

Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 09/11/2020

En cause :

C

Partie demanderesse,

Comparaissant par Me KERSTENNE FREDERIC, avocat, à 4000 LIEGE, boulevard d'Avroy, 7c,

Contre :

BOULANGERIE ABZET SPRL, (BCE: 0845.676.187),

Dont le siège social est situé Rue du Pont 51 à 4101 JEMEPPE-SUR-MEUSE

Partie défenderesse,

Comparaissant par Me DEPREZ HERVE, avocat, à 4000 LIEGE, Avenue Blonden, 11,

I. La procédure

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 12/8/2018 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue le 22/10/2019 ;
- les conclusions des parties ;
- le dossier de la partie demanderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **12/10/2020**.

II. Les faits, l'objet de la demande et la position des parties

Madame C est engagée par la SPRL ABZET, laquelle exploite une boulangerie, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée signé le 14/04/2019. Elle est engagée à temps partiel en qualité de vendeuse à partir du 15/04/2019.

Le 02/05/2019, la SPRL ABZET déclare avoir remis de la main à la main à l'intéressée, un congé

moyennant la prestation d'un préavis¹.

Après consultation de son secrétariat social, la SPRL ABZET notifie par lettre recommandée du 05/05/2019, son intention de rompre le contrat moyennant un préavis prenant cours le 8/05/2019, pour une durée de trois semaines².

Le 23/05/2019, l'organisation syndicale de madame C adresse un courrier à la SPRL ABZET, afin de l'informer de la nullité absolue du préavis remis le 02/05/2019 et de solliciter le paiement des salaires des mois d'avril et de mai 2019. Elle sollicite également les documents sociaux consécutifs à la rupture du contrat de travail.

Aucune suite ne sera donnée à ce courrier ni au rappel adressé le 04/06/2019.

Madame C introduit la présente procédure ; elle soutient que les conditions légales de forme du préavis n'ayant pas été respectées par la SPRL ABZET, elle est en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis. Elle sollicite, en outre, les arriérés de salaires déjà réclamés par son syndicat.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle sollicite la condamnation de la SPRL ABZET aux montants suivants, à majorer des intérêts à dater du 12/05/2019³ :

- Rémunération avril 2019 : 294,48 €
 - Rémunération mai 2019 : 117,37 €
 - Pécule de vacance de sortie : 63,18 €
 - Indemnité de rupture de trois semaines : 402,42 €
- Total : 877,45 €

La **SPRL ABZET** postule le non-fondement de la demande, en ce qui concerne l'indemnité de rupture. En ce qui concerne les arriérés de rémunération, elle sollicite l'autorisation du Tribunal à faire la preuve par toutes voies de droit du paiement des sommes réclamées de la main à la main.

III. La recevabilité

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux.

La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, madame C étant occupée sur le territoire de Liège.

¹ Page 1 des conclusions du défendeur.

² Pièce 2 du dossier du demandeur.

³ Les conclusions du demandeur contiennent une erreur puisqu'il invoque la rupture des relations contractuelle en date du 02/05/2019.

IV. L'analyse et la décision du Tribunal

a. En droit

L'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

§1^{er} Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

À peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il est néanmoins possible, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la batellerie, de notifier le préavis par la remise par l'employeur d'un écrit au travailleur. La signature du travailleur sur le duplicata de cet écrit vaut uniquement pour réception de la notification.

§2 Lorsque le contrat a été conclu pour une durée déterminée dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le travailleur peut le résilier moyennant un préavis. Les mentions qui doivent y figurer et les modalités de notification sont conformes au § 1^{er}. ».

La lettre de préavis qui ne mentionne pas de délai de préavis est nulle⁴, de même qu'un simple renvoi au délai de préavis légal est insuffisant pour répondre aux prescrits de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978⁵.

Lorsque le contrat est résilié par l'employeur et que les conditions de forme du préavis n'ont pas été respectées, la loi prévoit la nullité absolue du préavis ; la nullité doit être ordonnée d'office par le juge et ne peut être couverte par le travailleur.

La nullité du préavis n'affecte toutefois pas la validité du congé donné par l'employeur⁶ en sorte que le travailleur peut soit exiger le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis soit poursuivre l'exécution du contrat.

⁴ C. trav. Liège (sect. Namur), 24 septembre 1991, *Chron. D.S.*, 1994, p. 255; Trib. trav. Bruxelles, 19 décembre 1980, *J.T.T.*, 1981, p.242 ; C. trav. Bruxelles, 24 avril 1987, *R.D.S.*, 1988, 117.

⁶ Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 240; Cass., 14 déc. 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 226

Le travailleur auquel un préavis nul de nullité absolue a été notifié, ne peut pas couvrir cette nullité en continuant à travailler ni d'aucune autre manière⁷. Dans un arrêt du 28/01/2008, la Cour de cassation a cependant décidé que dans le cas où le préavis est nul de nullité absolue, le juge peut décider à juste titre à partir de constatations de fait que les parties qui continuent à travailler pendant un délai raisonnable après le licenciement ont tacitement renoncé au droit d'invoquer le licenciement immédiat. En l'espèce, il ressortait des faits que les parties s'étaient comportées pendant cette période comme si le congé nul n'avait jamais mis fin au contrat de travail, qu'elles n'avaient jamais fait des réserves ou protesté et que la volonté des deux parties consistait précisément à continuer à exécuter le contrat de travail tel qu'il existait⁸.

La renonciation à invoquer le caractère immédiat du congé n'implique pas la renonciation à invoquer la nullité absolue préavis prévue par l'article 37, § 1er, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

b. En l'espèce

1 – L'indemnité compensatoire de préavis

La SPRL ABZET reconnaît que le préavis a été donné à madame C de la main à la main le 2/05/2019.

Ce préavis ne respecte pas les formalités prescrites par l'article 37 de la loi relative au contrat de travail en sorte qu'il est nul ; la SPRL ABZET a rompu le contrat de travail à dater du 02/05/2019.

Le fait qu'un nouveau préavis, régulier en la forme, ait été adressé à madame C trois jours plus tard (le 05/05/2019) est sans incidence sur la nullité du premier préavis et sur ses conséquences.

La nullité du préavis ne peut être couverte par le comportement de madame C dans la mesure où il s'agit d'une nullité absolue.

En termes de conclusions, la SPRL ABZET soutient que l'indemnité de rupture n'est pas due au motif que l'intéressée n'a pas réintégré son poste de travail après avoir reçu le préavis du 02/05/2020. Ce comportement doit, selon elle, être interprété comme une renonciation à se prévaloir de la nullité du préavis.

Outre que la nullité du préavis ne peut pas être couverte par le comportement de madame C il ne peut être soutenu qu'elle a émis le souhait de mettre fin au contrat de travail. L'extrait de doctrine cité par le défendeur ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce ; par la notification du préavis nul et celle du préavis du 05/05/2019, madame C a pris conscience de la volonté de son employeur de mettre fin au contrat, en sorte qu'elle n'avait aucun intérêt à réintégrer son poste.

Il ne peut dès lors être soutenu qu'elle a eu la volonté de mettre fin au contrat de travail en ne venant pas travailler.

Dès lors que la SPRL ABZET a rompu le contrat unilatéralement, sans préavis ni indemnité, la demande de madame C d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis est fondée.

⁷ C. trav. Bruxelles, 3 septembre 1997, J.T.T., 1998, 10; C. trav. Bruxelles, 4 octobre 2001, J.T.T., 2002, 426; C. trav. Liège, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, 160; C. trav. Bruxelles, 3 février 2010, Chron. D.S., 2011, 391, note M. GOLDFAYS; Trib. trav. Audenarde, 2 mars 2000, T.G.R., 2001, 139, note G. DE VOS et T. MESSIAEN.

⁸ Cass. (3^{ème} ch), 28 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 239 et note.

La SPRL ABZET ne conteste pas le montant de l'indemnité sollicitée.

Madame C sollicite une indemnité de rupture équivalente à trois semaines de rémunération. Or, elle présente une ancienneté inférieure à trois mois puisqu'elle a travaillé du 15/4/2019 au 02/05/2019. Le délai de préavis est d'une semaine⁹ et l'indemnité compensatoire ne peut être supérieure à une semaine, en sorte que le montant réclamé sera réduit en conséquence.

2- Les salaires impayés

Madame C soutient ne pas avoir reçu sa rémunération des mois d'avril et de mai 2019.

Elle dépose une déclaration de créance établie par son organisation syndicale selon laquelle, la rémunération due est de 255,99 € pour le mois d'avril 2019 et de 102,03 € pour le mois de mai 2019.

L'article 6 du contrat de travail prévoit que l'employé marque son accord quant au paiement de sa rémunération au compte financier renseigné dans le contrat.

Malgré les termes du contrat, la SPRL ABZET reconnaît que les paiements de la rémunération ont eu lieu de la main à la main.

En vertu de l'article 5 §1^{er} de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, en vigueur depuis le 01/10/2016 :

« Le paiement de la rémunération s'effectue en monnaie scripturale.

La rémunération peut néanmoins être payée de la main à la main pour autant que cette modalité soit prévue par voie de convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire ou par un accord implicite ou un usage dans le secteur.

Le Roi fixe la procédure et les modalités de formalisation et de publicité d'un accord ou d'un usage relatif au paiement de la rémunération de la main à la main dans le secteur.

Si le paiement de la rémunération se fait de la main à la main, l'employeur doit soumettre à la signature du travailleur une quittance de ce paiement. »

Conformément à l'article 47bis de la loi sur la protection de la rémunération, applicable depuis le 1^{er} juillet 2011, la rémunération est considérée comme non payée lorsque, à l'occasion d'un paiement au comptant, l'employeur ne soumet pas de quittance à la signature du travailleur.

Afin de donner un effet utile à cette disposition, la présomption de non-paiement qu'elle instaure est irréfutable en sorte que l'employeur n'est pas recevable à apporter la preuve des paiements de la main à la main à défaut de quittance¹⁰.

Le fait pour l'employeur de ne pas soumettre une quittance de paiement constitue par ailleurs

⁹ art. 2 à 4 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale – M.B., 30.30.2018

¹⁰ Voy. C.trav. Liège (3^{ème} ch.), 16/04/2019 (RG 2018/AL/373) ; C.trav. Liège (3^{ème} ch.), 13 janvier 2016, J.L.M.B. 2016, liv. 37, 1746 la note de A. MORTIER ; J.T.T. 2016, liv. 1252, p. 288

une infraction pénale sanctionnée par l'article 164, 1° du Code de droit pénal social.

En l'espèce, la SPRL ABZET soutient que ces sommes ont été payées de la main à la main par la fille du co-gérant pour les journées effectivement prestées. Elle sollicite l'autorisation du Tribunal à faire la preuve par toutes voies de droit, témoins compris, du paiement de ces sommes.

Conformément aux dispositions légales précitées, à défaut pour l'employeur de démontrer qu'une quittance de paiement a été soumise à madame C , il n'est pas admis à apporter la preuve des paiements.

Il y a lieu de faire droit à la demande de madame C sur la base de la déclaration de créance établie par son syndicat, sous réserve de la réduction de l'indemnité de préavis.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement;

Après avoir délibéré,

Reçoit le recours ;

Le dit **partiellement fondé,**

Ce fait,

Condamne la SPRL ABZET au paiement des montants suivants :

- 134,14 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts de retard aux taux légal depuis le 02/05/2019 ;
- 255,99 € nets à titre de rémunération d'avril 2019 à majorer des intérêts de retard aux taux légal depuis la date de débiton ;
- 102,03 € nets à titre de rémunération de mai 2019 à majorer des intérêts de retard aux taux légal depuis la date de débiton ;
- 27,93 € nets à titre de double pécule de vacances ;
- 27,46 € nets à titre de simple pécule de vacances.

Condamne la SPRL ABZET aux dépens liquidés comme suit :

- contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les articles 4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) : 20 euros.
- l'indemnité de procédure liquidée à 480 euros.

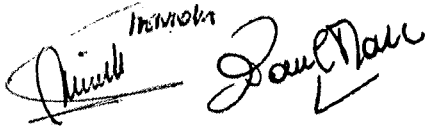
AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

DESIR SARAH,
MENDOLIA MIRELLA,
PAUL MARC,

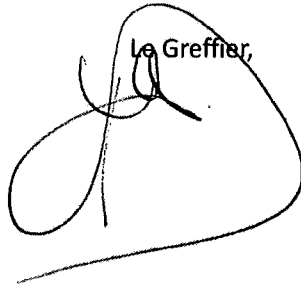
Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

 *Desir* *Mendolia* *Paul Marc*

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **09/11/2020** par **DESIR SARAH**, Juge, président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

 Le Greffier,

 Le Juge,