



numéro de répertoire

2023/

date du jugement

01/09/2023

numéro de rôle

R.G. : 22/ 2404/ A☐ ne pas présenter à
l'inspecteur**expédition**

délivrée à

délivrée à

délivrée à

le
€le
€le
€**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE****Jugement****Septième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

1^{er} juillet 2021.¹

3. Suivant le compte individuel établi par le secrétariat social de Madame R.S., Madame M.S. a travaillé et été déclarée à l'ONSS par Madame R.S. comme employée (vendeuse) du 19 juillet 2021 au 19 octobre 2021 puis du 22 octobre 2021 au 31 décembre 2021.
4. A la date du 31 décembre 2021, la relation de travail a pris fin.
5. Un C4 a été établi, mentionnant que le contrat de travail avait pris fin de commun accord entre l'employeur et le travailleur.
6. Ce C4 a été transmis à l'ONEM par Madame M.S..
7. Le 1^{er} juillet 2022, le syndicat de Madame M.S. a adressé un courrier à Madame R.S. réclamant le paiement d'arriérés de rémunération ainsi que d'une indemnité de rupture de 5 semaines.
8. Par courrier du 8 juillet 2022, Madame R.S. a contesté, via son conseil, être redevable des sommes réclamées.
9. Chacune des parties maintenant sa position, Madame M.S. a pris l'initiative de la présente procédure.

III. LES DEMANDES FORMULEES PAR LES PARTIES

Madame M.S. sollicite la condamnation de Madame R.S. :

- au paiement d'un montant de 2123,49€ imposable à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- au paiement d'un montant de 958,51€ net à titre de solde de salaire du mois de septembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- au paiement d'un montant de 341,85€ net à titre de solde de salaire du mois de novembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- au paiement d'un montant de 633,20€ brut à titre de solde de salaire du mois de décembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- au paiement d'un montant de 22,55€ à titre de bonus à l'emploi pour le mois de décembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- au paiement d'un montant de 56€ à titre de prime annuelle pour le mois de décembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet

¹ D'après les données de la Banque Carrefour des Entreprises.

3. Madame R.S. conteste la réalité du contrat de travail signé entre elle et Madame M.S. et estime qu'elle n'était pas l'employeur de Madame M.S. au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Elle signale s'être inscrite à la banque carrefour des entreprises et avoir ouvert le commerce à la demande de et pour faire plaisir à Madame M.S. qui ne disposait pas des accès à la profession.

Selon elle, Madame M.S. s'occupait seule du commerce et un contrat de travail n'a été signé qu'afin de pouvoir garantir l'exercice du commerce.

4. Il est incontestable qu'une relation contractuelle s'est nouée entre Madame R.S. et Madame M.S..

Bien qu'aucun contrat ne soit déposé à leurs dossiers, elles signalent toutes deux qu'un contrat de travail a été signé.

Elles se sont entendues sur la prestation d'un travail déterminé à savoir la tenue d'un commerce et quant à une rémunérations, des fiches de paye ayant été établies.

C'est manifestement l'existence d'un lien de subordination qui est contestée par Madame R.S..

5. Suivant la Cour de Cassation le lien de subordination requis par la loi du 3 juillet 1978 existe dès lors qu'une personne « *peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne* ». ²

Ceci implique que « *dans la recherche de l'autorité, le juge n'a pas à examiner si l'autorité a été effectivement exercée, mais seulement si elle pouvait l'être.* » ³

6. En l'espèce le tribunal relève, outre le fait que les parties signalent toutes deux avoir conclu un contrat de travail, que Madame M.S. a fait l'objet d'une déclaration auprès de l'ONSS et qu'aucune requalification de la relation de travail n'est intervenue.
7. Si certes la date à laquelle Madame R.S. s'est inscrite à la banque carrefour des entreprises rend crédible son explication suivant laquelle elle a ouvert le commerce à la demande de Madame M.S., aucun des éléments déposés au dossier ne permet de déterminer comment le commerce était géré, ni comment Madame R.S. y exerçait son autorité.
8. A défaut pour Madame R.S. de démontrer qu'elle ne pouvait pas exercer son autorité sur Madame M.S. dans le cadre de leur relation de travail, il convient de s'en tenir à la volonté des parties résultant de l'existence d'un contrat de travail et de la déclaration par Madame R.S. de Madame M.S. en qualité de salariée auprès de l'ONSS.

Le tribunal estime dès lors que les parties étaient liées par un contrat de travail tel que visé par la loi du 3 juillet 1978.

² Cass, 14 novembre 1994, J.T.T. 1995, p.68

³ C. Wantiez, « Rémunération et autorité (...) », J.T.T. 1999, p 21

4. Ceci implique que :

« Le travailleur qui, en tant que demandeur, se fonde sur un congé qui lui aurait été donné, doit apporter la preuve que son employeur a entendu rompre unilatéralement le contrat de travail. »⁵

5. La preuve du congé – acte informel – peut être apportée par toutes voies de droit.

6. En l'espèce, il appartient à Madame M.S., demanderesse de l'indemnité de rupture, d'apporter la preuve de ce que Madame R.S. a rompu le contrat de travail.

7. Force est de constater que Madame M.S. ne dépose aucun élément en ce sens.

8. A contrario, Madame R.S. dépose à son dossier un formulaire C4 reprenant comme motif de fin de contrat une rupture d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Bien que ce C4 ne soit pas muni des signatures des parties et que Madame M.S. signale dans ses conclusions qu'il ne lui aurait pas été communiqué, il s'avère qu'un C4 mentionnant comme motif de fin de contrat la rupture d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur a bien été communiqué à Madame M.S. et que celle-ci ne l'a à l'époque pas contesté.

Madame M.S. a en effet signalé lors de l'audience du 9 juin 2023 avoir été sanctionnée par l'ONEM dès lors que le C4 remis à l'ONEM suite à la rupture du contrat mentionnait la fin de la relation de travail d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

9. Madame R.S. dépose par ailleurs à son dossier un document intitulé « intention de conclure un contrat de travail intérimaire » auprès de la société d'interim LEM, signé par Madame M.S. le 29 novembre 2021.

Si ce document n'est pas à lui seul démonstratif de la volonté commune de Madame M.S. et Madame R.S. de rompre le contrat, il accrédite néanmoins, associé aux autres éléments du dossier, les explications de Madame R.S. en ce sens.

10. Au vu de ces éléments déposés par Madame R.S. et dès lors que Madame M.S. ne dépose aucune preuve de ce que Madame R.S. aurait rompu le contrat, il ne peut être fait droit à la demande d'indemnité de rupture.

Il y a donc lieu de débouter Madame M.S. de sa demande.

IV.III. Rémunérations impayées

1. L' article 3 bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs stipule :

Le travailleur a droit au paiement par l'employeur de la rémunération qui lui est due. Ce droit au paiement de la rémunération porte sur la rémunération, avant imputation des retenues visées à l'article 23.

⁵ C.T. Mons, 26 mars 2014, J.T.T., 2015/7, n° 1211, p. 106

- Le paiement d'un montant de 633,20€ brut à titre de solde de salaire du mois de décembre 2021.

Le bonus à l'emploi de 22,25€ sollicité par Madame M.S. étant repris dans la fiche de paye du mois de décembre 2021, la condamnation de Madame R.S. au paiement de la rémunération du mois de décembre couvre également le paiement de ce bonus à l'emploi.

6. Madame R.S. relève de la commission paritaire du commerce de détail indépendant.⁶

Dans cette commission paritaire une convention collective du 4 septembre 2017, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 prévoit l'octroi d'une prime annuelle aux employés occupés à temps plein et pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

L'article 3 de cette convention collective prévoit que les employés avec une période de référence incomplète ont droit à 1/12 de la prime annuelle par mois entier de prestation.

Suivant le compte individuel établi par le secrétariat social de Madame R.S., Madame M.S. pouvait prétendre pour l'année 2021 à une prime d'un montant de 56€.

C'est en vain que Madame R.S. fait valoir que Madame M.S. n'aurait pas droit à cette prime en raison de la rupture d'un commun accord du contrat, la convention collective du 4 septembre 2007 prévoyant comme seule cause d'exclusion du droit à la prime, la rupture du contrat par l'employeur pour motif grave.

Par ailleurs, comme déjà précisé, la mention de cette prime dans le calcul d'écriture comptable ne suffit pas à démontrer son paiement.

Il convient dès lors de faire droit à la demande de Madame M.S. relativement au paiement de cette prime.

7. Au sein de la commission paritaire du commerce de détail indépendant, le paiement d'éco-chèques est prévu par une convention collective de travail du 4 septembre 2017 rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018.

Le fait que les parties n'aient pas convenus du paiement d'éco-chèques est sans importance, ce paiement étant prévu par une convention collective rendue obligatoire par arrêté royal.

Suivant le compte individuel établi par le secrétariat social de Madame R.S. le montant de ces éco-chèques s'élève à 72€.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande de condamnation de Madame R.S. au paiement d'un montant de 72€ net à titre d'éco-chèques.

8. En vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

⁶ Commission paritaire 201

succombe.

Lorsque les parties succombent respectivement sur différents chefs de demande, les dépens peuvent être compensés.

Selon la Cour de Cassation, la compensation des dépens est une faculté laissée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.⁷

DECISION DU TRIBUNAL :

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement à l'égard des parties,

Dit la demande recevable et partiellement fondée

Condamne Madame S: verser à Madame S' les sommes suivantes :

- 341,85€ net à titre de solde de salaire du mois de novembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- 633,20€ brut à titre de solde de salaire du mois de décembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- 56€ à titre de prime annuelle pour le mois de décembre 2021 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- 72€ net à titre d'éco-chèques à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- 77,33€ brut à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} janvier 2022 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- 306,45€ brut à titre de simple pécule de sortie à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement
- 306,45€ brut à titre de double pécule de sortie à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31 décembre 2021 jusqu'à complet paiement

Déboute Madame S l de ses autres prétentions.

Rappelle que l'exécution provisoire est de droit.

Délaisse à chaque partie le montant de l'indemnité de procédure qu'elle réclame, dès lors que chacune succombe partiellement.

Condamne Madame S à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 22 € (art. 4 et 5, de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

⁷ Cass, 18 décembre 2008, n°C.08.0334.F, juridat