

Audience publique du 10 février 2020

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

La 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Madame C**

Demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention,
représentée par madame S. G., déléguée syndicale, porteuse
d'une procuration et dont les bureaux sont établis à 6000 Charleroi, rue
Prunieu, 5

Contre : **LA SPRL (actuellement SRL depuis le 1^{er} janvier 2020 conformément au
CSA) SQUEAKY-CLEAN FS** dont le siège social est sis à
6061 Montignies/s/Sambre, chaussée de Charleroi, 301

Inscrite à la BCE sous le n°841.252.987

Défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention,
représentée par Maître NILLES Pierre, Avocat à 6000 Charleroi,
boulevard Mayence, 19

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 11 décembre 2018,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire ,
- les conclusions prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 23 mai 2019,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 12 août 2019;

Vu les dossier déposés par les parties ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

Entendu la mandataire de la demanderesse et le conseil de la société en leurs explications lors de l'audience publique du 13 janvier 2020.

I.OBJET DES DEMANDES

La demande principale, telle que visée dans les conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer à Madame C :

- **613,70 € bruts**, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération que la demanderesse aurait pu percevoir pour le mois de juin 2018 (21 jours)
- **292,24 € bruts**, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération que la demanderesse aurait pu percevoir pour le mois de juillet 2018,
- **1.607,32 €** à titre d'indemnité de rupture équivalente à 11 semaines de salaire,
- Le tout à majorer des intérêts légaux à dater du 3 août 2018 et des intérêts judiciaires ensuite, outre les dépens de l'instance.

La demanderesse postule également la condamnation de la défenderesse à lui délivrer la fiche de rémunération 281.10 relative à l'année 2018 sous peine d'une astreinte de 5 € par jour de retard.

A titre subsidiaire, les mêmes chefs de la demande sont postulés sous réserve que le 3^{ème} chef de la demande portant sur la somme de **1.607,32 €** est formulé à titre de dommages et intérêts équivalents à 11 semaines de rémunération.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 11 avril 2019, la société formule une demande reconventionnelle à titre conservatoire limitée à 1 € provisionnel à titre d'indemnité de rupture dans l'attente d'une décision définitive concernant le chômage temporaire pour force majeure.

II.LES FAITS

La demanderesse a été engagée par la société SQUEAKY-CLEAN FS (ci-après la société défenderesse) en qualité d'aide-ménagère à partir du 9 septembre 2016 à concurrence de 13 heures par semaine dans le cadre :

- d'un premier contrat de travail à durée déterminée du 9 septembre 2016 au 19 septembre 2016,
- d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 12 décembre 2016.

En date du 1^{er} juin 2018, la société défenderesse a réceptionné une décision du 30 mai 2018 de refus d'agrément. Cette décision du ministre de l'emploi et de la formation du gouvernement wallon a été contestée devant le conseil d'Etat (voir pièce I.3, le mémoire en réplique, le recours en suspension pour extrême urgence ayant été rejeté, la procédure au fond est toujours pendante).

La société défenderesse a effectué pour ses travailleuses des déclarations de chômage temporaire pour force majeure :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

-une première déclaration de chômage temporaire à partir du 1^{er} juin 2018 qui a été refusée par l'ONEM le 8 juin 2018 ;
- une seconde déclaration de chômage temporaire à partir du 1^{er} juillet 2018 qui a également été rejetée par l'ONEM le 2 juillet 2018.

Ces deux décisions de l'ONEM font l'objet d'un recours devant la 5^{ème} chambre du Tribunal de céans. Selon les informations données par le conseil de la société à l'audience du 13 janvier 2020, le dossier ONEM a été plaidé et pris en délibéré le 10 janvier 2020.¹

Le 18 juin 2018, l'organisation syndicale de la demanderesse a écrit à l'employeur un courrier libellé comme suit (voir pièce n°3 du dossier de la demanderesse) :

« Je reviens vers vous suite au mail que vous avez transmis à nos différents services.

Vu la situation actuelle, l'ONEM a refusé les demandes de chômage économique et/ou temporaire.

Le retrait d'agrément ne suspendant pas le contrat de travail, il est de votre chef d'indemniser les salaires des travailleuses sur base contractuelle.

Je ne doute pas de votre volonté de tout mettre en œuvre afin de régulariser la situation dans les meilleurs délais.

Veuillez croire (...) en ma parfaite considération ».

Par courrier du 20 juin 2018, l'employeur a précisé qu'il contestait le refus de l'ONEM car il estimait n'avoir commis aucune faute mais être confronté à un événement de force majeure. Il faisait valoir qu'il contestait la décision ministérielle de retrait d'agrément. Ce courrier du 20 juin 2018 se terminait en ces termes (voir pièce 1.6 de la société) :

« (...)

Veuillez noter que je déplore sincèrement cette situation indépendante de la volonté de Squeaky Clean et qui m'affecte au même titre que vous.

Je tiens à vous rassurer sur le fait que tout est mis en œuvre de notre côté pour que vous (lire : vos) droits ne soient pas impactés par cette situation injuste. J'en appelle donc à votre patience et votre solidarité, sachant qu'ensemble nous serons plus fort dans cette épreuve.

Sachez aussi que l'entreprise développée avec succès par Squeaky Clean représente un attrait pour des concurrents qui sans doute se manifesteront. A ce moment il est assez probable que Squeaky Clean délaissera ses intérêts au profit de celui de ses travailleurs et de la continuité de leur emploi. Je sais que vous avez la volonté de travailler et ne peut donc que vous encourager à prendre les sages décisions en conséquence ».

¹ Les parties n'ont pas souhaité que la présente cause soit remise dans l'attente du jugement qui sera rendu par la 5^{ème} chambre du Tribunal .

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

Par courrier du 27 juin 2018, l'organisation syndicale de la demanderesse a répondu ce qui suit : (voir pièce I.7. de la société).

« Nous prenons bonne connaissance de votre courrier réponse du 20.06.2018 qui a retenu toute notre attention.

La situation actuelle bien de déplorable, ne peut certes pas vous soustraire à vos obligations d'employeur.

Si les travailleuses ne sont pas indifférentes à la situation vécue, ces dernières ne peuvent se permettre de rester sans revenu et/ ou prestation. Ce qui est actuellement le cas.

Nous osons espérer que vous mettez tout en œuvre afin de respecter le contrat de travail en payer l'acompte et le salaire en temps et heure. »

En réponse, la société a adressé le 5 juillet 2018 un mail, au syndicat de la demanderesse, rédigé comme suit :

« Je vous informe que Squeaky-Clean a renouvelé sa demande de chômage économique pour force majeure pour une durée d'un mois (01/07/2018- 31/07/2018) et votre affiliée en a été informée (le "C3.2A-CHÔMAGE TEMPORAIRE" lui a été fourni).

Veuillez trouver, ci-joint, la décision de l'ONEM s'y rapportant que, tout comme celle prise pour 06/2018, Squeaky-clean conteste.

Vous noterez qu'il y écrit:

"Les travailleurs souhaitent contester la décision: Ils doivent déposer ou envoyer par pli recommandé un recours au greffe du travail dans les 3 mois qui suivent la date à laquelle cette décision leur a été notifiée. » (pièce I.9. du dossier de la société).

Par courrier recommandé du 12 juillet 2018, la demanderesse a dénoncé un acte équipollent à rupture. Le courrier est libellé comme suit (voir pièce n°7 du dossier de la demanderesse) :

« Bien que j'accuse réception de votre mail du 05.07.2018 (transmis à mon syndicat), je constate que vous n'apportez aucune réponse sur vos intentions quant au respect de vos obligations dans le cadre du contrat de travail.

En effet, pour le contrat de travail qui vous lie, vous êtes tenu de :

-Fournir le travail

-Indemniser le salaire (acompte et solde) en temps et heure.

Or suite au retrait d'agrément, je suis forcée de constater que vous ne remplissez plus vos obligations. Par conséquent je constate la rupture de contrat dans votre chef à dater de ce jour (12.07.2018) et vous réclame le paiement des salaires pour les mois de Juin 2018, Juillet 2018 ainsi que le paiement de l'indemnité de rupture de contrat équivalente à 11 semaines de salaire.

Je vous invite également à faire suivre l'ensemble des documents sociaux.

Convenons que le tout sera réglé pour le 17.07.2018 ».

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

Par courrier du 13 juillet 1978, la société défenderesse a pris note de la décision de la travailleuse de constater un acte équipollent à rupture mais a contesté le caractère définitif de la force majeure et a réclamé à la demanderesse une indemnité de préavis.

Le 17 juin 2018, l'organisation syndicale a réclamé le paiement des salaires des mois de juin et juillet 2018 ainsi qu'une indemnité de préavis.

En l'absence de solution amiable, la requête introductive a été déposée au greffe le 11 décembre 2018.

III. DISCUSSION.

Sur le plan de la procédure.

A l'audience, la partie demanderesse a demandé l'écartement de la pièce I.15 déposée par le conseil de la société dans son dossier reçu au greffe le 10 janvier 2020.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle n'aurait pas pu déposer plus tôt cette nouvelle pièce datée du 13 décembre 2019 et que cette pièce est pertinente.

La défenderesse disposait d'un délai expirant le 14 novembre 2019 pour le dépôt de ses dernières conclusions et pièces. Il convient donc d'écarter cette nouvelle pièce conformément à l'article 747 §2 alinéa 6 du Code judiciaire, la partie défenderesse n'ayant pas fait usage de la faculté prévue à l'article 748 §2 du Code judiciaire.

Quant au fond.

A) Les demandes principales.

A.1. Dommages et intérêts équivalents au salaire de juin et juillet 2018.

A.1.1. En droit : Notion de force majeure et conséquences sur le contrat de travail

La force majeure se définit comme un événement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles pour autant que cet événement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation. La force majeure empêche que la partie qui n'a pas rempli ses obligations soit tenue pour responsable de cette inexécution.

Les conséquences de la force majeure dépendent du caractère provisoire ou définitif de l'obstacle :

- si l'obstacle à l'exécution de l'obligation est temporaire, l'exécution de l'obligation est suspendue.
- si l'obstacle à l'exécution de l'obligation est définitive, la rupture du contrat peut être constatée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

La force majeure suppose donc un événement imprévisible dont la faute ne peut être attribuée au débiteur.

La force majeure peut être invoquée tant par l'employeur (qui ne sait plus fournir du travail) que par le travailleur (qui ne sait plus prêter le travail) pour autant que l'événement ne soit pas imputable à une faute de celui qui l'invoque (voir B. PATERNOSTRE, La rupture du contrat de travail pour force majeure, Orientations 2013/1, pages 2-17).

L'employeur qui invoque la force majeure doit en prouver l'existence. Lorsqu'il ne parvient pas à rapporter cette preuve, il faut considérer que l'employeur a suspendu irrégulièrement le contrat de travail. Il a été jugé que durant la suspension irrégulière du contrat de travail l'employeur ne doit pas payer la rémunération mais des dommages et intérêts qui sont équivalents à la rémunération irrégulièrement perdue (voir T.Trav. Gand 8 janvier 1993, T.G.R. 1993,158, cité par VAN EECKHOUTTE, Compendium social, Droit du travail, Ed. 2018-2019, p.2084, n°3735 et aussi dans l'article de PATERNOSTRE op. cit., Orientations 2013, page 8).

Conformément à l'article 32, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un contrat de travail peut prendre fin pour cause de force majeure.

La force majeure ne peut provenir que d'un événement indépendant de la volonté de l'intéressé qui ne pouvait ni le prévoir ni le conjurer. Lorsque l'employeur est lui-même et de manière illicite à l'origine de l'événement invoqué comme force majeure, il ne s'agit pas d'une force majeure (C.Trav. Bruxelles 6 avril 2007, J.T.T.2007, p.348, note de K.SALOMEZ et Ch.D.S. 2008, p.15 et note de BUELEN).

Pour qu'il soit question de force majeure mettant fin au contrat de travail, il ne suffit pas que l'exécution du contrat soit rendue plus difficile, plus lourde ou plus onéreuse, il faut qu'elle soit devenue impossible (voir C.Trav. Mons (2^{ème} ch.) 16 octobre 2017, inédit, R.G. n°2016/AM/368 ; C.Trav. Liège 30 août 2016, J.L.M.B. 2017, p.748 et observations de G.GAILLIET, « Incendie, force majeure et contrat de travail », J.L.M.B. 2017, p.750-753).

La force majeure doit pour sortir ses effets être invoquée par la partie qui s'en prévaut. Le constat de la rupture pour force majeure ne donne lieu ni à un préavis ni à une indemnité de préavis si ce constat est posé à bon escient (voir dans l'hypothèse d'un agent de sécurité condamné pour vol : C.Trav. Bruxelles (4^{ème} ch.) 4 décembre 2012, R.G.n°2010/AB/704, consultable sur le site internet www.terralaboris.be citant C.Trav. Liège 4 mars 1998, Chr.D.S. p.390 à propos d'un retrait d'un permis de travail provisoire octroyé à un demandeur d'asile ; voir Cass. 10 mars 2014,S.12.0019/N, en cas d'incendie de l'entreprise).

A.1.2. Application : demande de dommages et intérêts pour juin et juillet 2018.

L'employeur a l'obligation de fournir du travail (article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978). S'il veut être exonéré de cette obligation, c'est à lui à établir qu'il y a un cas de force majeure rendant impossible l'exécution du contrat de travail.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

La charge de la preuve repose sur l'employeur et non sur le travailleur qui n'a pas à établir une faute dans le chef de l'employeur. C'est celui qui se prétend libéré de son obligation qui doit établir l'existence d'un cas de force majeure.

En l'espèce, le retrait d'agrément de la société n'a pas été reconnu par l'ONEM comme un cas de force majeure permettant de suspendre le contrat de travail de la demanderesse. L'ONEM a notifié deux décisions de refus de reconnaissance du chômage temporaire.

La société a donc invoqué de manière irrégulière la force majeure de sorte qu'elle est redevable de dommages et intérêts équivalents au salaire perdu durant la suspension du contrat de travail.

La demande de dommages et intérêts est fondée en ce qu'elle vise à obtenir des dommages et intérêts équivalents au salaire de juin et juillet 2018 jusqu'à la rupture du contrat, soit en l'absence de contestation sur les chiffres, 613,70 € bruts pour juin (21 jours) et 292,24 € pour juillet (10 jours).

A supposer même que la décision de retrait d'agrément soit annulée par le Conseil d'Etat, la société pourrait toujours le cas échéant se retourner contre l'autorité administrative.

A.2. Acte équipollent à rupture et indemnité compensatoire de préavis.

A.2.1. En droit : l'acte équipollent à rupture

En vertu des articles 32, 35 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par la volonté de l'une des parties, moyennant un préavis ou, en cas de motif grave, sans préavis ni indemnité. Par ailleurs l'article 39, § 1er de ladite loi prévoit le paiement d'une indemnité à titre de sanction en cas de rupture irrégulière, soit lorsque le motif grave est inexistant ou lorsque le délai de préavis n'a pas été respecté.

L'acte équipollent à rupture ne figure pas parmi les modes de résiliation prévus par la loi du 3 juillet 1978; il s'agit d'une construction jurisprudentielle qui trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil, selon lequel 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, et elles doivent être exécutées de bonne foi. Il résulte de cette disposition que, sauf stipulation contraire, les conditions convenues dans un contrat ne peuvent être modifiées ou révoquées unilatéralement.

Il est admis de façon constante que la partie qui modifie unilatéralement un élément essentiel du contrat de travail met fin à celui-ci de manière illicite (Cass., 27 juin 1988, Pas. 1988, 1311 ; Cass., 10 février 1992, Pas. 1992, 508; Cass., 23 décembre 1996, I.T.T. 1997, 145; Cass., 23 juin 1997, J.T.T. 1997, 333 ; Cass., 30 novembre 1998, Bull. 1998, 1166). Pour constituer un congé tacite, la modification apportée à un élément essentiel du contrat doit être importante (Cass., 15 janvier 1979, Pas. 1979, 552; Cass., 1er décembre 1980, Pas. 1981, 377 ; Cass. 67 février 1983, Pas. 1983 ; 651 ; Cass. 27 juin 1988, Pas. 1988, 311 ; Cass. 17 mai 1993, Pas. 1993, 490).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

Selon la jurisprudence et la doctrine, en matière d'acte équipollent à rupture, il y a lieu de distinguer :

- la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail, dans le cadre de laquelle la volonté de rompre le contrat de travail est présumée ;
- l'inexécution fautive du contrat de travail, dans le cadre de laquelle il convient de démontrer qu'en agissant de la sorte, l'auteur de cette inexécution fautive a entendu mettre fin au contrat de travail.

S'agissant de l'inexécution fautive du contrat de travail,

« Lorsqu'une partie manque aux obligations qui lui incombent en vertu du contrat de travail, celui-ci n'est pas pour autant résilié (Cass., 5 janvier 1977, Arr. Cass., 1977, 487 ; Cass., 14 avril 1980, Pas., 1980, I, 997 ; R.W., 1980-1981, 979, concl. Av. gén. LENAERTS [...]) même si les manquements portent sur des obligations essentielles (Cass., 21 novembre 1983 ; C. trav. Anvers (sect. Hasselt), 4 février 1997, R.W., 1997-1998, 50).

(...) Cependant, lorsque la partie qui se rend coupable d'une faute, a l'intention persistante de ne plus exécuter entièrement ou partiellement le contrat et donc de le rompre, l'exécution fautive doit être considérée comme un congé tacite conduisant à la rupture irrégulière du contrat de travail (C.trav. Bruxelles, 1er juin 1979, J.T.T., 1980, 143 ; C.trav. Mons, 22 décembre 1980, J.T.T., 1982, 96).

Il appartient au juge du fond de se prononcer souverainement sur la question de fait qui consiste à dire si la partie qui a manqué à ses obligations a exprimé sa volonté de rompre le contrat (Cass., 26 février 1990, Chron.D.S., 1990, 273). Cette volonté doit en effet être appréciée en vertu des circonstances de faits propres à chaque espèce (C. trav. Bruxelles, 1er juin 1979, J.T.T., 1980, 143).

La partie qui invoque le manquement de l'autre partie aux obligations découlant du contrat de travail pour conclure à la rupture irrégulière de ce contrat doit préalablement mettre la partie défaillante en demeure (C. trav. Bruxelles, 5 janv. 1988, J.T.T., 1988, 379 ; C. Trav. Bruxelles, 10 janv. 1989, Chr. D.S., 1992, p. 80) ».

En vertu de l'article 1315 du Code civil, la partie qui invoque un acte équipollent à rupture dans le chef de l'autre partie a la charge de prouver que cette autre partie a eu, de par son inexécution fautive, la volonté de rompre son contrat (Cass.22 octobre 2012, J.T.T. 2013,p.85).

Lorsque le travailleur 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, il sera tenu de payer à l'employeur une indemnité de préavis.

Par ailleurs, il faut aussi rappeler que l'existence d'une force majeure ne met pas fin de plein droit au contrat de travail, ladite fin doit être constatée expressément par celui qui l'invoque. A défaut le contrat subsiste.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

A.2.2. Application.

En l'espèce, l'employeur a invoqué un retrait d'agrément pour suspendre le contrat de travail de la demanderesse. Toutefois l'employeur n'a jamais manifesté son intention implicite de mettre fin au contrat de travail de la demanderesse.

Il résulte de l'échange des courriers entre l'employeur et l'organisation syndicale de la demanderesse et plus spécialement du courrier du 20 juin 2018 que l'employeur n'entendait pas mettre fin au contrat de travail puisqu'il avait introduit une demande de reconnaissance d'un cas de force majeure pour mettre ses travailleuses en chômage temporaire et a introduit un recours contre la décision de l'ONEM et contre la décision ministérielle de refus d'agrément. Dans ce courrier du 20 juin 2018, la société demandait à la travailleuse de prendre patience et invoquait que tout était mis en œuvre pour que ses droits soient sauvegardés.

Le courrier recommandé adressé le 27 juin 2018 par la CSC à l'employeur ne constitue pas une mise en demeure préalable à un constat d'acte équipollent à rupture.

C'est de manière précipitée et irrégulière que la demanderesse a constaté un acte équipollent à rupture par courrier du 12 juillet 2018.

La demanderesse ne peut pas prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

A.3. Demande subsidiaire de dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis.

Par voie de conclusions, la demanderesse a formé une demande subsidiaire pour le cas où le Tribunal ne ferait pas droit à sa thèse de l'acte équipollent à rupture. La demanderesse sollicite des dommages et intérêts équivalents à l'indemnité compensatoire de préavis en faisant valoir qu'elle ne pouvait pas rester sans revenus et ne pouvait pas subir les désagréments de la décision de retrait dont elle n'était pas responsable.

La demanderesse ne justifie pas le fondement de cette demande et n'a pas étayé sa demande.

Comme le relève pertinemment le conseil de la société défenderesse, la demanderesse aurait pu saisir le Tribunal d'une demande de résolution judiciaire du contrat de travail et postuler à cette occasion des dommages et intérêts ou introduire une demande d'allocations de chômage provisoire nonobstant les décisions de refus de l'ONEM notifiées à l'employeur. Les deux décisions de refus du 8 juin 2018 et du 2 juillet 2018 mentionnent que les travailleurs peuvent (aussi) introduire un recours contre la décision de l'ONEM.

Eu égard à ces éléments, la demande subsidiaire n'est pas fondée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

Demande de délivrance de documents sociaux.

En ce qui concerne la demande de délivrance de documents sociaux, elle est limitée à une demande de fiche de rémunération 281.10 relative à l'année 2018. Il n'y a pas de raison d'assortir cette demande d'une astreinte.

B) La demande reconventionnelle

Par voie de conclusions déposées au greffe le 11 avril 2019, la société formule une demande reconventionnelle, à titre conservatoire, limitée à 1 € provisionnel, à titre d'indemnité de rupture, dans l'attente d'une décision définitive concernant le chômage temporaire pour force majeure, et ce dans l'hypothèse où les décisions de refus de l'ONEM seraient confirmées par le Tribunal du travail.

Cette demande qui est recevable, ayant été introduite dans l'année qui suit la rupture, sera déclarée non fondée. En effet, deux hypothèses sont envisageables :

-soit les décisions de refus de l'ONEM sont annulées par le Tribunal du travail et la suspension du contrat de travail pour force majeure peut être admise. Dans ce cas, on pourrait appliquer par analogie l'article 37/7 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 suivant lequel le travailleur peut mettre fin au contrat de travail sans préavis en cas de suspension totale de son contrat de travail pour chômage économique ou pour intempéries lorsque la suspension dépasse un mois. La demanderesse ne serait pas dans cette hypothèse redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

-soit les décisions de refus de l'ONEM sont confirmées par le Tribunal du travail : la force majeure n'est pas admise comme cause valable de suspension du contrat de travail. Le Tribunal estime que la jurisprudence qui met à charge du travailleur une indemnité de rupture en cas de constat irrégulier d'un acte équipollent à rupture du contrat n'est pas transposable en l'espèce. Le retrait d'agrément fait suite à un contrôle de l'inspection des lois sociales au terme duquel l'inspection des lois sociales a constaté plusieurs infractions. Selon les explications du conseil de la défenderesse, le contrôle ne se serait pas bien passé avec l'inspectrice sociale mais plusieurs infractions constatées dans le procès-verbal de l'inspection sociale auraient été abandonnées.

Le Tribunal relève que le retrait d'agrément fait suite à des manquements constatés par l'inspection des lois sociales² et n'est en rien imputable à la demanderesse qui a subi les événements ayant conduit à son constat de rupture du contrat. La société défenderesse ne peut

² Le PV de l'inspection des lois sociales n'a pas été produit aux débats mais le Tribunal relève la motivation du refus dans la décision de l'ONEM du 8 juin 2018 : « En ce qui concerne le caractère soudain et imprévisible de l'événement, vous ne pouviez ignorer qu'en ne respectant pas la réglementation concernant les conditions d'octroi d'un agrément dans les entreprises de titre services, l'agrément portant le n° (...) a été retiré le 23 mai 2018 avec effet immédiat. Il ressort clairement de l'enquête que même si l'entreprise prétend avoir régularisé certains manquements, les propos du gérant devant la commission selon lesquels ces modifications auraient eu lieu pour faire plaisir à l'inspection sociale traduisent dans le chef de l'entreprise l'absence d'une prise de conscience de la gravité des manquements qui lui sont reprochés » (voir pièce 1.4 du dossier de la société).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

prétendre à une indemnité de rupture compte tenu de son propre comportement à savoir le non-respect de la législation sur les titres services.

Exécution provisoire et demande de cantonnement.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est de droit s'agissant des jugements rendus contradictoirement. Il n'y a pas de raison de déroger à ce principe.

Quant à la demande d'autoriser le cantonnement, cette demande sera rejetée. La demande principale étant déclarée fondée uniquement pour les dommages et intérêts correspondant au salaire perdu pour 21 jours en juin 2018 et 10 jours en juillet 2018, la faculté de cantonner sera exclue. La demanderesse a été privée de tout revenu durant cette période.

Vu le caractère limité de la condamnation, il n'est pas établi qu'il y ait un risque dans le chef de la travailleuse de ne pas savoir rembourser les sommes allouées en cas de réformation du présent jugement. Le risque de faillite dans le chef de la société défenderesse paraît nettement plus élevé vu qu'elle n'a plus d'activités depuis le retrait d'agrément.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement ,

Quant à la demande principale :

La déclare recevable et partiellement fondée ;

Condamne la société défenderesse à payer à madame C les sommes suivantes :

- 613,70 € bruts, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération que la demanderesse aurait pu percevoir pour le mois de juin 2018 (21 jours),
- 292,24 € bruts, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération que la demanderesse aurait pu percevoir pour le mois de juillet 2018 (10 jours),
- à augmenter des intérêts légaux à dater du 3 août 2018 et judiciaires ensuite.

Invite la société défenderesse à délivrer à Madame C une fiche de rémunération 281.10 pour 2018 reprenant les montants ci-dessus ;

Dit que la demanderesse a constaté de manière irrégulière un acte équipollent à rupture et déclare non fondé le 3^{ème} chef de sa demande ;

Quant à la demande reconventionnelle :

La déclare recevable mais non fondée et en déboute la société défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention ;

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE CHARLEROI
Rôle n°18/2534/A Jugement du 10 février 2020

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie demanderesse à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire (loi du 19 mars 2017) et délaisse à charge de la société ses propres dépens liquidés dans son chef à 480 € ;

Dit qu'il n'est pas dérogé à l'article 1397 du Code judiciaire ;

Dit qu'il est dérogé à la possibilité de cantonner les sommes allouées ;

Ainsi rendu et signé par la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme N. MALMENDIER
M. GRENIER
M. DENIES
M. MATHY

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social au titre d'employeur,
Juge social suppléant au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



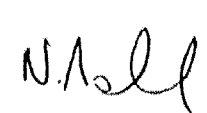
MATHY



DENIES



GRENIER



MALMENDIER

Et prononcé à l'audience publique du **10 février 2020** de la **deuxième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme MALMENDIER, Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. MATHY, Greffier.



Le Greffier,

MATHY

La Vice-Présidente,



MALMENDIER