



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2016 /
Date du prononcé 30 août 2016
Numéro du rôle 2015/AL/552
En cause de : Me. PAQUOT Jean-Luc (administrateur provisoire de la SPRL LAZ RAMA) C/ Mme B.

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

***CONTRAT DE TRAVAIL – FORCE MAJEURE METTANT FIN AU CONTRAT :
CONDITIONS – INCENDIE DE L'ENTREPRISE**

EN CAUSE :

Maître Jean-Luc PAQUOT, agissant en sa qualité d'administrateur provisoire de la **SPRL LAZ RAMA**, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Avenue Blonden,33, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0840.062.263,

partie appelante,
présent,

CONTRE :

Mme B., domiciliée à

partie intimée,
comparaissant par Maître Frédéric KERSTENNE, avocat à 4000 LIEGE, boulevard d'Avroy, 7/C,

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 08 juin 2016, notamment :

- le jugement rendu entre parties le 01 septembre 2015 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^{ème} chambre (R.G. 14/426.275) ainsi que le dossier constitué par cette juridiction;

- la requête de l'appelant, déposée le 24 septembre 2015 au greffe de la Cour de céans et notifiée le 25 septembre 2015 à l'intimé et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire;

- l'ordonnance du 02 décembre 2015, rendue en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 23 mars 2016;

- les conclusions de la partie intimée déposées au greffe le 28 septembre 2015 ;

- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe (par fax) le 04 janvier 2016, celles entrées au greffe (par fax) le 05 janvier 2016 et l'acte de reprise d'instance de la partie appelante déposé à l'audience du 23 mars 2016 ;

- le dossier de la partie intimée déposé à l'audience du 23 mars 2016 et le dossier de la partie appelante déposé à l'audience du 08 juin 2016 ;

Entendu à l'audience du 08 juin 2016 la partie appelante et le conseil de la partie intimée en leurs dires et moyens;

- °
- ° °

I.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement frappé d'appel prononcé le 01/09/2015 ait fait l'objet d'une signification.

La requête d'appel est entrée au greffe de la Cour le 24/09/2015.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

II.- LES FAITS

Madame B. a été engagée par la SPRL dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée à partir du 10/07/2013 en qualité d'ouvrière coiffeuse.

Par ordonnance du 29/01/2014, Madame la Présidente du Tribunal de Commerce de LIEGE a désigné Maître PAQUOT en qualité d'administrateur provisoire de la SPRL, constatant de très graves difficultés dans la relation entre les gérants de la SPRL.

Le 06/03/2014 les deux établissements exploités par la SPRL, étant des salons de coiffure, l'un à VISE et l'autre à OUPEYE, ont été victimes d'un incendie criminel.

Le 15/05/2014 l'administrateur provisoire a adressé un courrier à Madame B. lui notifiant que son contrat de travail avait pris fin le 06/04/2014 en raison d'une force majeure, le chômage temporaire octroyé ayant pris fin le 05/04/2014.

Par requête déposée le 15/09/2014 Madame B. sollicite la condamnation de la SPRL à lui payer :

- à titre de dommages et intérêts pour salaire non perçu du 01 au 15/05/2014 la somme de 927,58 € ;
- à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 2.098,09 € ;

III.- LE JUGEMENT DONT APPEL

Le premier juge dit la demande recevable et fondée ; il condamne la SPRL à payer à Madame B. la somme de 927,58 € à titre de dommages et intérêts pour salaire non perçu du 01 au 15/05/2014 et la somme de 2.098,09 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Le premier juge considère que l'incendie a rendu l'exploitation de l'entreprise difficile mais pas impossible ; il considère que le fait de ne pas rouvrir le deuxième salon de coiffure procède d'un choix économique de l'employeur de sorte que la force majeure n'est pas le mode d'extinction du contrat de travail.

Le premier juge considère que la rémunération est due du 1^{er} au 15 mai, l'employeur n'ayant pas respecté les dispositions de l'article 51 de la loi 03/07/1978.

IV.- MOYENS ET DEMANDES DES PARTIES

La SPRL fait valoir que le juge ne dispose pas d'un pouvoir d'appréciation de la force majeure dès lors que les conditions sont réunies.

La SPRL fait valoir que les indemnités obtenues de l'assurance suite aux incendies dont elle fut victime ne lui permettaient pas d'ouvrir à nouveau le salon d'OUPEYE où travaillait Madame B. de sorte que le contrat de travail de celle-ci a pris fin par force majeure.

Madame B. fait valoir que l'incendie n'est pas une force majeure qui rend impossible l'exécution du contrat de travail car l'exploitation du salon d'OUPEYE n'a pas été reprise pour des motifs économiques.

Madame B. fait valoir que la SPRL qui a invoqué à tort une force majeure pour rompre le contrat de travail, est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis.

Madame B. fait valoir que du 06/03/2014, jour de l'incendie, au 15/05/2014, jour de la notification de fin de contrat avec effet au 06/04/2014, la SPRL n'a pas fait application de l'article 51 de la loi du 03/07/1978 de sorte que la SPRL est redevable du salaire du 01/05/2014 au 16/05/2014 en application de l'article 51 § 7 de ladite loi.

V.- DISCUSSION

5.1. L'article 32 de la loi du 03/07/1978 identifie la force majeure parmi les modes d'extinction du contrat de travail ; elle se définit comme étant un événement imprévisible, étranger à la volonté des parties, qui rend totalement et définitivement impossible la poursuite du contrat de travail.¹

¹ Voir en ce sens : Le droit du travail dans tous les secteurs CUP 2008, Aspect de la force majeure en droit du travail, S. GILSON, p.239

L'article 26 de la même loi précise en effet que les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat.

La Cour de Cassation a arrêté :

«Seule peut entraîner une rupture du contrat de travail, la force majeure rendant définitivement impossible toute exécution ultérieure du contrat »

Cass. 10/01/1994, J.T.T. 1994 p. 209.

« L'incendie peut être un cas de force majeure - ce qui implique évidemment l'absence de faute de l'employeur - si, et seulement si, il entraîne la cessation des activités pour le travailleur concerné.

Cette cessation des activités pourrait survenir quelque temps plus tard, parce que le travailleur aurait été occupé à d'autres tâches, comme par exemple limiter les conséquences dommageables auprès des clients ou effectuer des travaux de déblaiement ; néanmoins, cette force majeure pourrait n'être que temporaire, l'employeur assuré étant indemnisé et pouvant ensuite reprendre son activité ;

Certes, la Cour de cassation estime qu'il ne doit pas être tenu compte de circonstances postérieures à la survenance de la force majeure qui sont sans influence sur les conséquences juridiques qu'elle a engendrées de sorte que certaines juridictions ont relevé que le paiement ultérieur d'indemnités d'assurance était sans incidence;

Toutefois, le tribunal du travail de Nivelles (Trib. Trav. NIVELLES, 08/02/2007, J.T.T. 2007 p. 179) considère, à notre sens à bon droit, que « Sur le plan strictement juridique, lorsqu'un incendie détruit les bâtiments de l'entreprise, la perception d'une indemnité d'assurance incendie n'est pas une circonstance postérieure à cet événement. En effet, le droit à l'indemnité naît au jour de l'incendie. Dans ce cas, l'incendie ne constitue pas automatiquement un cas de force majeure, même s'il a touché une partie importante de l'entreprise. En effet, l'employeur a le pouvoir de décider s'il utilise ou non l'indemnité d'assurance pour reconstruire les bâtiments détruits. Il s'agit d'un choix de nature économique, comparable à toute autre décision que prendrait un employeur confronté à un événement préjudiciable à la poursuite de ses activités, tel que, par exemple, la perte d'un client important, la chute de la valeur des produits commercialisés, la diminution significative de la demande, etc... »;

(Le droit du travail dans tous les secteurs, CUP 2008, Aspect de la force majeure en droit du travail, S. GILSON, p.273)

La SPRL affirme que l'incendie a entraîné la cessation des activités pour Madame B., laquelle ne prestait qu'au salon de coiffure de OUPEYE qui n'a pas été rouvert, alors que celui de VISE l'a été, après que l'exploitation ait été provisoirement poursuivie dans un conteneur déposé devant le dit salon.

Madame B. conteste cette affirmation de la SPRL au motif qu'elle était engagée pour prester tant à OUPEYE qu'à VISE où elle a effectivement travaillé au début de son engagement.

La Cour considère que ce débat est vain, dans la mesure où il importe peu de savoir où Madame B. prestait son travail avant l'incendie, dès lors que l'exploitation de l'entreprise a été poursuivie, fut-ce partiellement dès après l'incendie, sans qu'il soit prouvé ou offert à preuve qu'il était impossible de faire travailler Madame B. là où l'exploitation se poursuivait.

Par ailleurs, au moment où l'administrateur provisoire a adressé un courrier à Madame B. le 15/05/2014 lui signalant que son contrat de travail avait pris fin par force majeure, il ignorait quelles seraient les indemnités que verserait l'assurance incendie et par conséquent si celles-ci permettraient ou non la réouverture des deux salons de coiffure ; dans ces conditions, c'est de façon prématurée que l'administrateur provisoire invoquait la force majeure pour considérer que le contrat liant Madame B. à la SPRL avait pris fin.

A la demande de la Cour, l'administrateur provisoire a communiqué des informations relatives à l'intervention de l'assurance incendie, produisant un document qui révèle que des indemnités ont été accordées par la compagnie d'assurance, pour la réparation des dommages aux bâtiments pris en location par la SPRL, tant à VISE (7.146,49 €) qu'à OUPEYE (71.818,15 € plus 18.000 € pour indemnité durant travaux) et pour le réaménagement des locaux et le remplacement du matériel également tant à VISE (161.086,87 €) qu'à OUPEYE (43.932,28 €).

Les documents ainsi produits par l'administrateur provisoire révèlent encore qu'une part importante des indemnités versées par l'assurance a été affectée au remboursement d'une dette vis-à-vis de la société BNP PARIS BAS FORTIS, créancier de la SPRL.

Non seulement la SPRL n'établit pas que les indemnités versées par la compagnie d'assurance ne lui permettait pas de rouvrir le salon d'OUPEYE, mais en outre les pièces produites établissent que la SPRL a fait le choix économique d'affecter une partie des indemnités reçues à une autre destination, étant la réduction de son endettement.

La conclusion s'impose que les conditions de la force majeure ne sont pas rencontrées en l'espèce dès lors qu'il n'est pas établi que les incendies dont la SPRL fut victime, empêchaient définitivement la poursuite de l'exécution du contrat de travail liant Madame B. à la SPRL.

Dans ces conditions, la SPRL qui a manifesté sa volonté de considérer le contrat de travail comme ayant pris fin, en adressant à Madame B. un C4 daté du 16/05/2014 qui indique que le contrat a pris fin le 15/05/2014, est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis, correctement chiffrée au montant non contesté de 2.098,09 €.

5.2. L'article 51 de la loi du 03/07/1978 invoqué par Madame B. et retenu par le premier juge, est relatif au manque de travail résultant de causes économiques, ce qui semble bien étranger au cas d'espèce.

La circonstance d'un incendie qui rend impossible la poursuite de l'activité de l'entreprise relève plutôt de la matière de l'accident technique, cause de suspension du contrat de travail, visé à l'article 49 de la loi du 03/07/1978. Cet article dispose :

L'exécution du contrat est suspendue en cas d'accident technique se produisant dans l'entreprise. Pendant une période de sept jours prenant cours à la date de cet accident technique, l'ouvrier conserve le droit à sa rémunération normale.

La journée de travail interrompue en raison de cet accident technique et payée à l'ouvrier en vertu de l'article 27, est considérée comme le premier jour de la période de sept jours.

L'ouvrier perd le droit à la rémunération visée à l'alinéa 1er, lorsqu'il refuse d'accepter tout travail de remplacement conforme à ses aptitudes physiques et intellectuelles et compatible avec sa qualification professionnelle. Toutefois, ce refus ne constitue pas en soi un motif grave justifiant la résiliation du contrat.

Au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi :

1° la date et la nature de l'accident technique;

2° la date de début de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

Dans les six jours qui suivent celui au cours duquel s'est produit l'accident technique, l'employeur communique par voie électronique, selon les modalités déterminées par le Roi, à l'Office national de l'Emploi une liste mentionnant les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers dont l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Le directeur du bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise notifie, dans les conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, son refus de reconnaître les circonstances invoquées comme constituant un accident technique aux termes de la présente loi.

Dans ce cas, la rémunération du travailleur restera à charge de l'employeur pendant toute la durée de la suspension de l'exécution du contrat de travail.

L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités prévues dans les alinéas 4 et 5 ou qui ne s'y conforme que tardivement est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de six jours prenant cours le premier jour de la mise en chômage.

Au plus tard le quatrième jour qui suit la date de l'accident technique, l'employeur communique au conseil d'entreprise, ou, à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale la nature de l'accident technique justifiant cette période de chômage.

L'administrateur provisoire n'a pas renouvelé pour la période du 01/05/2014 au 15/05/2014 la demande d'indemnisation auprès de l'ONEM de sorte qu'il est redevable de la rémunération perdue durant cette période, soit 927,58 € montant non contesté.

L'appel n'est pas fondé.

DECISION DE LA COUR

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Déclare l'appel recevable,

Le dit non fondé.

Condamne la SPRL aux dépens d'appel liquidés pour Madame B. à 715 €.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. Albert HAVENITH, Président,
M. Michel POTTIER, Conseiller social au titre d'employeur
M. Joachim SCHNEIDER, Conseiller social au titre d'ouvrier

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal, assistés de Monsieur Joël HUTOIS, Greffier.

Le greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3^{ème} Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le TRENTE AOÛT DEUX MILLE SEIZE, par le Président, assisté de Monsieur Lionel DESCAMPS, Greffier.

Le Greffier

Le Président