

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 11 JUILLET 2012

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Ordonnant la réouverture des débats par procédure écrite

En cause de:

Madame G            P

**Appelante,**  
représentée par Monsieur Jean-Louis Fauchet, délégué syndical,  
porteur de procuration.

Contre :

**La S.P.R.L. EXSIT,** dont le siège social est établi à 1060 Bruxelles,  
Avenue Jean Volders, 30 ;

**Intimée,**  
représentée par Maître Philippe Leclercq, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu le jugement prononcé le 14 juin 2011,

Vu la requête d'appel du 19 juillet 2011,

Vu l'ordonnance du 7 septembre 2011 fixant les délais de procédure et la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour la société, le 10 novembre 2011 et pour Madame P , le 10 janvier 2012,

Vu les conclusions de synthèse déposées pour la société, le 23 mars 2012,

Vu le dossier des parties,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 26 juin 2012,

\* \* \*

## **I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE**

1.

Madame P est entrée au service de la société, le 12 octobre 2006, en qualité d'employée, d'abord à mi-temps et puis à concurrence de 30 heures 40 minutes par semaine à partir du 10 septembre 2007.

2.

Madame P a été licenciée le 8 février 2008. Elle a accusé réception d'une lettre rédigée comme suit :

*« Par la présente nous vous annonçons que nous mettons fin à votre contrat de travail à la date du 1/2/2008 pour des raisons économiques. Votre contrat de travail se terminera le 1/5/2008. Pendant cette période, vous êtes autorisée à vous absenter dans le cadre de la recherche d'un nouvel emploi. Nous vous remercions pour l'excellent travail que vous avez fourni depuis votre arrivée et c'est avec regret que nous sommes obligés de prendre cette décision. Mais, comme vous le savez, nous allons devoir restructurer fondamentalement notre entreprise et nous supprimons le poste que vous occupez ».*

3.

Par lettre datée du 29 avril 2008, l'organisation syndicale de Madame P a constaté la nullité du préavis et a invité la société à « faire parvenir une nouvelle notification de préavis assorti du paiement d'une indemnité compensatoire de 3 mois ainsi que la délivrance des documents sociaux ».

En réponse, la société a écrit le 13 mai 2008 à Madame P :

*« Nous comprenons par cette lettre que vous contestez le préavis reçu au mois de février suite à une erreur éventuelle de procédure.*

*Si ce que vous annoncez est exact, nous vous demandons pour quel motif vous ne vous êtes pas présentée au travail du 2 au 9 mai 2008. Veuillez donc vous présenter au travail et justifier votre absence valablement. En vous absentant de cette manière, vous rompez de façon unilatérale votre contrat de travail et nous sommes dans ce cas obligés de vous licencier pour faute grave et cela sans aucune indemnité de rupture ».*

4.

Par citation du 16 avril 2009, Madame P a demandé la condamnation de la société à lui payer une indemnité compensatoire de préavis, les pécules de vacances, un prorata de prime de fin d'année, le salaire de deux jours fériés.

Par jugement du 14 juin 2011, le tribunal du travail a condamné la société à payer 162,77 Euros pour cinq jours de congé qui n'ont pas été payés et a débouté Madame P pour le surplus.

Madame P a interjeté appel par une requête reçue au greffe le 19 juillet 2011.

## II. OBJET DE L'APPEL

5.

Madame P demande à la Cour du travail de réformer le jugement et de condamner la société à lui payer :

- 5.010,78 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 137,14 Euros à titre de rémunérations des jours fériés des 1<sup>er</sup> et 11 mai 2008.
- les intérêts légaux.

Elle demande aussi que la société soit condamnée à remettre les documents sociaux rectifiés.

## III. DISCUSSION

### A. L'indemnité compensatoire de préavis

6.

Le congé est l'acte par lequel une partie à un contrat de travail notifie à l'autre partie sa volonté de mettre fin au contrat. Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé à des règles de forme déterminées (Cass. 15 juin 1981, Pas. 1981, I, p. 1170 ; Cass. 6 janvier 1997, S.960105:F ; Cass. 28 janvier 2002, S.00.0014.F).

Selon l'article 37, § 1, de la loi du 3 juillet 1978,

*« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.  
A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.*

(...)

*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 ».*

Selon la Cour de cassation,

*« 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, § 1er, alinéa 4, de la loi relative aux contrats de travail, par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat, permet au juge de considérer, 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, § 1er, alinéa 4, ou au droit d'invoquer celle-ci » (Cass. 28 janvier 2008, S.07.0097.N ; Cass. 11 avril 2005, S.04.0113.N).*

7.

Les parties s'accordent sur le fait que la notification de préavis du 8 février 2008 est irrégulière et qu'en principe le congé subsiste.

Madame P soutient que dans la mesure où elle ne s'est pas prévalu du congé, il faut considérer, soit qu'un nouveau contrat de travail a pris cours entre parties, soit que le contrat initial s'est poursuivi ; elle ajoute que si elle n'a plus travaillé au-delà du 1<sup>er</sup> mai 2008, c'est en raison de ce qu'elle a tenu compte de l'indication que son poste de travail serait supprimé à cette date.

La société soutient que Madame P a renoncé à se prévaloir du congé immédiat de sorte qu'elle ne peut réclamer une indemnité compensatoire de préavis sur base de la lettre du 8 février 2008.

Elle signale aussi que Madame F ne s'est plus présentée au travail après le 2 mai 2008 et qu'elle n'a pas réagi à la lettre de la société du 13 mai 2008 de sorte que la rupture du contrat de travail lui est imputable.

8.

En l'espèce, la notification du préavis était contraire à l'article 37, § 2, alinéa 4 : elle est donc nulle.

Le congé devait en principe sortir ses effets de manière immédiate.

En continuant à travailler pendant près de 3 mois, Madame P a renoncé à se prévaloir du congé avec effet immédiat.

Il y a donc lieu de déterminer à quelle date et à l'initiative de quelle partie le contrat a, une seconde fois, été rompu.

**9.**

Madame P ne pourrait soutenir que le contrat a été rompu par la société, à la date du 1<sup>er</sup> mai 2008, sur base de la lettre du 8 février 2008. Cette position n'est pas compatible avec l'analyse que fait la Cour de cassation des conséquences de la nullité de la notification du préavis : le préavis étant nul, on ne peut considérer que la date d'échéance annoncée de ce préavis, constitue un nouvel acte de rupture unilatéral.

La société, de son côté, n'établit pas qu'en ne se présentant pas au travail après le 30 avril 2008, Madame P a mis fin au contrat de travail.

Il apparaît tout d'abord qu'il n'était pas illogique de donner crédit à l'affirmation de la société qu'à partir de cette date, le poste de travail serait supprimé : il ne résulte donc pas nécessairement de l'absence au travail une volonté de rompre le contrat de travail.

En d'autres termes, de ce qu'en ce qui concerne la notification du préavis, la lettre du 8 février 2008 était nulle, il ne découle pas que l'information donnée dans cette lettre quant à la prochaine suppression du poste de travail devait nécessairement être tenue pour inexistante.

Par ailleurs, en ayant écrit par le biais de son organisation syndicale, qu'elle suggérait à la société de « faire parvenir une nouvelle notification de préavis assorti du paiement d'une indemnité compensatoire de 3 mois ainsi que la délivrance des documents sociaux », Madame P a de manière certaine indiqué qu'à son estime, le contrat de travail n'était pas rompu.

C'est donc à tort que la société soutient que Madame P aurait nécessairement mis fin au contrat de travail en ne venant plus travailler à partir du 2 mai 2008.

**10.**

Les parties ne se sont pas expliquées sur la portée de certains actes postérieurs au 1<sup>er</sup> mai 2008.

C'est ainsi qu'elles ne se sont pas expliquées à propos du courrier du 13 mai 2008 dans lequel la société indiquait, notamment, qu'elle était obligée « de licencier (Madame P ) pour faute grave et cela sans aucune indemnité de rupture ».

Par ailleurs, dans son courrier du 23 mai 2008, la société a constaté officiellement la rupture du contrat de travail de la part de Madame F à partir du 30 avril.

Dans la mesure où la Cour considère que l'inexécution du contrat, à tout le moins, jusqu'au 13 mai 2008, ne constitue pas un acte de rupture du contrat de travail, il y aurait lieu de vérifier dans quelle mesure les lettres recommandées du 13 ou du 23 avril 2008 constituent un acte de rupture et, le cas échéant, dans le chef de quelle partie. Il s'impose, à cette fin, de rouvrir les débats.

Il pourrait être utile que dans ce cadre de produire le C.4.

**B. Salaire des jours fériés**

**11.**

Cette question sera reprise dans le cadre de la réouverture des débats, le droit au salaire des jours fériés pouvant dépendre de la question de savoir quand est intervenue la seconde rupture et à qui elle est imputable.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel recevable,

Ordonne la réouverture des débats par procédure écrite,

Fixe comme suit le calendrier d'échange des observations écrites (art. 775 du C. j.), sans nouvelle date d'audience,

Fixe comme suit le calendrier de procédure :

- la partie intimée déposera ses observations pour le **17 septembre 2012,**
- la partie appelante déposera ses observations pour le **15 octobre 2012,**
- La partie intimée déposera ses dernières observations pour le **31 octobre 2012,**
- L'affaire sera prise en délibéré à cette date et l'arrêt sera prononcé le **27 novembre 2012.**

Réserve les dépens,

Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN;

Conseiller,

A. DETROCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,


Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



A. DETROCH,



J.-Fr. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 juillet 2012, où étaient présents :

J.-Fr. NEVEN,

Conseiller,



G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,



J.-Fr. NEVEN,

