembre 2018 et a également dû assumer personnellement le rôle de garde.

Ces demandes sont contestées par la SCRL tant sur leur principe que sur leur montant.

Reconventionnellement, la SCRL LES PHARMACIENS UNIS réclament à titre d'indemnité compensatoire de préavis, une somme de 16.050,84 € augmentée des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2018 et des dépens liquidés à l'indemnité de procédure de 3.000 €.

Cette réclamation est contestée dans son principe mais pas dans son montant.

3. DISCUSSION

Avant de se prononcer sur les demandes respectives des parties, il semble utile au Tribunal d'examiner les pièces de leur dossier relatives à leurs relations du 16 juillet 2018 (date de la reprise de la pharmacie par les Pharmaciens Unis) au 30 août 2018, date de la démission de Madame L

Le dossier de Madame L comporte essentiellement un échange de mails entre elle-même et Madame C (p. 4 et 5) tandis que le dossier de la SCRL comporte un échange de mails avec Monsieur F

Sans vouloir remettre en cause le mal-être de Madame L, encore perceptible à l'audience, le Tribunal ne peut appuyer sa décision que sur les éléments objectifs des dossiers qui lui sont soumis par les parties.

Madame C adresse un mail à Madame L (et aux deux autres employées) le 24 juillet 2018 (p. 4a) :

"Comme convenu, je reviens vers vous avec des premières informations.

Madame N, je suis désolée que nous n'ayons pas encore pu nous rencontrer. La reprise de l'officine est tombée en plein durant les vacances d'été. Nous ignorions que vous étiez en congé et tenions à communiquer au plus vite à l'égard des membres de l'officine pour les rassurer. Si des questions subsistent, n'hésitez pas à me contacter..."

c) Quant à vos contrats de travail

Comme expliqué, dans la mesure où vous êtes toutes occupées à temps partiel, vos contrats doivent contenir vos horaires de travail. Avez-vous pu réfléchir à de nouveaux horaires ?

Dès réception de ceux-ci, je vous adresserai vos contrats..."

Ce mail contient également la mention d'un échange avec Mr Namur (qui s'occupe de la succession Ti) qui indique notamment : "Concernant les documents de sortie, vous trouverez en annexe les avis Dimona (date de sortie : 15 juillet 2018)".

Madame L répond le même jour (p. 5a)

"... Pour les horaires et les contrats, me concernant je dispose d'un contrat récent en bonne et due forme. Je ne souhaite pas augmenter mon horaire. Madame S t quant à elle souhaiterait augmenter son nombre de prestations. Il faudra en tenir compte lors de la réalisation du nouveau planning."

Le 26 juillet 2018, Madame L écrit (p. 5c)

"Comme demandé, voici l'horaire défini dans mon contrat de travail

Lundi 9h-12h30 et 13h30-19h

Mercredi 8h30-12h

Jeudi 8h30-12h et 13h30-19h

Vendredi 9h-12h30 et 13h30-19h

Cependant, je faisais l'ouverture également le lundi et le vendredi à 8h30.

Comme discuté ensemble et afin d'éviter d'accumuler des demi-heures complémentaires, je pense qu'il serait judicieux de me mettre le lundi et le vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 19h.

Concernant les dates de congés futures déjà réservées du personnel, comment dois-je fonctionner ? ..."

A une date indéterminée (le mail n'est pas daté) mais sans doute avant la réunion du 1^{er} août 2018, Madame C écrit (p. 4d)

"Comme expliqué, à ce jour, il nous manque toujours des informations pour finaliser les contrats et lancer la prime du mois de juillet. Au vu des congés à venir (Madame L le 6, Monsieur F e 9 et moi le 20), il me paraît urgent de finaliser le tout dans les plus brefs délais.

*Je viendrai donc **demain de 11h30 à 14h (au plus tard car je dois être à 15h à Liège)**. Je suis désolée de vous imposer un délai aussi court, mais compte tenu des agendas chargés et des absences de chacun, c'est ma seule disponibilité avant le mois de septembre.*

Je ne doute pas que cette réunion sera constructive et que nous pourrons trouver des solutions.

Je prendrai avec moi les modèles de contrats (à compléter, notamment concernant les horaires de travail). Comme discuté, je ne vous demande pas de les signer immédiatement, vous pouvez bien entendu les lire à votre aise..."

Le mercredi 1^{er} août 2018, Madame O écrit (p. 4b) :

"Je reviens vers vous et fais suite à notre agréable réunion de cet après-midi...

J'ai dû être franche et directe avec vous. Je voulais vous remercier pour votre écoute constructive....

Les conditions sont différentes du temps de la SPRL T. , c'est certain....

Madame L : je reviendrai vers vous concernant vos jours de congé/remplacement pour le mois d'août.

Quant à l'horaire de travail : je sais que les délais sont courts. Je dois malheureusement vous demander de me communiquer pour vendredi un horaire de travail couvrant vos prestations à toutes les trois et les heures d'ouverture de l'officine. Voici quelques lignes directrices évoquées en réunion :

- nous demandons aux pharmaciennes de travailler des journées complètes (= couvrant les heures d'ouverture de l'officine) voire des demi-journées ;*
- il convient de tenir compte des nécessités de la pharmacie ;*
- il est possible de faire un horaire sur 15 jours ;*
- vous allez toutes devoir faire des concessions mais tout est question d'équilibre ;*
- l'horaire que vous me remettrez est temporaire. Nous verrons si il fonctionne et si des aménagements doivent être faits. Nous ferons une réunion fin octobre à ce sujet ;*

Quant à votre contrat de travail : nous l'avons parcouru ensemble. J'ai constaté quelques coquilles chez chacune d'entre vous . Je vous enverrai la version finale pour signature dès que j'aurai les horaires.

Le 3 août 2018, Madame C écrit (p. 4c)

"... Par contre, je me dois de vous rappeler que je dois disposer d'horaires provisoires pour ce soir. A défaut, je n'aurai d'autre choix de vous imposer ces horaires provisoires."

Le 16 août, Madame C écrit (p. 4 e)

...

3) Nombre de personnes occupées dans l'officine

Le service administratif et RH et la conseillère en prévention m'ont rapporté qu'il y avait encore certaines discussions/interrogations quant au nombre de personnes qui travailleront habituellement dans l'officine.

Comme je vous l'ai expliqué en l'état actuel des choses, vous **serez les trois** personnes occupées de manière régulière dans l'officine. Il n'est pas prévu de vous adjoindre du personnel supplémentaire (sauf en cas d'absence et suivant les règles applicables dans le groupe).

4) Horaire de travail et heures supplémentaires

Les horaires de travail de Mesdames L et S doivent être adaptés afin de couvrir les heures d'ouverture de l'officine. Il est également nécessaire de revoir l'horaire de Madame M afin de répartir au mieux sa présence.

Je vous avais invitées à me communiquer un nouvel horaire de travail provisoire commun pour le vendredi 5 août au plus tard. A défaut, je vous avais indiqué que je vous le communiquerai. Je comprends que vous n'avez pas eu le temps de me communiquer de version "commune" (vu les absences des différentes personnes).

Vous trouverez donc en annexe, l'horaire établi qui sera en vigueur **à partir du 1^{er} septembre 2018**.

- Cet horaire sera testé durant **2 mois**. Si vous trouvez un meilleur horaire (tenant compte des besoins de l'officine et de vos situations personnelles) par ex un horaire établi sur 2 semaines, nous pourrions l'adapter. Je vous rappelle que nous avons réunion fin octobre pour en discuter.
- Il nécessite une **adaptation des heures d'ouverture de l'officine à partir de 9h00 et plus 8h30 tous les jours de la semaine**. L'officine sera par contre ouverte jusqu'à 19h. Je vous invite à prévoir une information pour les patients de l'officine.
- L'horaire a été établi
 - pour que vous soyez 2 en permanence (sauf une demi-journée) ;
 - que vous soyez 3 une fois sur la semaine ;
 - tenant compte des demandes de chacune (dans la mesure du possible) ;
 - dans le respect de la loi applicable (prestations de minimum 3 heures par jour) ;
 - sachant que les pharmaciens doivent travailler par bloc (journées complètes et demi-journée pour combler l'horaire).

En conséquence, **il n'y aura plus d'heures supplémentaires prestées dans l'officine...**

5) Contrat de travail

Vos contrats de travail vous seront envoyés... J'ai adapté les coquilles que nous avons constatées ensemble. Il reprend également votre horaire de travail... Pourriez-vous procéder à ces formalités dans les plus brefs délais s'il vous plaît ? Vous travaillez chez nous "sans contrat" depuis 1 mois, la situation ne peut plus durer...

Comme vous le savez, je serai absente durant les 2 prochaines semaines. Si vous souhaitez me contacter à la rentrée, n'hésitez pas...

Le 17 août, elle écrit (p. 4f) :

"Pour le bon ordre et comme expliqué à Madame N , j'ai mis en place un horaire de travail dans la mesure où je n'avais pas de retour de votre part à toutes les trois. Cet horaire est provisoire.

Si vous trouvez toutes les trois un horaire qui tient compte des besoins de l'officine et des contraintes reprises dans mon e-mail précédent, vous pouvez me le soumettre.

Dans la mesure où je suis en congé et donc injoignable jusqu'au lundi 3 septembre, je propose, si vous vous mettez toutes les trois d'accord que vous appliquiez cet horaire à partir du lundi 3 septembre. Je l'examinerai directement à mon retour.

Je vous rappelle que mon objectif était et reste que vous vous mettiez toutes les trois d'accord sur un horaire, dans l'intérêt de tous et de l'officine.

Si par contre il n'y a pas d'accord de vous trois quant à un autre horaire, vous devrez alors appliquer le mien. Nous pourrons en reparler à mon retour."

Le 23 août 2018, Madame L répond (p. 5 d) :

"Je viens de rentrer de vacances et de lire les différents mails qui m'ont été adressées...

4) Contrat de travail

J'ai bien reçu par mail le contrat proposé par les Pharmaciens Unis. Celui-ci s'éloigne fortement de mon contrat actuel. Hors (sic), comme le stipule la convention 32bis, mon contrat actuel doit être maintenu. Je souhaiterais pouvoir en discuter avec Madame C et Monsieur F

5) Horaire

Je verrai mes collègues directes de la pharmacie mardi 28 septembre pour m'entretenir avec elles sur le sujet..."

L'échange de mails avec Monsieur F. porte essentiellement sur des questions techniques.

On y lit cependant :

"6) Je voulais également te signaler que je serai en vacances à partir du 6 août. Comment allons-nous nous organiser au niveau des contrats, des garde (garde du mercredi 8 août de 19h à 22h...) ?... (mail de Madame L à Monsieur F du 24 juillet 2018, p. II, 1 du dossier SCRL)

Réponse de Mr F : *"Je dois voir Mme C aujourd'hui à ce sujet"* (p. II, 1 du même dossier)

Mail du 26 juillet 2018 de Madame L à Monsieur F (p. II, 3 du même dossier) :

"Je voulais d'abord te remercier pour la rapidité de tes feed-back. Je n'étais pas habituée à cela auparavant..."

4) Congé annuel :

Comment devons-nous fonctionner pour les congés futurs déjà réservés ?

Afin d'éviter le système "premier arrivé, premier servi", je voulais savoir si je pouvais demander aux employés de fonctionner comme nous faisons avant, c'est-à-dire d'avoir mon accord préalable avant de faire une demande quelconque. Ainsi, l'ensemble de l'équipe aura une vision globale de la situation..."

Réponse de Monsieur F : *"Pour 2018, il faut tout communiquer au service admin&RH. Pour 2019, la procédure 4 répondra à toutes tes interrogations..."*

Le reste des échanges (p. III, 4 à 6 du même dossier) qui s'étendent jusqu'au 6 août 2018, et concerne uniquement des problèmes "logistiques" se déroule sur le même ton, particulièrement cordial.

Il résulte de l'ensemble de ces correspondances qu'à la date de l'envoi de la démission de Madame L, le 30 août 2018, aucun contrat de travail n'est encore signé entre elle et son nouvel employeur, la SCRL LES PHARMACIENS UNIS et que les discussions sont encore ouvertes tant sur les modalités du contrat (dans le cadre des règles en vigueur au sein de la SCRL pour toutes ses officines, il est vrai) que sur les horaires.

Quant à l'action principale

L'acte équipollent à rupture

L'article 7 de la convention collective de travail no 32 bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite dispose que :

"Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire."

tandis que l'article 10 indique que :

"Si le contrat de travail est résilié parce que le transfert, au sens de l'article 1er, 1°, entraîne une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur, la résiliation du contrat de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur."

Cette disposition n'implique cependant pas une intangibilité absolue des contrats existants, des modifications mineures ou de commun accord pouvant toujours intervenir.

En l'espèce, il faut bien considérer que le contrat de travail n'a pas été résilié parce que le transfert entraînait une modification substantielle des conditions de travail au désavantage du travailleur, mais parce que Madame L a donné sa démission par son courrier du 30 août 2018.

Dans une affaire totalement similaire, la Cour du travail de Liège a rendu, le 23 mai 2014, un arrêt analysé comme suit :

"Un travailleur qui est confronté à une modification unilatérale doit bien réfléchir quant à la manière dont il va l'aborder par la suite. Dans un arrêt du 23 mai 2014, la cour du travail de Liège a expressément souligné que « l'acte équipollent à rupture est une arme à double tranchant et particulièrement dangereuse à manier même pour des professionnels du droit.

« B. En l'espèce. Les dossiers de pièces déposés par les parties comprennent [3] écrits décisifs : un courrier du 7 août 2009 de l'intimé et deux courriers du 10 août 2009, l'un de l'intimé et l'autre de la société :

1. La lettre du 7 août 2009 adressée par l'intimé à la société et remise en mains propres à son chef hiérarchique contre accusé de réception et envoyée à la même date par recommandé à la société. "Objet : rupture du contrat de travail suite à votre acte équipollent à rupture. Par la présente, Je soussigné, [...], vous fait part de ma démission et mets ainsi un terme à notre contrat

de travail suite aux modifications de salaire unilatérales de votre part à dater du mois de juin 2009. En tant qu'employé, mon préavis débiterait le 1er septembre 2009 et pour une période de trois mois. Je souhalterais cependant qu'il prenne effet dès à présent et ne pas le prester. Cette présente vous est adressée sous toute réserve et sans aucune reconnaissance préjudiciable."

2. Les deux courriers du 10 août 2009. L'un rédigé par l'intimé en ces termes : "Je fais suite à mon courrier recommandé daté du 7 août 2009, que vous avez reçu ce matin. Je vous confirme la rupture immédiate et définitive du contrat de travail qui nous liait, sur base de l'acte équipollent à rupture de contrat dont la S.A [...] est responsable. Vous avez en effet modifié unilatéralement ma rémunération, à partir de ce mois de juin 2009 et ce malgré mes protestations verbales. Je vous réclamerai donc notamment une indemnité de rupture de contrat... La présente vous est adressée sous toute réserve et sans aucune reconnaissance préjudiciable."

L'analyse de la Cour est la suivante : • La lettre du 7 août 2009 manifeste de manière claire la volonté de l'intimé de rompre les relations de travail. Il s'agit d'un congé donné par l'intimé. Les termes utilisés sont d'une clarté qui ne permet aucune autre interprétation. Les termes utilisés étant : "par la présente, (...) T. W. vous fait part de ma démission et mets ainsi un terme à notre contrat de travail suite aux modifications de salaire unilatérales de votre part à dater du mois de juin 2009

Ce courrier du 7 août 2009 ne peut pas s'interpréter dans le sens souhaité par l'intimé à savoir le constat d'un acte équipollent à rupture qui met fin immédiatement au contrat de travail. En effet, en donnant sa démission pour le motif invoqué et en fixant les modalités de la rupture, l'intimé renonce à constater la volonté de la société de poursuivre l'exécution du contrat aux conditions convenues. En d'autres mots, par ce courrier, l'intimé accepte la poursuite des relations contractuelles de travail durant la durée du préavis.

La volonté de rompre le contrat émane incontestablement de l'intimé qui fixe la fin des relations à l'issue de la période de préavis. La Cour considère que c'est à tort que l'intimé soutient que le courrier du 7 août 2009 est particulièrement ambigu de par le fait qu'il "comporte une contradiction flagrante" entre son objet et son contenu. Il invoque sa "méconnaissance du mécanisme juridique" pour justifier une formulation maladroite. Il convient de rappeler les principes de : °l'article 1319 du code civil qui consacre le principe de la foi due aux actes et qui stipule : "l'acte sous seing privé, reconnu par celui auquel on l'oppose, ou légalement tenu pour reconnu, a, entre ceux qui l'ont souscrit et entre héritiers et ayants cause, la même foi que l'acte authentique", à savoir qu'il "fait pleine foi de la convention qu'il renferme entre les parties contractantes (...)" (article 1319 du Code civil) ; °l'article 1341 du code civil qui consacre le principe de la prééminence de la preuve écrite et qui stipule : "(...) il n'est reçu aucune preuve par témoins contre et outre le contenu des actes, ni sur ce qui serait allégué avoir été dit avant, lors ou depuis les actes, (...)" En application de ces deux principes fondamentaux de notre système juridique, le juge ne peut adopter une interprétation qui soit inconciliable avec les termes utilisés par les parties sauf s'il est établi que ceux-ci ne correspondent pas à la volonté des parties. Il incomberait donc à l'intimé de prouver que la lettre de démission est affectée d'un vice de consentement au sens des articles 1109 et

suivants du code civil. Manifestement, cette preuve n'est pas apportée. En effet, en l'absence de pression exercée par l'employeur, il était loisible à l'intimé de prendre conseil avant de démissionner et de fixer les modalités de préavis dans les termes relatés ci-dessus. En s'abstenant de le faire, il a estimé avoir les connaissances suffisantes pour poser valablement un acte de démission. La Cour ne peut que constater que la méconnaissance d'un système juridique ne constitue pas une circonstance de nature à altérer une volonté si clairement exprimée. En effet, l'intimé démissionne et justifie sa décision ; Il fixe la durée de son préavis de démission à 3 mois et le début légal de son préavis le 1er septembre ; Il souhaite anticiper la prise de cours du préavis, de préférence, ne pas le prêter et Il attend l'accord de la société pour être dispensé de prestations et libéré immédiatement. S'il est vrai que l'acte équipollent à rupture est une arme à double tranchant et particulièrement dangereuse à manier même pour des professionnels du droit, le mauvais maniement de la technique juridique ne permet évidemment pas d'écarter un acte de démission clair et parfaitement rédigé. Il découle de ce qui précède que l'intimé a valablement posé un acte juridique clair et non équivoque (démission) et qu'il n'appartient pas à la Cour de dénaturer le courrier du 7 août 2009 en lui donnant un sens ou une portée qui méconnaît ce que l'intimé a exprimé ou en ignorant les éléments que ce courrier comporte. • Le courrier du 10 août 2009 émanant de l'intimé ne peut "compléter" la lettre de démission moyennant préavis. Le congé (démission) a été donné le 7 août 2009, remis en mains propres du sales manager, et les modalités de ce congé correctement proposées. Il s'agit d'un acte juridique qui constitue un congé, acte définitif et les modalités qui l'assortissent. À partir de la date du 7 août 2009, il incombe à la société de prendre position quant aux modalités d'exécution de préavis. L'intimé ne peut donc postérieurement, le 10 août 2009, modifier le congé notifié le 7 août 2009 par sa démission en invoquant en date du 10 août 2009 le motif du congé qu'il a notifié le 7 août à savoir la modification salariale unilatérale intervenue en juin 2009 comme acte équipollent à rupture justifiant une rupture du contrat à l'initiative de la société en date du 10 août 2009. • Il résulte également du dossier de pièces qu'outre l'envoi recommandé du 7 août 2009, l'intimé a, lors de la réunion du 7 août 2009, remis ledit courrier en mains propres de Monsieur R et dont le double a été signé "pour réception et sous réserve" par Monsieur R, le supérieur hiérarchique de l'intimé. Dès lors, le courrier du 10 août 2009 adressé par la société à l'intimé ne peut s'interpréter que dans le sens d'une réponse à l'acte de démission du 7 août 2009 et des modalités de préavis que cet acte contient. En invoquant, le 10 août 2009, les mêmes faits à titre d'acte équipollent à rupture que ceux qui constituaient le motif de sa démission moyennant préavis le 7 août 2009, l'intimé a rompu lui-même irrégulièrement le contrat de travail. Il doit endosser seul la responsabilité de la rupture du contrat de travail. • La lettre de démission du 7 août 2009 est conforme aux exigences légales (article 37, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978) en sorte que l'intimé doit être considéré comme l'auteur du congé. Elle est également conforme au prescrit légal de l'article 82 de la loi précitée en ce qui concerne les modalités de rupture. • La lettre de l'intimé du 10 août 2009 constitue, en son chef, un acte unilatéral irrégulier de rupture des modalités d'exécution du préavis notifié le 7 août 2009. Il résulte de cette analyse que l'intimé est auteur d'un congé irrégulier à la date du 7 août 2009, puisque les modalités du préavis n'ont pu par la volonté de l'intimé, prendre cours.

L'intimé doit, dès lors, endosser la responsabilité de la rupture des relations contractuelles. (C. trav. Liège (8e ch.), 23 mai 2014, R.G. n° 2013-AL-463, www.socialweb.be. (cité in VERSLYPE J.Y., et WILLEMS, G , WITTERS, A. " Section 5 - Moyens de recours juridiques" in la rupture du contrat de travail , Bruxelles, Editions Larcier, 2017, p. 391-407)

Dans un écrit également dépourvu de toute ambiguïté, Madame LI écrit, le 30 août 2018 :

"Par la présente, je vous informe que j'ai signé un contrat de travail dans une autre officine qui débutera le 4 octobre 2018 et par conséquent, que je terminerai mes activités au sein de votre société à partir du 3 octobre 2018." (C'est le Tribunal qui souligne)

"Dans l'attente d'une réponse de votre part..." (p. 6 de son dossier)

Contrairement à l'espèce analysée ci-dessus, à aucun moment, elle n'invoque d'acte équipollent à rupture, ou de difficultés particulières dans ses relations avec son nouvel employeur.

Sauf à établir que cet acte serait atteint par un vice de consentement (voir infra), Madame LI doit être considérée comme étant l'auteur de la rupture.

Elle invoque à cet égard que cet acte, unilatéral, serait affecté de vices de consentement, résultant essentiellement de violence morale et d'erreur.

"Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes (article 1112 du Code civil).

Pour justifier l'annulation d'un acte juridique, la violence doit avoir été injuste ou illicite, déterminante du consentement, de nature à faire impression sur une personne raisonnable, en lui faisant craindre un mal considérable et présent, et injuste ou illicite.

En outre,

"Un contrat ne peut plus être attaqué pour cause de violence, si, depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé, soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi" (article 1115 du Code civil).

Madame LI, universitaire et occupant la fonction de "pharmacien titulaire" qui entraîne une lourde responsabilité, a adressé sa lettre de démission le 30 août 2018, à son retour de vacances, de manière spontanée, à la surprise de son employeur, et alors que les négociations relativement à son contrat de travail étaient toujours en cours.

Elle ne peut donc se prévaloir d'aucune violence morale, d'autant que celle-ci n'a pas été dénoncée immédiatement, mais seulement et pour la première fois dans ses premières conclusions, déposées au greffe le 21 octobre 2019, soit plus d'un an après que la prétendue violence ait cessé.

A l'audience, Madame L a expliqué que l'accusation de vol dont elle aurait été l'objet a "été la goutte qui a fait déborder le vase".

Elle fait référence aux conditions mises dans le courriel du 13 septembre 2018 (et donc postérieurement à la lettre de démission) à l'accord de la SCRL sur un préavis réduit, et notamment celle aux termes de laquelle, il faut que

"des réponses soient apportées à bref délai quant au trou de 1.000 EUR environ dans la caisse du mois d'août".

Elle y voit, à tort, une accusation de vol, là où un regard plus objectif ne verrait qu'une demande d'explications sur une erreur de caisse (par ailleurs résolue par la suite) en sa qualité de pharmacien titulaire (même si la formulation aurait pu être plus délicate).

Quant aux pressions "intolérables" dont elle aurait été victime, culminant avec le fait de lui avoir fait croire "faussement" qu'elle travaillait sans couverture sociale, il s'agit d'une interprétation erronée des écrits qui lui ont été adressés.

Même s'il faut convenir que Madame C fait parfois preuve d'une certaine maladresse, il ne peut être reproché à la SCRL LES PHARMACIENS UNIS de vouloir organiser au mieux l'officine dont elle vient de se rendre acquéreuse, avec les difficultés qu'entraîne une reprise en période de vacances, avec les absences inhérentes à celle-ci, et, notamment, de vouloir finaliser un contrat de travail écrit fixant les droits et obligations de chacun.

Pour rappel, il n'existe plus aucun "instrumentum" des relations contractuelles, puisque les déclarations DIMONA de sortie ont été faites par Monsieur N, pour la SPRL T, à la date du 15 juillet 2018.

En ce qui concerne l'erreur, le Tribunal renvoie à l'arrêt de la Cour du travail de Liège du 23 mai 2014 (voir supra) selon lequel

"En l'absence de pression exercée par l'employeur, il était loisible à l'intimé de prendre conseil avant de démissionner et de fixer les modalités de préavis dans les termes relatés ci-dessus. En s'abstenant de le faire, il a estimé avoir les connaissances suffisantes pour poser valablement un acte de démission. La Cour ne peut que constater que la méconnaissance d'un système juridique ne constitue pas une circonstance de nature à altérer une volonté si clairement exprimée. .. le

mauvais maniement de la technique juridique ne permet évidemment pas d'écarter un acte de démission clair et parfaitement rédigé.."

Indépendamment de la validité du préavis, le congé est un acte juridique définitif, irrévocable et indivisible.

Madame L. a donc mis fin au contrat, unilatéralement et définitivement, par sa lettre de démission du 30 août 2018, à l'expiration d'un délai de préavis irrégulier, en raison de la signature d'un contrat de travail avec un nouvel employeur prenant effet au 4 octobre 2018.

Elle estime y avoir été contrainte par l'acte équipollent à rupture posé par son employeur, dans le cadre d'une cession d'entreprise.

A cet égard, il faut remarquer que c'est la SPRL T. qui aurait cédé une partie de son activité à la SCRL LES PHARMACIENS UNIS et que Madame L. avait un contrat de gérance, particulièrement favorable, avec Madame T., en nom personnel, contrat conclu dans des circonstances également particulières, peu de temps après le décès de son époux.

Il faut constater également que l'acte équipollent à rupture n'a été évoqué, pour la première fois, que dans le courrier du 10 septembre 2018 du Conseil de Madame L., en réponse au courrier de l'employeur relatif aux modalités du préavis, et dans les termes suivants :

"Dès lors, soit vous acceptez le départ de ma cliente à la date du 3 octobre, celle-ci exécutant le contrat de travail qui avait été conclu le 24 février 2017 jusqu'à cette date, soit celle-ci dénoncera l'acte équipollent à rupture et mettra un terme immédiatement au contrat de travail et vous réclamera les indemnités légales qui lui sont dues."

"L'acte équipollent à rupture est l'acte qui entraîne la rupture du contrat parce qu'il modifie unilatéralement et de manière importante un élément essentiel du contrat.

Dans la réalité toutefois, l'auteur de la modification unilatérale des éléments essentiels du contrat n'a pas la volonté de rompre le contrat mais de le poursuivre à d'autres conditions. Les éléments essentiels du contrat de travail concernent les conditions de travail convenues par les parties au moment de la conclusion du contrat : la rémunération, les fonctions et responsabilités, le lieu de travail et l'horaire de travail.

Pour être constitutive d'un acte équipollent à rupture, la modification d'un élément du contrat de travail doit répondre aux conditions suivantes :

- être unilatérale,
- porter sur un élément essentiel,
- être importante,

- être certaine,
- être temporaire ou définitive ..

Ces conditions doivent être remplies cumulativement.

Pour être constitutive d'un acte équipollent à rupture, la modification de l'élément essentiel doit être effective ou certaine. L'intention de modifier un élément essentiel n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles, 12 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 113). Toutefois, lorsque la modification n'est pas encore réalisée mais que l'employeur lui a donné un caractère certain à terme, le travailleur peut en déduire, sous réserve de l'accomplissement des autres conditions un acte équipollent à rupture (Cass., 6 septembre 1972, Pas., 1973, p. 20.)

Les conditions relatives au contrat d'acte équipollent à rupture doivent être cumulativement remplies. Si, l'une ou l'autre, des conditions manque, il ne pourra valablement soulever le constat d'acte équipollent à rupture." (Vannes, V., « Titre IX - L'acte équipollent à rupture » in Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 1127-1157, Stradalex)

"La modification par l'employeur d'un élément déterminé de façon précise au contrat de travail, tel l'horaire de travail, alors que le contrat ne réserve à l'employeur aucun pouvoir de modifier cet élément, peut constituer un acte équipollent à rupture, d'autant plus s'il s'agit d'une modification essentielle des conditions de travail au désavantage du travailleur, ce qui est le cas dès lors que le travailleur qui ne devait jamais travailler le dimanche et disposait de sa liberté après 15 heures une semaine sur deux, se trouve obligé de travailler tous les dimanches et tous les soirs sauf un jour par semaine. Toutefois pour qu'il y ait acte équipollent à rupture, il faut que la modification soit imposée et non simplement proposée par l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsque l'employeur dans un courrier adressé au travailleur demande à celui-ci s'il peut marquer son accord sur la modification proposée. Le travailleur qui dès la réception de ce courrier invoque, dans un courrier en réponse adressé par son conseil, l'existence d'un acte équipollent à rupture et réclame le paiement de l'indemnité de rupture ainsi que la délivrance des documents sociaux, est lui-même l'auteur de la rupture du contrat de travail par l'expression de sa volonté unilatérale." (Cour du Travail de Liège - 10 juin 2009 - 35934/08, JUPORTAL)

"Ne peut être considéré comme acte équipollent à rupture, des propositions qui ont pour but d'arriver à une solution, sans qu'aucune décision ne soit prise. En ce qui concerne le motif grave, il faut que soit rapportée la preuve de ce qu'il ait été posé un acte qui rende immédiatement et définitivement impossibles les relations de travail. Ne peuvent être pris en considération que des actes commis et non des recherches d'une solution à négocier. Lorsqu'il n'apparaît pas qu'une partie ait exprimé sa volonté de rompre, ni adopté une attitude telle que sa volonté de rompre en découle nécessairement, il n'y a pas acte équipollent à rupture. " (Cour du Travail de Liège - 13 décembre 1984 - 82/9468, JUPORTAL)

Il résulte de l'ensemble des éléments objectifs du dossier, seuls auxquels le Tribunal peut avoir égard, qu'aucune modification envisagée n'était mise en œuvre, à l'exception d'un horaire provisoire, justifié par les nécessités de fonctionnement de l'officine, après des demandes, restées infructueuses, d'accord entre les employées et toujours soumis à la possibilité de remplacement par un autre, convenu entre elles.

Le mail du 17 août de Madame C indique en effet (p. 4f du dossier LERUTH)

"Pour le bon ordre et comme expliqué à Madame N, j'ai mis en place un horaire de travail dans la mesure où je n'avais pas de retour de votre part à toutes les trois. Cet horaire est provisoire.

Si vous trouvez toutes les trois un horaire qui tient compte des besoins de l'officine et des contraintes reprises dans mon e-mail précédent, vous pouvez me le soumettre.

Dans la mesure où je suis en congé et donc injoignable jusqu'au lundi 3 septembre, je propose, si vous vous mettez toutes les trois d'accord que vous appliquiez cet horaire à partir du lundi 3 septembre. Je l'examinerai directement à mon retour.

Je vous rappelle que mon objectif était et reste que vous vous mettiez toutes les trois d'accord sur un horaire, dans l'intérêt de tous et de l'officine.

Si par contre il n'y a pas d'accord de vous trois quant à un autre horaire, vous devrez alors appliquer le mien. Nous pourrions en reparler à mon retour."

tandis que le 23 août 2018, Madame L répond (p. 5 d) :

"Je viens de rentrer de vacances et de lire les différents mails qui m'ont été adressés..."

4) Contrat de travail

J'ai bien reçu par mail le contrat proposé par les Pharmaciens Unis. Celui-ci s'éloigne fortement de mon contrat actuel. Hors (sic), comme le stipule la convention 32bis, mon contrat actuel doit être maintenu. Je souhaiterais pouvoir en discuter avec Madame C et Monsieur F (C'est le Tribunal qui souligne)

5) Horaire

Je verrai mes collègues directes de la pharmacie mardi 28 septembre pour m'entretenir avec elles sur le sujet..."

La condition de modification "certaine ou définitive" fait donc manifestement défaut, l'employeur restant à l'évidence ouvert à la discussion, de sorte que l'acte équipollent à rupture ne peut être retenu, ni comme cause de la rupture du contrat, ni comme constitutif de violence morale viciant la décision de démission de Madame L' X

Sa demande d'une indemnité de ce chef ne peut donc être retenue.

Heures supplémentaires

Madame L' réclame le paiement d'heures supplémentaires qu'elle aurait prestées en juillet et en août 2018, à concurrence de 31 heures.

Selon le contrat conclu avec Madame T dont se prévaut Madame L' :

"toutes les heures prestées au-delà des heures convenues dans le contrat de base (voir Art. 2) seront à récupérer ou à payer de commun accord entre les parties. Celles-ci feront l'objet d'un relevé mensuel. En cas de litige, il appartiendra à l'employeur d'imposer l'une ou l'autre solution pour apurer les heures de récupération. (article 21)"

Madame L' se fonde sur un "planning d'été" et sur un "agenda commun" fort peu précis, sans relevé mensuel et sans indication des éventuelles récupérations.

Par ailleurs, dans son mail du 1^{er} août 2018 (p. 4b du dossier L'), Madame C écrit : "Quant à vos prestations de juillet : je transmets les infos au service administratif et RH afin qu'il lance la paie."

La fiche de paie de juillet 2018 n'étant pas produite, le Tribunal ne peut vérifier si les heures supplémentaires prestées en juillet 2018 ont effectivement été prises en compte ou non et Madame L' a été en congé pratiquement tout le mois d'août.

A défaut d'éléments suffisamment probants, sa demande de ce chef ne peut être accueillie.

Avantage de toute nature sous forme d'une épargne pension

Madame L' fait état d'un usage, attesté pour les années 2015, 2016 et 2017 (p. 19 de son dossier), consistant dans le versement d'une prime annuelle de 1.250 €, au titre d'avantages en nature.

L'article 5 du contrat conclu avec Madame T/ indique notamment que : "les parties conviennent expressément que les avantages extra-légaux éventuels ne font pas partie de la rémunération mais qu'ils gardent au contraire leur caractère de libéralités révocables à tout moment".

En outre, il n'est pas établi que l'employé qui quitte son travail avant la fin de l'année a droit au prorata de la prime.

Cette demande n'est pas fondée.

Congés déduits d'initiative par la défenderesse

Madame L/ reste en défaut d'établir sa réclamation, dans la mesure où il convient de tenir compte à cet égard des montants perçus à titre de pécule de sortie tant de la part de la SPRL PHARMACIE T/ que de la SCRL LES PHARMACIENS UNIS.

Madame L/ doit être déboutée de l'ensemble de ses chefs de demande de sorte que l'action principale n'est pas fondée, sans qu'il soit nécessaire de faire droit à sa demande d'enquête, les faits qu'elle demande à prouver n'étant pas précis ("manœuvres, pressions, harcèlement moral").

Elle reconnaît en termes de conclusions qu'elle n'a pas d'autres moyens de preuve des heures supplémentaires prestées que ceux qu'elle a déposés et il a déjà été établi que la SCRL n'a pas fait croire aux employés dont Mme L/ qu'ils prestaient sans contrat de travail depuis le 16 juillet 2018, date de la cession, mais que cela résulte d'une interprétation erronée des termes utilisés.

Quant à l'action reconventionnelle

"Lorsque la partie au contrat de travail dénonce à tort le contrat de travail parce que le juge décide ultérieurement que les conditions de l'acte équipollent à rupture ne sont pas réunies, elle sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité de préavis." (Cass., 15 juin 1981, Pas., 1981, 1172 (In Vannes, V., op. cit))

"L'employée a constaté de manière intempestive et injustifiée la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. Elle lui est redevable d'une indemnité de démission, calculée conformément à l'art. 82, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978." (Cour du Travail de Bruxelles - 15 mars 1995 - 2933, JUPORTAL)

En outre, elle a mis fin au contrat par sa lettre de démission du 30 août 2018, sans respecter les délais de préavis légaux.

A ce double titre, elle est redevable envers la SCRL LES PHARMACIENS UNIS d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4,5 mois de rémunération soit une somme de 16.748,70€ dont il convient de déduire les 3 jours prestés durant la semaine du 10 au 14 septembre (697,86 €), soit un montant de 16.050,84 €.

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal, après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande principale recevable mais non fondée

En déboute la partie demanderesse

Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée

Condamne Madame L à payer à la SCRL LES PHARMACIENS UNIS la somme de 16.050,84 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis augmentée des intérêts au taux légal depuis le 14 septembre 2018.

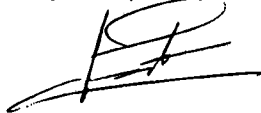
Condamne Madame L aux dépens, liquidés pour elle-même à la somme de 3.231,46 € (indemnité de procédure et frais de citation) et pour la partie défenderesse, demanderesse sur reconvention, à l'indemnité de procédure de 3.000 €, (outre 20 € de contribution au fonds d'aide juridique)

L'exécution provisoire est de droit.

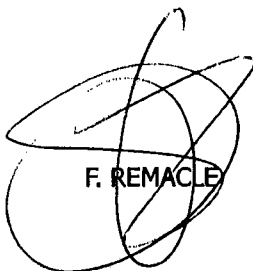
AINSI JUGE PAR LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION VERVIERS (1ère chambre), composée de :

Madame Ghislaine RASKIN, Juge, Président la chambre,
Madame Florence REMACLE, Juge social employeur,
Monsieur Marc MEDOT, Juge social employé,

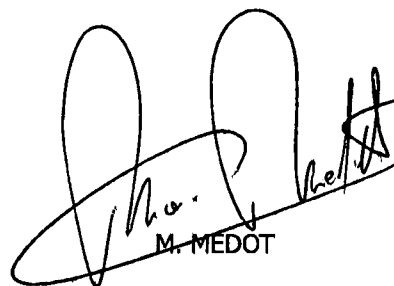
qui ont participé au délibéré,



G. RASKIN



F. REMACLE



M. MEDOT

et prononcé en langue française par **Madame Ghislaine RASKIN**, Juge au Travail de LIEGE - DIVISION DE VERVIERS, à l'audience publique de la 1ère chambre du **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS**, le **24 MARS DEUX MILLE VINGT et UN**, assistée de Madame Nadine FRANCOEUR, greffier assumé selon l'article 329 du C.J.

Le Juge,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. RASKIN', with a horizontal line drawn underneath.

G. RASKIN

Le Greffier assumé,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'N. FRANCOEUR', with a horizontal line drawn underneath.

N. FRANCOEUR