



numéro de répertoire 2021/
date du jugement <u>28/05/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 19/ 4004/ 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

En cause :**Madame G****Partie demanderesse au principal,****ayant comparu par Madame _____ déléguée syndicale C.S.C.
LIEGE-HUY-WAREMME, à 4020 LIEGE 2, Boulevard Saucy 8-10, (porteuse d'une
procuration écrite au sens de l'article 728 al.3 du Code judiciaire)****Contre :****Madame J.****née le 1975****Partie défenderesse au principal, demanderesse en intervention garantie,
ayant comparu par son conseil, Maître _____****L'ASBL GROUP S – Secrétariat social agréé d'employeurs, (BCE : 0407.214.017)
dont le siège social est établi Avenue Fonsny 40 à 1060 BRUXELLES****Partie défenderesse en intervention garantie,
ayant comparu par son conseil, Maître _____**

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 reçue au greffe le **23/12/2019**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes

Madame G est occupée par Madame J _____ en qualité de vendeuse du 13 juillet 2016 au 31 décembre 2018 dans le cadre de quatre contrats de travail à durée déterminée successifs à savoir :

- du 13 juillet 2016 au 14 octobre 2016 ;
- du 15 octobre 2016 au 14 janvier 2017 ;
- du 16 janvier 2017 au 16 janvier 2018 ;
- du 17 janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Le magasin de jouets situé à Barchon, au sein duquel Madame G était occupée, ferme ses portes le 31 janvier 2019, sans qu'aucun préavis ne soit donné à l'intéressée par Madame J

Dans le cadre de ses activités, Madame J s'affilie au secrétariat social Groupe S via une convention d'affiliation, signée le 29 janvier 2009. Le même jour, Madame J signe un contrat d'assistance socio-juridique par lequel le secrétariat social s'engage à offrir les services suivants : 1° consultation juridique 2° management social 3° assistance juridique « protection juridique » – contentieux social 4° documentation.

L'affiliation ainsi que l'assistance socio-juridique font l'objet d'une cotisation annuelle payée par Madame J

Suite à la rupture de son contrat de travail, Madame G sollicite une indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de rémunération auprès de son ancienne employeuse. Cette dernière ne conteste pas le principe de la dette mais en conteste le montant.

Par requête introductive d'instance déposée au greffe le 23 décembre 2019, Madame G sollicite la condamnation de Madame J au paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 5 749,90 € bruts.

Par signification du 24 janvier 2020, Madame J cite en intervention forcée le GROUPE S et sollicite la condamnation à la garantir de toutes sommes dues à l'égard de Madame G

Aux termes de ses dernières conclusions, Madame G sollicite la condamnation de Madame J au paiement d'une indemnité de rupture, équivalente à 12 semaines de rémunération, qu'elle chiffre à la somme de 5 935,50 € bruts. Elle soutient que ce montant, calculé par le secrétariat social, doit porter sur une somme brute, à moins que les cotisations sociales et/ou le précompte professionnel ne soient déjà payés par l'employeur, ce qui n'est pas le cas.

Madame J ne conteste pas être redevable d'une indemnité de rupture mais soutient qu'elle ne peut être condamnée qu'à un montant net, qu'elle chiffre à la somme de 4 142,76 €. Elle postule la condamnation de GROUPE S à la garantir de toutes condamnations à intervenir à l'égard de Madame G au motif que le secrétariat social a commis une faute - tant contractuelle qu'extra contractuelle - laquelle lui a occasionné un dommage. Madame J estime que son secrétariat social a commis une faute dans son devoir d'information et de conseil quant aux conséquences de la conclusion successive de contrats de travail, alors que le magasin concerné par lesdits contrats fermait ses portes.

Le GROUPE S postule le non fondement de la demande en intervention forcée et en garantie. Il estime qu'aucune faute ne peut lui être reprochée dans le cadre de ses obligations contractuelles tandis que Madame J ne démontre pas de préjudice en lien causal avec la prétendue faute. Il soutient également qu'aucune faute extra contractuelle ne peut lui être reprochée alors que Madame J n'établit en rien une faute au sens de l'article 1382 du Code civil.

III. La recevabilité

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et les délais légaux. La recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la partie défenderesse.

La citation en intervention forcée et en garantie est également recevable, ayant été introduite dans les formes et les délais légaux

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 G étant occupée sur le territoire de Liège.

IV. L'analyse et la décision du tribunal

a. Quant au montant de l'indemnité de rupture

Madame J ne conteste pas être redevable d'une indemnité de rupture en faveur de Madame G

Cette indemnité est due au motif qu'en vertu de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978, les parties sont censées avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée, en raison des différents contrats de travail successifs pour une durée déterminée qui ont été signés.

Or, en cas de contrats à durée déterminée successifs dont le dernier est requalifié en contrat à durée indéterminée, le non renouvellement à son terme du dernier contrat à durée déterminée constitue une rupture irrégulière donnant droit à l'obtention d'une indemnité de préavis¹.

La demande de Madame G est fondée dans son principe tandis que Madame J ne conteste pas que l'indemnité de rupture est équivalente à 12 semaines de rémunération.

L'indemnité due en raison de la rupture d'un contrat de travail constitue un revenu professionnel imposable, sur lequel il faut dès lors retenir un précompte professionnel ainsi que les cotisations de sécurité sociale.

Madame G dépose le décompte de l'indemnité de rupture établie par le secrétariat social et qui s'élève à un montant brut de 5 936,57 €. Madame J ne conteste pas ce montant mais indique que la condamnation ne peut porter que sur un montant net qu'elle estime à 4 142,76 €.

Dans la mesure où Madame J n'établit pas avoir déjà payé les cotisations fiscales et sociales, rien ne justifie qu'elle soit condamnée à un montant net.

Dès lors, la demande principale est fondée et Madame J doit être condamnée au paiement, en faveur de Madame G, d'un montant brut de 5 935,67 € à titre d'indemnité de rupture.

Dans la mesure où l'indemnité de préavis due par l'employeur est une rémunération au sens de la loi sur la protection de la rémunération, les intérêts sont dus sur cette indemnité dès son exigibilité soit lors du départ du travailleur. En l'espèce, les intérêts au taux légal sont dus à dater du 1^{er} janvier 2019, Madame G ayant effectué son dernier jour de travail le 31 décembre 2018.

b. Quant à la responsabilité contractuelle du secrétariat social

1.

¹ Cass., 30 septembre 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 192.

En vertu de l'article 27 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les secrétariats sociaux agréés sont des prestataires de services sociaux qui, en vertu d'un agrément, perçoivent des cotisations sociales de leur employeurs/affiliés en vue de leur versement aux institutions chargées de la perception des cotisations de sécurité sociale.

La mission du secrétariat social consiste également, à l'égard de ses employeurs/affiliés, en une obligation d'information et de conseil relative à l'application de la loi sociale.

Les obligations du secrétariat social s'apparentent tantôt à un mandat (article 27 § 2 de la loi du 27 juin 1969) tantôt à un contrat de service, ce qui est le cas lorsque le secrétariat social prépare les fiches de traitement et les documents sociaux qui sont remis aux travailleurs de ses affiliés ou lorsqu'il effectue des calculs de rémunération ou des durées de préavis².

Lorsqu'il s'engage à fournir une information claire et précise à son affilié et à calculer la rémunération de ses travailleurs, le secrétariat social contracte envers son affilié une obligation de moyens, sauf convention contraire³.

Afin de respecter ses obligations contractuelles, il appartient au secrétariat social d'agir comme il peut être raisonnablement attendu d'un secrétariat social normalement prudent et diligent, placés dans les mêmes circonstances.

Il a été jugé que la responsabilité d'un secrétariat social pouvait être engagée en raison d'un mauvais conseil, pour autant que :

- l'employeur ait fourni les informations minimales afin que le secrétariat social puisse situer le problème avec précision et éventuellement collecter des informations complémentaires ;
- la réponse soit suffisamment précise et ne laisse place à aucune alternative⁴.

L'obligation d'information et de conseil du secrétariat social est généralement retenue, non pas comme une obligation générale et universelle mais comme le corollaire d'un autre engagement contractuel du secrétariat social : celui-ci doit correctement informer et conseiller son affilié lorsqu'une difficulté apparaît ou pourrait apparaître à l'occasion de l'accomplissement du mandat qui lui est confié ou des services dont il a contractuellement la charge⁵.

La responsabilité contractuelle suppose l'existence d'une faute, d'un dommage, et d'un lien de causalité entre eux. La faute est de nature contractuelle, ce qui signifie qu'elle constitue une méconnaissance ou une violation d'une obligation découlant du contrat. À défaut pour la convention de décrire précisément la manière de l'obligation qui devait être exécuté, la comparaison du comportement du prestataire avec celui qu'aurait adopté un professionnel normalement prudent et diligent dans les mêmes circonstances permet, en principe, de dégager ou non la responsabilité du prestataire.

2.

² C. DE BECO, R. CAPART, « La responsabilité civile des secrétariats sociaux », *For. Ass.*, 2011-9, n° 118, p. 189-196.

³ C.trav. Mons (22^e ch.), 18 décembre 2018, RG 2017/RG/906, www.terralaboris.be

⁴ C.trav. Liège, 6 mars 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 319.

⁵ R. Capart, La responsabilité civile et pénale du secrétariat social " in J.-F. NEVEN en S. GILSON, *La sécurité sociale des travailleurs salariés. Assujettissement, cotisations, sanctions*, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 575.

Le 29 janvier 2009, Madame JI signe avec le GROUPE S une convention d'affiliation ainsi qu'un contrat d'assistance juridique et défense en justice.

L'annexe au contrat d'affiliation prévoit, notamment, les travaux et tâches réalisés par le secrétariat social dans le cadre du contrat d'affiliation. Parmi les services proposés et inclus dans la filiation, sans surfacturation, figurent des conseils juridiques de base. La page deux de l'annexe précise que ces conseils concernent, par exemple, « *détermination de la C. P, application des barèmes, contact avec les organismes officiels,...* ».

En ce qui concerne les consultations juridiques (par un juriste) dans le cadre d'un dossier spécifique à l'entreprise ou relatives à un ou plusieurs travailleurs, l'annexe prévoit une surfacturation.

Madame J a choisi de souscrire un contrat de service « *assistance socio-juridique* » avec son secrétariat social. Les conditions générales de ce contrat d'assistance détaillent les services offerts dans le cadre de cette assistance. Ainsi, le contrat prévoit notamment une assistance juridique dans le cadre de la gestion individuelle du personnel. Le contrat précise que l'assistance est assurée sous la forme de consultations ou d'assistance en cas de conflit social. Le contrat dispose notamment que :

« L'employeur affilié au secrétariat social consulte le gestionnaire de son bureau qui lui donne tous les conseils nécessaires à la gestion habituelle du personnel. En outre, le gestionnaire assiste en priorité l'employeur dans le traitement des demandes d'avis spécifiques ci-après. Si le gestionnaire estime que la demande dépasse ses compétences, il l'a transmet à un juriste.

Ces demande d'avis concernent les matières suivantes :

- *licenciement abusif,*
 - *licenciement pour motif grave,*
 - *risques psychosociaux sur les lieux travail,*
 - *rédaction de contrats de travail spécifiques,*
 - *RCC et autres formes de fin de carrière,*
 - *réduction du coût salarial : réduction des cotisations de sécurité sociale, primal emploi,...*
- Cette liste n'est pas limitative ; les convocations couvrent l'ensemble de la problématique de travail ».*

Outre sa mission légale fondée sur l'article 27, alinéa 1^{er} de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs (remplir, au nom et pour le compte de leur affilié, les formalités auxquelles ils sont tenus en leur qualité d'employeur), le secrétariat social GROUPE S s'est engagé contractuellement à fournir des consultations juridiques à la demande de son affiliée, Madame JI.

Le contrat d'assistance juridique signé entre les parties doit être qualifié de contrat d'entreprise dans la mesure où les actes accomplis par le secrétariat social dans ce cadre ne sont pas effectués au nom et pour le compte de l'employeur/affiliés.

Aucun reproche ne peut être formulé à l'encontre du secrétariat social quant à sa mission légale et les obligations de mandataire qui en découlent.

En définitive, Madame J reproche une faute commise par son secrétariat social dans le cadre de sa mission de conseil et d'information spécifique à la gestion de son personnel.

L'article 3.1 précité du contrat d'assistances socio-juridique dispose expressément que les consultations juridiques sont effectuées à la demande de l'employeur affilié qui doit, pour ce faire, consulter le gestionnaire de son bureau.

C'est à tort que Madame JI soutient que son secrétariat social avait une obligation de résultat quant à la communication d'informations et qu'il devait être proactif à l'égard de son affiliée. L'obligation contractuelle visant à fournir des informations juridiques spécifiques à la situation de l'employeur/affilié constitue une obligation de moyen ; en qualité de prestataire de services, le secrétariat social s'engage à faire toute diligence en vue de satisfaire son créancier, l'employeur/affilié.

Madame J indique avoir transmis à son secrétariat social le premier contrat de travail signé par Madame G (transmission du contrat signé le 12/07/2016 pour une entrée en fonction le lendemain). Elle précise encore avoir transmis au GROUPE S le quatrième contrat de travail, signé le 06/01/2018 pour une période du 17/01/2018 au 31/12/2018. Le GROUPE S reconnaît avoir reçu le dernier CDD le 31/12/2018 soit le dernier jour de la période d'engagement. La demanderesse ne renseigne pas que les deuxième et troisième contrats de travail ont été adressés au secrétariat social.

Aucune omission fautive ne peut être reprochée au secrétariat social. D'une part, Madame J transmet le dernier CDD à son secrétariat social le 31/12/2018. Or, il s'agissait d'un élément essentiel pour fournir une information juridique exacte ; le gestionnaire/juriste qui réceptionne ce contrat ne peut que constater la transformation du contrat en un contrat à durée indéterminée, avec la nécessité d'y mettre fin moyennant un préavis. Le magasin où exerçait Madame G fermant ses portes le 31/12/2018, l'indemnité de rupture était déjà due, rendant tout conseil juridique, préventif, sans objet.

Ainsi, Madame J n'établit pas avoir sollicité une consultation juridique au moment opportun tandis que le secrétariat social ne disposait pas de l'information nécessaire pour attirer spontanément l'attention de l'intéressée sur la nécessité de mettre fin au contrat de travail dans les temps.

Aucune obligation contractuelle du secrétariat social n'impose à ce dernier de fournir spontanément les informations juridiques personnalisées et liées à la gestion du personnel ; au contraire, les termes du contrat d'assistance socio-juridique prévoient expressément que les consultations juridiques sont fournies à la demande de l'employeur. Par ailleurs, si le GROUPE S avait souhaité conseiller pro activement son affiliée, il n'aurait pu fournir une information juridique fiable, à défaut pour Madame J de lui avoir transmis l'ensemble des contrats de travail à durée déterminées dans les temps.

Madame J soutient que le fait d'avoir accordé une note de crédit pour les services de conseil et de protection socio-juridique pour l'année 2019 constitue un aveu de reconnaissance de responsabilité dans le chef du GROUPE S. Cet élément est insuffisant, à lui seul, pour établir un tel aveu ; cette note de crédit, établie le 06/02/2019, constitue simplement le remboursement des prestations non accomplies pour l'année 2019, en raison de la fermeture du magasin de Madame J

Le GROUPE S précise que, sur son site Internet, figure un article informatif intitulé « *Contrat à durée déterminée : éviter les mauvaises surprises !* ». Madame J relève que cette simple information est insuffisante pour justifier le respect par le secrétariat social de ses obligations contractuelles. Pourtant, il s'agit d'une information juridique complète et parfaitement transposable à la situation vécue par Madame J à l'époque. En tout état

de cause, il s'agit d'une information gratuite qui, tout au plus, lui permettait de s'informer seule des conséquences liées à la conclusion du dernier contrat de travail de Madame G ; cet élément est sans influence sur l'absence d'omission fautive dans le chef du GROUPE S.

Enfin, si une faute contractuelle pouvait être reprochée au secrétariat social – *quod non* – Madame J. n'établit pas le lien causal entre cette faute (l'absence d'information juridique adéquate) et le dommage invoqué (la condamnation au paiement d'une indemnité de rupture). En effet, le secrétariat social reconnaît avoir pris connaissance de l'existence du 4^{ème} CDD le 31 janvier 2018 alors que ce contrat avait pris cours le 18 janvier 2018 ; lorsqu'il a connaissance de ce 4^{ème} contrat, l'indemnité de préavis est déjà due en vertu de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Compte tenu de tout ce qui précède, aucune faute contractuelle ne peut être reprochée au secrétariat social ; rien ne permet d'affirmer que ce dernier n'a pas agi comme un professionnel normalement prudent et diligent.

3.

Madame J. soutient que le GROUPE S a commis une faute extra contractuelle au sens de l'article 1382 du Code civil au motif que « *tout professionnel de la législation sociale placée dans les mêmes conditions aurait informé Madame J. du risque/du changement de statut sa travailleuse et des conséquences qui en découlaient...* »

La responsabilité extra contractuelle du secrétariat social ne peut être envisagée par son affilié que si ce dernier démontre que la faute qui lui est imputée constitue un manquement, non pas à l'obligation contractuelle du secrétariat social, mais au devoir général de diligence qui lui incombe et si cette faute a causé un dommage autre que celui qui est dû à la mauvaise exécution du contrat.

Le Tribunal a considéré que le secrétariat social n'avait commis aucune faute, y compris quant à son devoir général de diligence. Par ailleurs, Madame J. ne démontre aucun dommage distinct de celui invoqué dans le cadre de la mise en cause de la responsabilité contractuelle du GROUPE S, à savoir l'indemnité de rupture due à Madame G.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit la demande principale,

La dit **fondée**,

Condamne Madame J. à payer à Madame G une indemnité de rupture équivalente à la somme de 5 935,57 € bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} janvier 2019.

Reçoit la demande en intervention forcée et en garantie,

La dit **non fondée**,

Délaisse à Madame J ses frais de citation et la condamne à l'indemnité de procédure en faveur de la partie citée en intervention forcée et en garantie, liquidée à 1 080 euros.

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

Juge, président la chambre,
Juge social employeur,
Juge social employé, (*simple de signer Art 785CS*)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **28/05/2021**
par Juge, président la chambre, assisté(e) de , Greffier,

~~Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,~~