

Numéro de rôle : 19/815/A
Numéro de répertoire : 21/4045,
Chambre : 4^{ème}
Parties en cause : D c/ MD VERRE SA
Jugement contradictoire ADD-RDD 23/01/2023

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Mons

JUGEMENT

Audience publique du
27 septembre 2021

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

La 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le Jugement suivant :

EN CAUSE DE : Madame D

PARTIE DEMANDERESSE, comparaisant par Maître Ysebaert, avocate remplaçant Maître Moury, avocat à Boussu ;

CONTRE : La SA MD VERRE [BCE 0468.377.861], dont le siège social est sis à 7011 Mons, rue des Hayettes, 2,

PARTIE DEFENDERESSE, comparaisant par son conseil, Maître Vlassembrouck, avocat à La Louvière.

1. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- la requête déposée le 27 juin 2019 au greffe ;
- l'ordonnance prise le 25 novembre 2019 sur base de l'article 747 § 2 alinéa 3 du Code judiciaire, fixant notamment l'audience de plaidoiries au 28 juin 2021 ;
- les conclusions prises au nom de la SA MD Verre, reçues le 22 avril 2020 au greffe ;
- les conclusions prises au nom de Mme D, reçues le 20 août 2020 au greffe ;
- le dossier de pièces de la SA MD Verre, reçu le 6 janvier 2021 au greffe ;
- le dossier de pièces de Mme D, reçu le 24 juin 2021 au greffe.

A l'audience du 28 juin 2021, le tribunal a procédé, en vain, à la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

A cette même audience, les conseils des parties ont été entendus en leurs plaidoiries, et le conseil de Mme D a déposé un état de frais et dépens.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

2. Faits

1. Mme D est entrée au service de la SA MD Verre le 10 janvier 2016 en qualité de « collaboratrice administrative RH », dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein, prenant fin le 31 mars 2016¹. La rémunération brute mensuelle était fixée à 2.250 € et payée 13 mois sur l'année (article 3 du contrat).

¹ Pièce 1 du dossier de la SA MD Verre.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

Au terme de ce contrat, les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée et à temps plein prenant cours le 1^{er} avril 2016², la fonction de Mme D. demeurant identique. La rémunération mensuelle brute a été fixée à la somme de 2.400 €, payée 13 mois sur l'année.

2. Les parties exposent que ce contrat a pris fin le 31 décembre 2018³.

3. Le 24 janvier 2019, l'organisation syndicale de Mme D. a adressé l'e-mail suivant à la SA MD Verre afin d'obtenir le paiement d'arriérés de rémunération :

*« Bonjour,
Une de vos anciennes collaboratrices, Madame D. a contacté notre service juridique. Elle a travaillé chez vous de janvier 2016 à décembre 2018.
Force est de constater que son salaire mensuel était de plusieurs centaines d'euros inférieur au minimum prévu au niveau de la CCT d'entreprise durant toute sa période d'occupation.
Mon juriste me signale ce jour que le dossier est constitué pour aller au tribunal et le premier chiffrage de la réclamation s'élève à plus de 15.000 euros brut.
C'est énorme ; je me demande comment cela a pu être possible vu que la CCT est excessivement claire.
En outre, j'ose espérer que c'est un cas isolé.
Dans une démarche constructive, avant d'entamer les démarches formelles, je souhaite au préalable savoir si vous souhaitez régler ce dossier à l'amiable.
Si c'est le cas, pouvons-nous convenir d'un rendez-vous avec ma délégation « employé » dans les meilleurs délais ? J'attends votre retour.
Cordialement,
M. (...) »⁴.*

La SA MD Verre a répondu, par e-mails des 25 janvier et 15 mars 2019, qu'elle avait fait application de la Convention collective de travail du 16 novembre 2018 applicable à partir du 1^{er} janvier 2016⁵. L'organisation syndicale de Mme D. a contesté l'application de cette Convention collective de travail⁶, et la SA MD Verre lui a répondu qu'elle ne réserverait pas une suite favorable à la demande de Mme D.⁷

4. Par le courrier suivant du 4 avril 2019, l'organisation syndicale de Mme D. a mis la SA MD Verre en demeure de régulariser la situation :

« (...) Il apparaît que Mme D. ne fut pas rémunérée selon le barème de sa fonction de collaboratrice administrative RH. Force nous fut de constater que ses appointements mensuels

² Pièce 2 du dossier de la SA MD Verre.

³ Page 2 des conclusions de la SA MD Verre et de Mme D.

⁴ Pièce 3 du dossier de la SA MD Verre.

⁵ Pièce 3 du dossier de la SA MD Verre.

⁶ Pièce 9 du dossier de Mme D.

⁷ Pièce 3 du dossier de la SA MD Verre.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

étaient de plusieurs centaines d'euros inférieurs au minimum prévu par la CCT d'entreprise (signée par les organisations syndicales en date du 21 décembre 2011 et dûment enregistrée), et ce, durant toute sa période d'occupation (janvier 2016 à décembre 2018).

Lors des précédentes discussions, vous avez vanté, pour justifier votre position, un accord d'entreprise établi le 16 novembre 2018 entre vous et les membres de la délégation syndicale (SETCa). Il est en outre pour le moins étonnant d'y lire un effet rétroactif au 01 janvier 2016!

Nous ne pouvons pas marquer notre accord sur la validité de cet accord qui ne fut pas conclu par les permanents syndicaux tels que visés par la CCT N°5 mais bien par des membres de la délégation syndicale. C'est pourquoi vous ne l'avez pas déposé au greffe car il aurait été refusé. La jurisprudence en la matière confirme que les membres de la délégation syndicale ne sont pas habilités pour conclure une CCT d'entreprise. En effet, cela vise strictement les permanents syndicaux.

Nous maintenons donc notre légitime réclamation de régularisation complète des appointements de notre membre selon le barème légalement applicable, et ce, pour la totalité de son occupation.

En conséquence, nous vous mettons en demeure de régulariser la situation sous huitaine. A défaut, nous porterons le dossier devant le Tribunal du Travail en majorant notre créance des indemnités et intérêts d'usage.

Veuillez agréer, (...) »⁸.

5. C'est dans ce contexte que la présente procédure a été introduite, par requête du 27 juin 2019.

3. Objet

Par la présente instance, Mme D postule condamnation de la SA MD Verre à lui verser la somme brute de 18.666,09 € à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à titre d'arriérés de rémunération pour les années 2016 à 2018⁹.

Elle sollicite également condamnation de la SA MD Verre aux frais et dépens de l'instance.

4. Compétence - Recevabilité

6. Le tribunal est compétent pour connaître de la demande introduite par Mme D

7. La SA MD Verre fait valoir que la demande serait irrecevable au motif que le numéro de registre national de Mme D n'est pas mentionné dans la requête, contrairement au prescrit de l'article 1034ter du Code judiciaire.

8. Le numéro national de la partie demanderesse doit figurer dans la requête introductive d'instance, ainsi que le prévoit l'article 1034ter, 2° du Code judiciaire, qui stipule ce qui suit : « La requête contient à peine de nullité :
(...)

⁸ Pièce 4 du dossier de la SA MD Verre.

⁹ Pièce 1 du dossier de Mme D

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

2° les nom, prénom, domicile du requérant, ainsi que, le cas échéant, ses qualités et son numéro de registre national ou numéro d'entreprise » (le tribunal souligne).

Les règles énoncées à l'article 1034ter du Code judiciaire étant prescrites à peine de nullité, la théorie des nullités s'applique en cas de non-respect de cette disposition. En effet, ainsi que le rappelle la doctrine, « la nullité est la sanction qui frappe un acte de procédure lorsque celui-ci n'est, d'un point de vue formel, pas conforme aux exigences légales, soit qu'une formalité n'a pas été accomplie soit qu'elle l'a été incorrectement.

(...)

Le régime des nullités est organisé par les articles 860 et suivants du Code judiciaire.

(...)

La nullité d'un acte de procédure en raison d'une formalité non ou irrégulièrement accomplie (...) ne doit pas être confondue avec les causes d'irrecevabilité de l'action (...) »¹⁰.

Conformément à l'article 861 alinéa 1^{er} du Code judiciaire « Le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure ou sanctionner le non-respect d'un délai prescrit à peine de nullité que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception » (le tribunal souligne).

Ainsi, « le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception. La preuve du grief doit être apportée par la partie qui soulève l'exception de nullité.

Il est donc interdit de prononcer la nullité d'un acte de procédure si le préjudice encouru par la partie qui s'en prévaut n'est pas réel et démontré par celle-ci : il faut que l'irrégularité ait porté atteinte à l'exercice de son droit de défense.

Le juge apprécie souverainement l'existence d'un lien de causalité entre une irrégularité et le préjudice allégué par la partie qui demande la nullité¹¹ »¹² (le tribunal souligne).

9. S'il est exact que Mme D n'a pas fait figurer son numéro de registre national sur la requête qu'elle a déposée, contrairement au prescrit de l'article 1034ter du Code judiciaire, la SA MD Verre n'allègue toutefois pas avoir subi le moindre préjudice en raison de cette omission, et il ne résulte pas des éléments soumis au tribunal qu'elle aurait subi un préjudice.

La mention du numéro national étant une formalité prescrite à peine de nullité, à défaut pour la SA MD Verre d'avoir encouru un préjudice suite à l'omission de cette formalité, l'acte introductif d'instance n'est pas nul, par application des articles 1034ter et 801 du Code judiciaire.

10. Pour le surplus, la requête, introduite dans les formes et délais légaux, est recevable.

¹⁰ J. Englebert et X. Taton (dir.), *Droit du procès civil*, Vol. 2, Antémis, Limal, 2019, pp. 119-120.

¹¹ Cass., 23 avril 1975, *Pas.*, 1975, I, p. 847.

¹² J. Englebert et X. Taton (dir.), *Droit du procès civil*, Vol. 2, Antémis, Limal, 2019, p. 125.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

5. Discussion

11. Les parties sont en désaccord quant à la Convention collective de travail (ci-après la CCT) applicable à la détermination du montant de la rémunération due à Mme D.

12. Mme D. a perçu une rémunération fixée en tenant compte de la grille barémique de la CCT d'entreprise conclue le 16 novembre 2018¹³.

13. Elle sollicite que sa rémunération soit fixée au montant repris dans l'annexe à la CCT d'entreprise conclue le 21 décembre 2011, CCT qu'elle produit en pièce 5 de son dossier.

14. La SA MD Verre estime que la rémunération de Mme D. a été correctement calculée, en tenant compte de la CCT d'entreprise du 16 novembre 2018.

Elle expose que la CCT conclue le 21 décembre 2011 ne s'applique pas en l'espèce et que la rémunération doit être fixée en tenant compte de la CCT d'entreprise conclue le 16 novembre 2018¹⁴, pour les motifs ci-après :

- à titre principal, la CCT d'entreprise du 21 décembre 2011 a été annulée et remplacée par la CCT d'entreprise du 16 novembre 2018 ;
- à titre subsidiaire, la CCT d'entreprise du 21 décembre 2011 n'a pas été enregistrée et a expiré le 31 décembre 2013.

5.1. Application de la CCT d'entreprise du 16 novembre 2018

15. La CCT d'entreprise conclue le 16 novembre 2018 a été signée par Mme S., Responsable RH de la SA MD Verre, et par MM. V. et E. Sous les noms de ces derniers figure la mention « SETCA »¹⁵.

A l'audience du 28 juin 2021, les parties ont confirmé au tribunal que MM. V. et E. étaient des délégués et non des permanents syndicaux¹⁶.

16. Aux termes de l'article 11 de la Convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, « **La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :**

1° les relations de travail ;

2° les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;

3° l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;

4° le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 5 de la présente convention » (le tribunal souligne).

¹³ Pièce 6 du dossier de Mme D.

¹⁴ Pièce 6 du dossier de Mme D.

¹⁵ Pièce 6 du dossier de Mme D.

¹⁶ Procès-verbal de l'audience du 28 juin 2021.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

Par ailleurs, l'article 12 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoit en son alinéa 1^{er} que « *Les délégués des organisations sont présumés être habilités à conclure la convention au nom de leur organisation. Cette présomption est irréfragable* ».

17. Il se déduit de ces dispositions que seuls les mandataires d'organisations syndicales peuvent représenter ces dernières en signant une convention collective de travail. Les délégués syndicaux, qui représentent les travailleurs syndiqués de leur entreprise, ne sont pas mandataires de leur organisation syndicale et ne peuvent la représenter, sauf s'ils disposent d'un mandat exprès de leur organisation syndicale à cette fin.

Une CCT d'entreprise peut donc être négociée par les délégués syndicaux, mais seuls les mandataires de l'organisation syndicale peuvent conclure (et donc signer) une telle CCT. La CCT d'entreprise signée par des délégués syndicaux n'est pas valide.

Ainsi, la doctrine expose ce qui suit :

- « *La compétence de la délégation syndicale est limitée à la négociation et non à la signature de la convention, précisément parce que le délégué n'est pas le mandataire de l'organisation, mais le représentant du personnel syndiqué.*

La négociation de la convention d'entreprise relève donc de la compétence de la délégation, mais la signature (la conclusion) de cette même convention appartient aux mandataires de l'organisation syndicale, c'est-à-dire aux permanents syndicaux¹⁷. C'est la raison pour laquelle le Ministère de l'emploi et du travail n'accepte le dépôt d'une convention collective d'entreprise que pour autant qu'elle soit contresignée par un représentant de l'organisation syndicale¹⁸.

Cette position classique est critiquée par une doctrine plus récente. J. CLESSE et V. NEUPREZ déduisent du texte de l'article 16, 3° de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail que le délégué syndical pourrait signer la CCT¹⁹. Cet article prévoit que la convention conclue en-dehors d'un organe paritaire doit mentionner « la qualité en laquelle ces personnes (celles qui ont conclu la convention collective) agissent ainsi que le cas échéant, les fonctions qu'elles occupent dans leur organisation. Une autre opinion, que nous partageons, est émise par F. LAGASSE²⁰. Ce dernier considère que « eu égard au caractère d'ordre public du droit collectif de travail, les compétences de chaque organe doivent être interprétées de façon restrictive. Les délégués syndicaux n'ont que les compétences attribuées par la convention collective n° 5 et les conventions collectives sectorielles fixant le statut de la délégation syndicale. La CCT n° 5 ne leur confère que des missions de « négociation en vue de la conclusion de conventions collectives ».

¹⁷ Dans ce sens aussi CNT, avis n° 682 du 27 février 1981.

¹⁸ M. Magrez, *Droit collectif du travail*, Vol. II, p. 19.

¹⁹ « Le licenciement des représentants du personnel. Compétence et statut de la délégation syndicale du personnel », *Ors*, 1991, p. 217.

²⁰ « La délégation syndicale ... », article précité, p. 349.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

La convention collective d'entreprise ne peut donc être que négociée par le délégué syndical de l'entreprise. Elle ne peut pas être signée par ce dernier. La validité de la convention collective est déterminée par la signature du permanent syndical »²¹ (le tribunal souligne) ;

- « L'opinion dominante est que les membres de la délégation syndicale ne peuvent conclure de CCT d'entreprise avec l'employeur, sauf s'ils disposent d'un mandat exprès de leur organisation de travailleurs²².

*Les délégués syndicaux ne représentent en effet que les travailleurs syndiqués dans l'entreprise et ne sont pas mandataires de leur organisation*²³.

(...)

*Cela signifie par conséquent que la CCT d'entreprise doit être signée par des représentants de la ou des organisations représentatives des travailleurs, notamment donc par les permanents de ces organisations, même lorsque les négociations ont été menées entre l'employeur et la délégation syndicale*²⁴.

Conséquences de la conclusion²⁵ d'une C.C.T. d'entreprise avec la délégation syndicale
Une CCT d'entreprise conclue entre un employeur et la délégation syndicale n'est pas une CCT valable au sens de la loi sur les CCT, même si cette CCT a été déposée auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale²⁶. Le dépôt de telles CCT est refusé par l'autorité compétente²⁷.

*Des accords collectifs conclus avec la délégation syndicale ont été considérés par la jurisprudence comme un complément conventionnel au contrat de travail individuel ou comme un engagement unilatéral de l'employeur*²⁸ »²⁹ (le tribunal souligne).

18. Si la CCT d'entreprise qui n'a pas été conclue par des mandataires d'organisation syndicale peut être considéré comme un engagement unilatéral de l'employeur, cela signifie que ce dernier est tenu des engagements qu'il a pris, mais que les travailleurs ne peuvent être tenus par les dispositions de cette CCT qui ne leur sont pas favorables.

Or en l'espèce, Mme D sollicite que la CCT d'entreprise du 21 décembre 2011, qui lui est plus favorable, soit appliquée en vue de fixer sa rémunération. La SA MD Verre ne peut imposer à Mme D. l'application de la CCT du 16 novembre 2018 qui n'est pas valide.

²¹ V. Vannes, *Questions approfondies de droit collectif du travail*, Vol. 1, 4^e éd. – tirage 2004-05/5, Bruxelles, PUB, pp. 149-150.

²² C.T. Bruxelles, 26 mai 1989, *Jur.Trav.Brux.*, 1989, 378 ; C.T. Bruxelles, 7 novembre 1986, *Jur.Trav.Brux.*, 1987, 189, C.D.S., 1987, 224 ; C.T. Bruxelles, 24 novembre 1980, *R.W.*, 1980-81, 2262, obs. Rigaux, M. (...) ; T.T. Bruxelles, 7 janvier 1988, *Jur.Trav.Brux.*, 1988, 44.

²³ J. Buelens et M. Rigaux, *l.c.*, 136.

²⁴ O. Vanachter, « Collectieve arbeidsovereenkomsten. De ondernemings-CAO », *Oriëntatie*, 1984, 112.

²⁵ Au sens de signature.

²⁶ C.T. Bruxelles, 7 novembre 1986, *Jur.Trav.Brux.*, 1987, 189 (...).

²⁷ Dans la pratique, cette autorité *refusera provisoirement* le dépôt d'une telle CCT (il s'agit ici d'une pratique administrative) et invitera l'organisation de travailleurs à faire le nécessaire pour que la CCT soit signée par un représentant de cette organisation.

²⁸ C.T. Bruxelles, 14 mai 1985, inédit, RG n° 14927 (voir également Cass., 10 mars 1986, inédit, RG n° 5070), cité par B. Mergits, *l.c.*, n° 29.

²⁹ P. Braekmans, *La C.C.T. d'entreprise*, Waterloo, Kluwer, 2007, pp. 37-38.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

Il résulte de ce qui précède que la CCT d'entreprise du 16 novembre 2018 ne s'applique pas en l'espèce, et que la rémunération de Mme D ne peut être fixée par référence à cette CCT.

5.2. Application de la CCT d'entreprise du 21 décembre 2011

19. La SA MD Verre, qui conteste l'application de la CCT d'entreprise conclue le 21 décembre 2011, fait observer à titre subsidiaire que cette CCT n'a pas été enregistrée³⁰ et qu'elle a expiré le 31 décembre 2013³¹.

20. Le tribunal constate que chacune des parties produit une version quelque peu différente de cette CCT du 21 décembre 2011.

La SA MD Verre produit la copie de cette CCT qui lui a été retournée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale le 25 avril 2012 suite au refus opposé à sa demande d'enregistrement. Les motifs de ce refus sont les suivants :

« - La convention du 24/07/2007 ne peut pas être prolongée par la présente. En effet, cette CCT se terminait le 31/12/2009 et n'a pas été prolongée pour 2010. Il y a donc une interruption d'un an.
- les noms des secrétaires qui n'ont pas signé doivent être effacés (F. M. et M. M.).
- la date de conclusion est erronée (21/12/201 ?) »³².

La CCT d'entreprise du 21 décembre 2011 produite par Mme D³³ est postérieure à celle produite par la SA MD Verre, puisque les points pour lesquels le SPF Emploi, travail et concertation sociale a refusé l'enregistrement ont été corrigés (il n'est plus fait mention de la prolongation de la CCT du 24 juillet 2007, les noms des personnes qui n'ont pas signé ont été effacés, et la date de conclusion est complète).

Il convient donc de tenir compte de la CCT du 21 décembre 2011 produite par Mme D dans le cadre de la présente procédure.

21. Cette CCT n'est pas limitée dans le temps, contrairement à la CCT dont la demande d'enregistrement avait été refusée. La remarque de la SA MD Verre à ce sujet n'a donc pas lieu d'être.

22. En ce qui concerne l'enregistrement de la CCT, l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires prévoit que les CCT sont déposées auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

³⁰ Pièce 5 du dossier de la SA MD Verre.

³¹ pièce 6 du dossier de la SA MD Verre.

³² Pièce 5 du dossier de la SA MD Verre.

³³ Pièce 5 du dossier de Mme D.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

Cette disposition stipulait, dans sa version applicable jusqu'au 29 février 2020, ce qui suit : « La convention est déposée au Ministère de l'Emploi et du Travail. Le dépôt est refusé lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13, 14 et 16.

Sont également déposées au Ministère de l'Emploi et du Travail :

1. l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur;
2. la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction ». Dans sa version actuelle (en vigueur depuis le 1^{er} mars 2020), l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 stipule ce qui suit : « § 1^{er}. La convention, l'adhésion à la convention d'une organisation ou d'un employeur et la dénonciation d'une convention à durée indéterminée ou d'une convention à durée déterminée comportant une clause de reconduction, sont déposées auprès du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, établie sur papier et signée par la signature manuscrite, doit s'effectuer auprès du Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail, par la poste ou par remise au Greffe.

Le dépôt d'une convention, adhésion ou dénonciation, signée par la signature électronique, comme prévu à l'article 2, § 1^{er}, deuxième alinéa, point 6, doit s'effectuer par voie électronique par le moyen précisé par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site Internet.

§ 2. Le dépôt est refusé lorsque la convention ne satisfait pas aux dispositions des articles 13, 14 et 16.

§ 3. Le Roi règle toutes les modalités plus détaillées de dépôt ».

Ainsi que l'écrit P. Braekmans, « la formalité de dépôt a été imposée pour trois raisons. La première raison concerne la portée de la CCT d'entreprise. Celle-ci lie non seulement les parties contractantes et les parties qui adhèrent à la CCT mais également et surtout les travailleurs non syndiqués d'un employeur lié³⁴. Les tiers qui ne sont pas parties contractantes à une CCT d'entreprise doivent également pouvoir prendre connaissance du contenu intégral et du texte officiel de cette CCT. Deuxièmement, le Ministre de l'Emploi doit vérifier si la CCT d'entreprise présentée au dépôt répond aux conditions de forme fixées par la loi sur les CCT (...). Enfin, le dépôt permet d'avoir une meilleure vue d'ensemble des CCT conclues (...) »³⁵.

23. Toutefois, l'absence de dépôt d'une CCT d'entreprise ne rend pas cette dernière inexistante.

³⁴ Conformément à l'art. 19, 4^e Loi sur les CCT.

³⁵ P. Braekmans, *La C.C.T. d'entreprise*, Waterloo, Kluwer, 2007, pp. 72-73.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

Ainsi que le rappellent J. Clesse et F. Kéfer, « Le dépôt est considéré comme une formalité substantielle : il assure l'indispensable publicité de la convention en raison des effets qu'elle produit à l'égard des tiers³⁶. Si cette formalité n'est pas accomplie, il ressort des travaux préparatoires que la convention collective ne bénéficie d'aucun des effets que la loi de 1968 attache aux conventions collectives de travail³⁷. La Cour de cassation considère cependant que la convention collective de travail non déposée conserve ses effets à l'égard de ceux qui l'ont conclue³⁸. Reste cependant ouverte la question de déterminer les effets que la loi de 1968 attache à une convention collective non déposée. Une approche différente mais sans doute plus respectueuse de l'intention des auteurs de la loi, consiste à rechercher les effets produits par une convention non déposée, non sur la base de la loi de 1968, mais en prenant en considération le droit commun des obligations et les sources traditionnelles des obligations (art. 1134 du C. civ., engagement unilatéral de l'employeur, usages...) »³⁹.

Ainsi, la Cour du travail de Liège a décidé qu'« une convention collective de travail non déposée conserve son existence légale à l'égard de ceux qui l'ont signée (Cass, 30 mai 1988, J.T.T., 1988, p.352 et obs. C. Wantiez). Il suit, dans ce cas, que l'employeur est tenu par les engagements qu'il a pris envers les autres parties signataires et envers ceux de ses travailleurs qui y sont désignés comme bénéficiaires »⁴⁰.

24. Il résulte de ce qui précède que le défaut d'enregistrement de la CCT du 21 décembre 2011 ne constitue pas un obstacle à son application en l'espèce : en effet, cette CCT conserve ses effets à l'égard de ceux qui l'ont conclue, et l'employeur, à savoir la SA MD Verre est tenu par les engagements qu'il a pris.

³⁶ L. François, *Théorie des relations collectives du travail en droit belge*, op. cit., n° 204.

³⁷ Projet de loi, exposé des motifs, *Doc. parl.*, Sénat., 1966-1967, no 148, p. 27.

³⁸ Cass., 30 mai 1988, J.T.T., 1988 p. 352, obs. C. Wantiez. Voy., égal., F. Dorssemont, « De binding van een niet-neergelegde onderneming-C.A.O. », *Chron. D.S.*, 1998, p. 411, et J.-F. Gérard, « Les effets de l'absence de dépôt d'une convention collective de travail et la place du droit commun des obligations », J.T.T., 1990, pp. 169 à 175. Le point a donné lieu à une abondante jurisprudence des juridictions de fond. Pour un aperçu de cette jurisprudence, voy. W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social – Droit du travail*, Waterloo, Kluwer, 2017-2018, t. I, p. 95, n° 126.

³⁹ J. Clesse et J. Kéfer, « Chapitre IV - Les conventions collectives de travail » In *Manuel de droit du travail*, 2^e édition, Bruxelles, Larcler, 2018, pp. 105-106 ; Dans le même sens, P. Braekmans écrit : « Dans un arrêt du 30 mai 1988 (...), la Cour de cassation a dû se prononcer sur le statut d'une CCT d'entreprise non déposée. La Cour a estimé qu'« Il ne peut se déduire des termes de l'article 18 de la loi sur les CCT et qu'il ne ressort ni de l'économie de cette disposition, ni de celle de la loi, qu'à défaut de dépôt, les CCT n'ont pas d'existence légale à l'égard de ceux qui les ont conclues ».

Qu'entend-on par « ceux qui les ont conclues » ? A l'égard de qui, une CCT d'entreprise non déposée peut-elle encore produire des effets ?

Nous distinguons les hypothèses suivantes (...) :

(...)

3° l'employeur qui a signé la CCT d'entreprise doit appliquer les dispositions normatives et obligatoires de cette CCT (...) » (P. Braekmans, *La C.C.T. d'entreprise*, Waterloo, Kluwer, 2007, p. 79).

⁴⁰ C.T. Liège (9^e ch.), 16 septembre 2003, R.G. 28.284/99, www.juportal.be.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

25. Il résulte de ce qui précède, et des pièces et informations soumises au tribunal par les parties, que la rémunération de Mme D devait être fixée en tenant compte des barèmes prévus par la CCT d'entreprise du 21 décembre 2011.

26. Il convient de réserver à statuer quant aux arriérés de rémunération le cas échéant dus à Mme D par application de cette CCT et d'ordonner la réouverture des débats, afin de permettre à la SA MD Verre de préciser les contestations qu'elle entend développer à ce sujet, dès lors qu'elle se limite, en termes de conclusions, à émettre les plus expresses réserves quant au montant réclamé par Mme D.

Par ailleurs, Il convient que Mme C précise quelles sont les annexes de cette CCT et les produise, dès lors que la pièce 5 de son dossier n'est constituée que de la CCT du 21 décembre 2011 à l'exception de ses annexes, et que plusieurs tableaux barémiques figurent à son dossier. Enfin, Il lui appartiendra également de produire la pièce 13 de son dossier.

Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée, Il y a également lieu de réserver à statuer quant aux dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant contradictoirement,**

Dit pour droit que la rémunération de Mme D doit être fixée en tenant compte de la CCT d'entreprise conclue le 21 décembre 2011, produite en pièce 5 du dossier de Mme D .

Réserve à statuer quant au montant des arriérés le cas échéant dus par la SA MD Verre à Mme D à ce titre.

Conformément à l'article 877 du Code judiciaire, ordonne à Mme D de produire au dossier de la procédure et d'adresser à la SA MD Verre, dans les deux mois du présent Jugement, les annexes à la CCT du 21 décembre 2011 ainsi que la pièce 13 de son dossier.

Ordonne la réouverture des débats, à l'audience publique du **23 janvier 2023 à 14 heures** (pour 30 minutes) devant la 4^e chambre du tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences, à 7000 Mons, rue de Nimy, 70, conformément à l'article 774 du Code judiciaire, afin de permettre aux parties de s'expliquer quant aux arriérés le cas échéant dus par la SA MD Verre à Mme D , compte tenu des pièces qui auront été communiquées par cette dernière.

Conformément à l'article 775 du Code judiciaire, invite les parties à s'échanger et à remettre au greffe, dans les délais fixés ci-après sous peine d'être écartées d'office des débats, leurs observations écrites à ce sujet, sous forme de conclusions sur réouverture des débats :

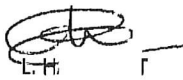
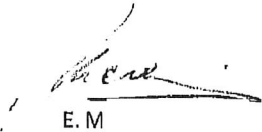
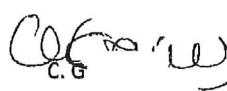
- la SA MD Verre, le 10/03/2022 au plus tard ;
- Mme D , le 12/08/2022 au plus tard ;
- les conclusions de synthèse de la SA MD Verre, le 16/12/2022 au plus tard.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT -- DIVISION DE MONS
Rôle n° 19/815/A - Jugement du 27 septembre 2021

Compte tenu de la réouverture des débats ordonnée, il y a également lieu de réserver à statuer quant aux dépens.

Ainsi Jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, composée de :

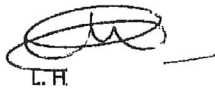
C. G	Juge, présidant la 4 ^{ème} chambre ;
V. M	Juge social au titre d'employeur,
	dans l'impossibilité de signer le présent Jugement (art. 785 du C.J.),
E. M	Juge social au titre de travailleur employé ;
L. H.	Greffier.

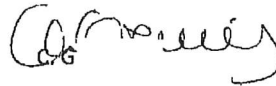
 L. H.  E. M.  C. G.

Et prononcé à l'audience publique du **27 septembre 2021** de la **quatrième** chambre du tribunal du travail du Hainaut, division Mons, par C. G ; juge au tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de L. H , greffier.

Le greffier,

Le Juge,

 L. H.

 C. G.