

Numéro de répertoire : <b>2022/ 466</b>
Date du prononcé : <b>24/2/2022</b>
Numéro de rôle : <b>21/84/A</b>
Matière : <b>Contrat de travail employé</b>
Type de jugement : <b>Définitif</b>

Expédition délivrée le	Expédition déllvrée le
à	à
Me	Me
Reg. Expéd. n°	Reg. Expéd. n°
Droits acquités :	Droits acquités :

**Tribunal du travail de Liège**  
**Division Namur**

**2<sup>ème</sup> chambre**

**Jugement**

---

**En cause de :****Monsieur C**partie demanderesse, comparaisant par  
Maître**Contre :****La S.R.L. PRO-ENERGIE**, BCE n° 0597.792.093, dont le siège social est établi à 5377 SOMME-LEUZE, zone d'activités Nord, Bail. 7partie défenderesse, comparaisant par  
Maître

---

**I. Indications de procédure**

Vu les pièces du dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 3/2/2021 et notifiée aux parties conformément à l'article 1034sexies du Code judiciaire,
- l'ordonnance prise le 5/5/2021 en application de l'article 747 §1<sup>er</sup> du Code judiciaire, fixant la cause à l'audience du 27/1/2022, afin d'y être plaidée ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 5/7/2021 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 6/9/2021 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 6/10/2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 30/11/2021 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 17/12/2021 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- les procès-verbaux d'audiences.

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

En l'absence de conciliation des parties, le tribunal a entendu les parties en leurs explications et moyens à l'audience publique du 27 janvier 2022, déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

**II. Éléments de fait**

Les éléments pertinents à la solution du litige, tels qu'ils résultent des pièces déposées par les parties, peuvent être résumés comme suit :

1. Monsieur C a été engagé par la sprl PRO ENERGIE à compter du 20 janvier 2020, en qualité d'employé administratif.

Bien que le contrat prévoise que Monsieur C est affecté à l'entrepôt de Baillonville, il exercera en définitive au départ du siège d'exploitation de Wierde.

2. Le 28 mai 2020, la SPRL PRO ENERGIE a mis fin au contrat de travail de Monsieur C par un courrier libellé comme suit :

*« Par la présente, nous avons le regret de vous notifier la rupture de votre contrat de travail au 31/5/2020. Le motif de cette décision est lié aux informations que nous vous avons indiquées lors de notre entretien de ce jour.*

*Un préavis de 4 semaines non presté prendra court à partir du lundi 01/06. »*

Monsieur C. : contresigne ledit courrier, dont il n'est pas contesté qu'il n'a fait l'objet d'aucune notification par recommandé. Le véhicule de société est, le même jour, récupéré par l'entreprise.

3. Monsieur C. ne délivrera plus aucune prestation à compter de la date de remise dudit courrier.

La SPRL PRO ENERGIE indique avoir placé Monsieur C en chômage pour force majeure « Corona » jusqu'au 26/6/2020 (date de fin théorique du préavis). Monsieur C. soutient qu'il n'a pas été informé de cet élément.

4. Le 26/6/2020, la SPRL PRO ENERGIE établit le formulaire C4, sur lequel elle indique que le contrat a pris fin par rupture de l'employeur le 31/5/2020, et précise, comme motif du chômage « ne convient pas ».
5. Le 28/8/2020, l'organisation syndicale de Monsieur C écrit à l'employeur, sollicitant le paiement de l'indemnité de rupture liée à la remise du courrier de licenciement du 25/5/2020.

Dans ce courrier, l'organisation syndicale s'étonne d'avoir constaté que Monsieur C. a été placé en chômage temporaire au mois de juin 2020, alors même que la DIMONA de sortie a été établie à la date du 31/5/2020.

6. Les parties ne parvenant pas à se concilier, Monsieur C. a pris l'initiative de la présente procédure.

### **III. Objet de la demande**

Monsieur C sollicite du Tribunal, au terme de ses conclusions de synthèse, qu'il dise l'action recevable et fondée et, en conséquence, qu'il

- condamne la partie défenderesse au paiement de la somme de 4.493,92 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de 4 semaines, à majorer des intérêts moratoires au taux légal à compter du 28 mai 2020 ;
- condamne la partie défenderesse au paiement de la somme de 2.500 € nets à titre de dommages et intérêts, à majorer des intérêts compensatoires puis judiciaires au taux légal à compter du 28 mai 2020 ;
- condamne la partie défenderesse à la délivrance des documents sociaux rectifiés sur base des condamnations à intervenir, dans le mois du prononcé, sous peine d'astreinte de 5 € par jour de retard et par document manquant à compter de la signification du jugement ;
- condamne la partie défenderesse aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.170 € et à la contribution au fonds d'aide juridique de seconde ligne (20€).

#### IV. Discussion

##### IV.1. Régularité (ou couverture de l'irrégularité) du préavis

1. L'article 37, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

*« 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 »*

2. Il en résulte que, en cas de remise de la main à la main du préavis, celui-ci est nul, de nullité absolue.
3. La Cour de cassation a décidé, s'agissant de l'hypothèse dans laquelle le travailleur ne se prévaut pas immédiatement de la nullité de son préavis, que :

*« Lorsque le préavis est nul, le congé est donné sans préavis valable, de sorte qu'il est en principe mis fin immédiatement au contrat de travail, même si la lettre de congé mentionne une date ultérieure. L'attitude adoptée par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier en vertu de l'article 37, § 1, alinéa 4 de la loi relative aux contrats de travail, par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat, permet de considérer au juge, après un délai raisonnable, qu'ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat.*

*Le contrat de travail subsiste jusqu'à ce qu'il y soit mis fin autrement. Il appartient à la partie à laquelle un congé immédiat a été donné par un préavis nul d'invoquer ou non la résiliation immédiate du contrat*

*La renonciation à l'invocation du congé immédiat n'implique pas qu'il soit renoncé à la nullité absolue du préavis prévue à l'article 37, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, ou au droit d'invoquer celle-ci » (Cass., 28 janvier 2008, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).*

4. Il résulte de la jurisprudence susmentionnée que :

- Par principe, le préavis donné de la main à la main est nul de nullité absolue, sans que cette nullité n'affecte le congé ;
- Par exception, l'employeur peut démontrer que le travailleur a renoncé à se prévaloir de cette nullité. Dans ce cas, il est considéré que le contrat s'est poursuivi jusqu'à ce qu'une des parties y mette fin.

5. Il ne semble pas inutile de rappeler que la renonciation ne se présume pas. Celle-ci ne peut être déduite que d'éléments qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation :

*« la circonstance selon laquelle le travailleur s'est abstenu de réclamer la rémunération de ses prestations de travail pendant l'exécution du contrat de travail est sans incidence aucune sur son droit à la rémunération : en effet, la renonciation à un droit ne se présume pas (et pas davantage la déchéance d'un droit) et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation » (Cass., 19/09/1997, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass., 21/12/2001, [www.juridat.be](http://www.juridat.be); Cass., 25/04/2005, [www.juridat.be](http://www.juridat.be)).*

La doctrine rappelle également, à cet égard, que :

*« L'absence de protestation du travailleur ne vaut donc pas, en règle générale, renonciation tacite : 'le silence gardé par le titulaire du droit est toujours équivoque'. Comme le rappelle G. Grammatikas, 'le non exercice du droit ne comporte pas l'expression d'une volonté assez précise pour qu'il puisse constituer un acte juridique. En conséquence, 'le simple non exercice, si prolongé soit-il, ne constitue*

*pas une cause d'extinction des droits', sauf application des règles de prescription extinctive. [...]*  
*L'explication en est simple, quelle que soit la position que l'on adopte sur la renonciation tacite : le comportement du travailleur n'est pas inconciliable avec l'exercice d'un droit et est susceptible de trouver son explication dans d'autres causes que la volonté tacite de renoncer. Le travailleur peut ainsi simplement ne pas être informé de ses droits, ce qui arrive fréquemment. La Cour de cassation française relevait même à cet égard que 'la simple connaissance sans protestation d'une situation irrégulière, si prolongée soit-elle, ne peut valoir renonciation tacite à se prévaloir d'un droit'. Il nous paraît par ailleurs qu'en l'absence de protestation ne peut trouver qu'une sanction qui est le mécanisme légal de la prescription, déjà abrégé en droit du travail.*

*La jurisprudence a fait application de ce principe à de nombreuses reprises, par exemple :*

- *[...] l'absence de réclamation du travailleur n'équivaut pas à renonciation pouvant se justifier par la méconnaissance de ses droits ;*
- *Ni l'acceptation expresse d'une rémunération inférieure au barème, ni l'absence de protestation au cours du contrat, ni la tardiveté de l'action ne constituent une renonciation implicite » (S. GILSON, « Les renonciations ne se présument pas : examen en droit social », in *Au-delà de la Loi ? Actualités et évolutions des principes généraux du droit*, Anthemis, 2006)*

6. En l'espèce, il n'est pas contesté que le préavis notifié le 28/5/2020 est nul.

Il revient à la SPRL PRO ENERGIE d'apporter la preuve que les parties ont renoncé à se prévaloir de cette nullité.

7. A cet égard, le seul fait que Monsieur C n'ait pas immédiatement sollicité le paiement de son indemnité compensatoire de préavis ne démontre pas qu'il a renoncé à se prévaloir de la nullité de son préavis.

Il en va de même du fait qu'il ait été placé en chômage temporaire, dès lors qu'il ne résulte d'aucune pièce du dossier qu'il aurait été informé par l'employeur de cette demande introduite auprès de l'ONEM.

8. Par ailleurs, s'il était besoin de l'épingler, la thèse selon laquelle les parties auraient décidé de ne pas se prévaloir de cette nullité et de poursuivre la relation contractuelle est contredite par l'attitude même de l'employeur, et tout particulièrement :

- Par l'établissement de la DIMONA de sortie à la date du 31/5/2020 ;
- Par la reprise, dès le jour de la notification de la rupture du contrat, du GSM, de l'ordinateur et du véhicule de société. Il ne peut être soutenu à cet égard que la reprise dès le 28/5/2020 de ces effets est justifié par la dispense de prestation du préavis. Dès lors que ces effets constituent un élément de la rémunération, leur reprise témoigne, sans le moindre doute possible, de la volonté de l'employeur de mettre un terme immédiat au contrat.

9. Compte tenu de la notification irrégulière du préavis, et de l'absence de renonciation de Monsieur C à se prévaloir de la nullité du congé, l'indemnité compensatoire est due.

10. S'agissant de la prise en considération d'avantages en nature, la SPRL PRO ENERGIE peut difficilement prétendre que ceux-ci ne doivent pas être intégrés dans le calcul de l'indemnité de rupture, dès lors que Monsieur C les aurait restitués.

La restitution de ceux-ci fait en effet suite à la rupture unilatérale du contrat par l'employeur, qui ne peut par ailleurs contester leur caractère rémunératoire, celui-ci résultant des dispositions contractuelles et des fiche de paie versées au dossier.

11. Quant à l'évaluation faite de ces avantages, il y a lieu de rappeler que celle-ci doit correspondre à l'économie faite par le travailleur du fait de la mise à disposition dudit avantage par l'employeur.

L'évaluation proposée pour l'ATN GSM et PC est tout à fait raisonnable, et même inférieure à la jurisprudence en la matière (voir, notamment, les décisions consignées par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, Droit du travail. 2017-2018, Kluwer, p. 2549).

12. S'agissant de l'évaluation faite de l'avantage lié à l'usage du véhicule de société, le tribunal relève l'octroi, en jurisprudence :

- D'un montant mensuel de 400 EUR pour une Peugeot 307 (T.T. Liège, 28 novembre 2007, R.G. n° 361.411) ;
- D'un montant mensuel de 400 EUR pour une Peugeot 307 (C.T. Liège, 1<sup>er</sup> décembre 2009, R.G. n° 035535/08) ;
- D'un montant mensuel de 350 EUR pour une Peugeot 607 (C.T. Liège, 27/3/2007, R.G. n° 8.077/2006) ;
- D'un montant mensuel de 297,47 EUR pour une Peugeot 605 (C.T. Bruxelles, 3 mars 2004, R.G. non précisé) ;

Si, certes, ces évaluations sont - pour partie - inférieures au montant retenu par Monsieur C le tribunal tient compte de l'ancienneté de ces décisions, et de la nécessaire augmentation du coût de ces avantages.

Dans ces circonstances, le montant de 400 EUR retenu par Monsieur C apparaît représenter l'économie liée à l'octroi de cet avantage.

13. Eu égard à ce qui précède, l'indemnité compensatoire de préavis est adéquatement chiffrée à la somme de 4.493,92 € bruts.

#### IV.II. Abus de droit de licencier

1. Conformément à l'article 1382 du Code civil, l'abus de droit suppose la réunion de trois conditions :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre la faute et le dommage.

2. Selon la Cour de cassation, « l'indemnité pour abus de droit couvre le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même » (Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

La Cour du travail de Liège adopte une définition similaire :

« Le licenciement d'un employé est abusif lorsque l'employeur commet [...] une faute causant au travailleur un dommage distinct de celui qui découle de la perte de son emploi » (C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p. 378).

3. Il revient au travailleur qui argue d'un abus de droit dans le chef de son employeur de rapporter la preuve d'une faute, autre que la simple notification du congé, ainsi que d'un dommage, non couvert par l'indemnité de préavis éventuellement allouée :

« Celui-ci devra établir que le dommage dont il demande la réparation n'a pas été causé par le congé,

---

*même s'il l'a été à l'occasion de celui-ci : ce sont les circonstances accompagnant – inutilement ou fautivement – le congé qui justifient l'allocation de ces dommages et intérêts » (C. Wantiez, « Le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – la portée de l'interruption de la prescription », Obs. sous Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 411).*

4. Depuis l'adoption de la C.C.T. n° 109, il est admis que le caractère éventuellement fautif du licenciement ne peut être apprécié au regard des motifs de la rupture, mais des circonstances entourant celle-ci.
5. En l'espèce, la rupture est intervenue le 28 mai 2020 (cfr ci-dessus).

Le fait que Monsieur C ait été invité à restituer, le jour même, les effets de l'entreprise ne permet pas de démontrer une faute dans le chef de l'employeur : il s'agit d'une conséquence de la rupture (immédiate) du contrat de travail.

L'indemnité compensatoire de préavis est d'ailleurs calculée en considération de la perte de cet avantage.

Monsieur C ne peut à cet égard à la fois prétendre :

- Que son contrat a été immédiatement rompu par la remise d'un préavis nul ;
- Qu'il aurait dû, suivant ledit courrier, poursuivre son contrat.

C'est donc à tort que la « brusquerie » de la rupture est invoquée à titre de faute par Monsieur C.

6. La remise d'un préavis illégal, à la supposer fautive, engendrerait par ailleurs un dommage qui est couvert par l'indemnité de rupture.

Cet élément ne peut donc également fonder la demande de Monsieur C ...

7. Le fait que Monsieur C ait été – selon la thèse qu'il soutient – placé en chômage temporaire pendant la prestation théorique de son préavis ne peut davantage donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts : outre que ces faits sont postérieurs à la rupture invoquée par Monsieur C cet élément ne lui a causé aucun préjudice distinct, dès lors qu'il n'aurait pu, quoi qu'il en soit, prétendre à des indemnités de chômage après le 28/5/2020.
8. Enfin, les pièces 2 à 6 produites par Monsieur C ne révèlent pas, à l'estime du tribunal, un contexte de pressions constantes ayant mené à un licenciement repréailles.

Ces pièces démontrent, certes, que l'employeur a sollicité des justifications de ses travailleurs. Le fait que celui-ci fasse état du licenciement d'un travailleur qui ne suivait pas la ligne de conduite donnée par l'employeur ne permet pas de déduire qu'il s'agirait d'une menace à l'égard de Monsieur C lui-même.

9. Compte tenu de ce qui précède, le tribunal estime que la preuve d'une faute dans l'exercice du droit de licencier n'est pas apportée.

La demande est non fondée.

#### IV.III. Rémunération des jours prestés en mars et avril 2020

1. D'emblée, le tribunal entend rappeler qu'il n'est pas saisi d'une demande de dommages et intérêts visant la perte des allocations de chômage liée au non-respect éventuel, par l'employeur, des dispositions en matière de chômage COVID.

La question posée ici n'est donc pas de savoir si la sprl PRO ENERGIE a respecté ses obligations en plaçant Monsieur C en chômage temporaire, mais bien de savoir si celui-ci a délivré des prestations ouvrant le droit à la rémunération.

Cette demande n'entre donc pas en conflit avec la demande de dommages et intérêts actuellement pendante devant le tribunal du travail de Liège, division Dinant.

2. L'existence d'un contrat de travail ne fait pas naître, à elle seule, le droit à la rémunération.
3. La jurisprudence rappelle, en effet, que le travailleur ne peut prétendre à une rémunération pour les périodes durant lesquelles il n'exécute pas de travail (Cass., 26 avril 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 260).
4. Il s'impose, à cet égard, de rappeler que, en exécution des articles 870 du Code judiciaire et 8.4. du Code civil, il revient au travailleur qui postule le paiement d'une rémunération d'apporter la preuve de ses prestations.
5. En l'espèce, Monsieur C estime que les pièces 2 à 4 de son dossier démontrent qu'il a effectué des prestations entre le 23 mars et le 4 avril 2020.
6. L'analyse des dites pièces fait apparaître que :
  - Le 31/3/2020, Monsieur Z demande à Monsieur C de lui envoyer le tableau excel de son suivi de clientèle à la date du 31/3/2020 ;
  - Le 1/4/2020, ledit Monsieur Z informe Monsieur C de sa volonté de relancer l'activité à Wierde au plus vite, et envisage d'organiser une permanence à partir du lundi suivant (soit le 6/4, et donc en dehors de la période litigieuse). Il demande donc à Monsieur C et son collègue de lui proposer un planning de présence. S'en suit une discussion quant à l'attestation de déplacement, qui ne révèle aucune demande de prestations ;
  - Le 2/4/2021, Monsieur Z demande une nouvelle fois le tableau réclamé le 31/3/2021.

Ces éléments permettent tout au plus de considérer que, sur la période litigieuse, l'employeur a invité Monsieur C à justifier du travail accompli.

Il ne permet cependant pas de considérer que Monsieur C a effectivement presté entre le 23 mars et le 4 avril (et encore moins à temps plein, alors qu'une rémunération complète est sollicitée).

7. Dès lors que la charge de la preuve de ces prestations repose sur Monsieur C et que cette preuve n'est pas apportée avec certitude, la demande doit être déclarée non fondée.

#### IV.IV. Documents sociaux et astreinte

1. La jurisprudence admet que, lorsque les documents sociaux sont inexacts, la condamnation de l'employeur à la délivrance de documents conformes à la décision judiciaire se justifie (voir, en ce sens, C.T. Bruxelles, 6 mai 2014, R.G. n° 2012/AB/681).

La demande est donc fondée dans son principe.

2. En revanche, le tribunal constate que l'employeur a, d'initiative, délivré les documents sociaux de sortie.

Le fait que ceux-ci reprennent les données correspondant à sa thèse ne permet pas de considérer qu'il n'exécutera pas spontanément ses obligations.

La demande d'astreinte ne se justifie donc pas.

#### V. Dépens

Chacune des parties succombant partiellement dans ses demandes, il y a lieu de compenser les dépens et de déléguer à Monsieur C la contribution au Fonds d'aide juridique de seconde ligne.

**PAR CES MOTIFS,**  
**LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement à l'égard des parties,**

**DIT** les demandes recevables et partiellement fondées ;

**CONDAMNE** la SPRL PRO ENERGIE :

- Au paiement de la somme brute de 4.493,92 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 4 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à compter du 28 mai 2020 ;
- A la délivrance d'un formulaire C4 corrigé sur base de ce qui a été décidé ci-dessus, ainsi que de la fiche de paie afférente à l'indemnité compensatoire de préavis.

**DEBOUTE** Monsieur C pour le surplus de ses demandes ;

**COMPENSE** les dépens, étant entendu que la contribution au Fonds d'aide juridique de seconde ligne est déléguée à Monsieur C.

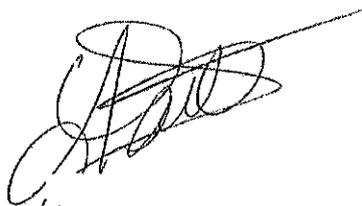
AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, où siégeaient:

Madame , juge président la chambre

Madame , juge social employeur

Monsieur , juge social employé

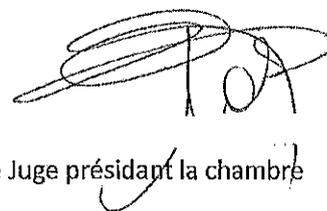
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Madame , greffier,



Le Greffier



Les Juges sociaux

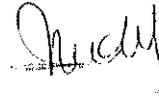
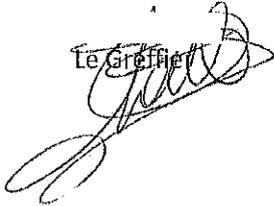


Le Juge président la chambre

---

Et prononcé en langue française à l'audience publique du vingt-quatre février deux mille vingt-deux de la  
2<sup>ème</sup> chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame assistée de  
Madame . qui signent ci-dessous

Le Greffier



Le Juge président la chambre