



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 20/2259/A
Date du prononcé 03 septembre 2021
Numéro du rôle 2020/AL/456
En cause de : E. L. C/ M.T.T.T. GRILLO S.A.

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 - G

Arrêt

* Contrat de travail - ouvrier - démission - crise sanitaire - chômage économique vs pour cas de force majeure temporaire

EN CAUSE :

Monsieur E. L.,

partie appelante, ci-après Monsieur L.,
comparaissant par Maître

CONTRE :

LA S.A. M.T.T.T. GRILLO, BCE 0418.520.356, dont le siège social est établi à 4100 SERAING,
Rue de la Vieille Espérance, 24,

partie intimée, ci-après l'employeur,
comparaissant par Maître

°
° °

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 4 juin 2021, notamment :

- le jugement rendu le 6 octobre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 1^{ère} chambre (R.G. 20/2259/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelant, déposée le 28 octobre 2020 au greffe de la cour de céans et notifiée le 29 octobre 2020 à l'intimée et à son conseil en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;

- l'ordonnance du 25 novembre 2020, rendue en application de l'article 747, § 1, du Code judiciaire, qui établit un calendrier de procédure et qui fixe les débats à l'audience de la présente chambre du 4 juin 2021 ;

- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe (par e-deposit) le 8 janvier 2021 ;

- le dossier de la partie intimée déposé à l'audience du 4 juin 2021 ;

Entendu à l'audience du 4 juin 2021 les conseils des parties en leurs dires et moyens ;

°
° °

I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE

Par une citation introductive d'instance du 31 juillet 2020, l'employeur de Monsieur L. sollicitait :

- La condamnation de ce dernier au paiement de la somme de 6.441,42 € à titre d'indemnité de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 15 mai 2020 ;
- La condamnation de ce dernier aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- L'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Par un jugement du 6 octobre 2020 rendu par défaut à l'encontre de Monsieur L., le tribunal du travail a dit la demande recevable et fondée, et a condamné Monsieur L. à payer à l'employeur :

- Un montant de 6.441,42 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15 mai 2020 ;
- Les dépens, liquidés et taxés à 779,33 € pour l'employeur, soit l'indemnité de procédure de 600 € et les frais de citation de 179,33 € (en ce compris l'indemnité BAJ).

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur L. sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il le condamne à payer à l'employeur le montant de 6.441,42 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts au taux légal sur les sommes dues depuis le 15 mai 2020, et la somme de 779,33 € couvrant les dépens. Il demande la condamnation de l'employeur aux dépens d'instance et d'appel.

L'employeur demande la confirmation du jugement dont appel, la condamnation de Monsieur L. aux dépens, et l'exécution provisoire du jugement (sic) à intervenir.

II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III. LES FAITS

Monsieur L. a été occupé comme brigadier robinetier à temps plein par l'employeur à partir du 16 février 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu le 11 février 2015.

Pendant la crise sanitaire, l'employeur indique avoir cessé ses activités et mis en chômage temporaire pour cas de force majeure ses travailleurs.

Le 12 mai 2020, Monsieur L. adresse à l'employeur le courriel suivant :

« Bonjour à tous, suite à la conjoncture actuelle je vous annonce que je démissionne de la société mtt grillo en tant qu'ouvrier et ce à partir de ce jour. Je n'aurais donc pas de préavis à faire car je suis en chômage effectif.

Le lendemain, l'employeur y répondra par deux courriels successifs de sa responsable administrative (Madame S.) en ces termes :

- *« J'interroge le secrétariat social concernant la période de préavis car tu n'es pas dans le cas de chômage économique mais bien en chômage pour force majeure-coronavirus et les règles ne sont pas les mêmes.
Par ailleurs, je te rappelle qu'une démission par mail n'a aucune valeur, il y a des règles bien claires à suivre pour que la demande soit valable.
Toute démission de la part du travailleur doit être envoyée par courrier recommandé ou le courrier doit être remis à l'employeur contre accusé de réception.
Dès lors, pour l'instant tu fais toujours partie du personnel. »*
- *« Tu trouveras en annexe la réponse reçue du service juridique du secrétariat social.
Comme, je le pensais dans le cadre du chômage temporaire un préavis doit être presté ou payé à l'employeur.
Dans ton cas tu as 9 semaines de préavis à prester (ou à payer).
Pour rappel, le préavis ne prendra cours que le lundi qui suit l'envoi recommandé ou la remise de ta lettre de préavis. »*

À ce dernier courriel était joint un courriel du secrétariat SDWORX, dont le contenu est le suivant :

*« La législation prévoit qu'un travailleur peut démissionner sans délai de préavis lorsqu'il est en chômage économique.
Mais une telle disposition n'existe pas lorsque le travailleur est en chômage pour cause de force majeure (comme c'est le cas pendant la crise du coronavirus).
Par conséquent, un travailleur qui démissionne pendant une période de chômage pour force majeure doit respecter son délai de préavis (ou payer une indemnité de rupture équivalente). »*

Le 15 mai 2020, Monsieur L. adressera sa démission par courrier recommandé à l'employeur comme suit :

*« Bonjour Mr G. Par la présente et comme évoqué sur le mail du 13.05.2020 je confirme ma démission prenant effet sur le champ.
Du fait de la situation actuelle et étant au chômage économique et au covid celui-ci prend effet immédiatement sans contrainte d'aucune des parties. »*

Le 23 juin 2020, le conseil de l'employeur écrira à Monsieur L. ce qui suit :

*« Ma cliente me remet votre courrier daté du 15 mai 2020 dans lequel vous donnez votre démission au sein de ma cliente, avec effet immédiat et sans prestation de préavis.
Comme ma cliente vous l'a déjà écrit, votre démission avec effet au 15 mai 2020 et sans prestation de préavis est parfaitement irrégulière.
Ma cliente vous a d'ailleurs rencontré en ses bureaux, en présence de Madame S., pour vous convaincre qu'un préavis devait être presté.
Vous n'avez toutefois pas voulu entendre raison.
Ma cliente confirme qu'un préavis de 9 semaines devait être presté ou payé.
En effet, la loi sur le contrat de travail du 03.07.1978 permet au travailleur de mettre fin au contrat sans préavis uniquement lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat résulte d'un des cas repris aux articles 50 (si la suspension dépasse un mois), 51 et 77/4 de la loi sur le contrat de travail.
En l'espèce, la cause de suspension résulte d'un cas de force majeure tel que prévu à l'article 26 de la loi sur le contrat de travail.
Vous étiez dès lors incontestablement dans l'obligation de respecter un délai de préavis.
Vous avez été occupé au sein de la SA MTTT GRILLO du 16.02.2015 jusqu'au 15.05.2020, soit pendant 5 ans et 3 mois.
Le délai de préavis est donc de 9 semaines conformément à l'article 37/2 §2 de la loi sur le contrat de travail qui stipule expressément que
« § 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de six ans d'ancienneté »*

*Ayant manifesté votre volonté de ne pas le prester, vous êtes redevable à l'égard de ma cliente d'une indemnité équivalente à 9 semaines de travail, soit la somme de 6.443,08 € (9 semaines x (37h x 19,3486 €))
À défaut de créditer mon compte tiers (...) de ce montant pour le 6 juillet 2020 prochain, je vous informe avoir reçu mandat de procéder au recouvrement de la créance de ma cliente auprès des juridictions compétentes.
Il ne vous sera adressé aucun rappel. »*

IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL

1. La position de Monsieur L.

Monsieur L. fait valoir en substance que la période de chômage pour cause de COVID19 était bien assimilée à un chômage économique lorsqu'il a posé sa démission, et c'est dès lors de façon régulière qu'il a donné sa démission sans préavis, aucune indemnité compensatoire de préavis ne pouvant être réclamée par l'employeur.

A l'audience publique du 4 juin 2021, Monsieur L. a en outre précisé avoir été placé par l'employeur en chômage économique dès janvier 2020, soit bien avant la crise sanitaire.

2. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que la cause de la mise en chômage temporaire de Monsieur L. n'est pas d'ordre économique mais résulte d'un cas de force majeure, en l'espèce le fait du prince, dont il est faux de prétendre qu'il est « assimilé » au chômage économique.

C'est dès lors à tort selon l'employeur que Monsieur L. estime pouvoir invoquer l'article 37/7, § 1^{er}, de la loi relative au contrat de travail du 3 juillet 1978 : le cas de force majeure n'y est pas repris et la suspension du contrat de travail n'est pas due en raison de circonstances économiques ou à des intempéries.

L'employeur considère qu'il en résulte que Monsieur L. était tenu de prester un préavis, et être dès lors en droit de lui réclamer une indemnité équivalente à 9 semaines de prestations.

3. La décision de la cour du travail

a. Les textes et principes applicables

D'une part, la force majeure se définit comme un événement de nature imprévisible qui rend impossible l'exécution d'obligations contractuelles, pour autant que cet événement ne puisse être imputé au débiteur de l'obligation. La force majeure empêche que la

partie qui n'a pas rempli ses obligations, soit tenue pour responsable de cette inexécution¹.

Les évènements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat².

Le terme "momentanément" ne s'oppose pas à "définitivement" mais bien à "pour une longue durée"³. La règle veut donc que l'inexécution d'une obligation par une partie suite à un cas de force majeure entraîne la suspension ou la rupture du contrat de travail selon que les conséquences de la force majeure sont de longue durée ou non.

L'employeur qui invoque la force majeure doit en prouver l'existence. Lorsqu'il ne parvient pas à rapporter cette preuve, il faut considérer que l'employeur a suspendu irrégulièrement le contrat de travail.

La force majeure étant définie comme un obstacle insurmontable à la poursuite de l'exécution du contrat, l'évènement doit rendre la poursuite de l'exécution du contrat complètement impossible : il doit s'agir d'une impossibilité absolue de fournir du travail dans le chef de l'employeur, et il ne suffit donc pas que l'exécution du contrat soit rendue simplement plus difficile ou plus onéreuse.

D'autre part, l'exécution du contrat de travail peut être suspendue pour manque de travail résultant de causes économiques⁴.

Il doit s'agir de raisons économiques occasionnant un manque temporaire de travail dès lors qu'elles ne donnent lieu qu'à une suspension du contrat de travail. Le caractère temporaire de la suspension des obligations des parties est en effet inhérent à la notion de suspension⁵.

Durant la période de suspension totale de l'exécution du contrat de travail pour manque de travail résultant de causes économiques, l'ouvrier a le droit de mettre fin au contrat sans préavis⁶.

b. Application

À l'appui de son affirmation selon laquelle il a été placé par l'employeur en chômage économique dès janvier 2020, soit bien avant la crise sanitaire, Monsieur L. a souhaité déposer à l'audience publique du 4 juin 2021 une pièce non communiquée à

¹ Art. 1147 C. civ.

² art. 26, al. 1^{er} de la loi relative aux contrats de travail.

³ O. VANACHTER, note sous Cass., 5 janvier 1981, *R.D.S.*, 1981, 277.

⁴ art. 51, § 1^{er} et § 3^{ter} loi relative aux contrats de travail.

⁵ C. trav. Bruxelles, 6 novembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 127.

⁶ art. 37/7 de la loi relative au contrat de travail.

l'employeur, qui s'y est dès lors opposé, soit une attestation des paiements d'allocations de chômage effectués en sa faveur pour la période de janvier à mai 2020, émanant de son organisme de paiement.

En vertu de l'article 737 du Code judiciaire, la communication des pièces a lieu par leur dépôt au greffe, où les parties les consulteront sans déplacement, ou peut être faite à l'amiable.

Hormis le cas prévu à l'article 735, le juge doit, en vertu de l'article 740 de ce code, écarter d'office des débats tous mémoires, notes ou pièces qui n'ont pas été communiqués au plus tard en même temps que les conclusions, sauf si la partie contre laquelle ces pièces sont opposées a consenti au dépôt ou s'il est fait application de l'article 748, § 2, du même code.

L'article 747, § 2, alinéa 6, du même code dispose en sa première phrase que, sans préjudice de l'application des exceptions prévues à l'article 748, §§ 1^{er} et 2, les conclusions qui sont remises au greffe ou envoyées à la partie adverse après l'expiration des délais sont d'office écartées des débats.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les pièces doivent être communiquées à la partie adverse dans le délai fixé pour le dépôt des conclusions et, au plus tard, en même temps que la communication de celles-ci.

En l'espèce, sur base de l'ordonnance du 25 novembre 2020 dont il a été question *supra*, Monsieur L. devait communiquer ses pièces au plus tard le 15 avril 2021.

La cour écarte dès lors cette pièce qui n'a pas été régulièrement communiquée à la partie adverse dans le délai fixé pour le dépôt des conclusions.

Cela étant posé, en sa qualité de demandeur originaire, la charge de la preuve incombe à l'employeur en application du nouvel article 8.4, al. 4, du Code civil, qui dispose qu'«*En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement*».

En l'espèce, l'employeur invoque à l'appui de son affirmation selon laquelle la cause de la mise en chômage temporaire de Monsieur L. n'est pas d'ordre économique mais résulte d'un cas de force majeure :

- Que n'étant pas une entreprise essentielle et ne pouvant pas respecter les règles de distanciation de 1,5 mètre, il a été contraint de cesser ses activités et de mettre ses travailleurs en chômage temporaire pour cas de force majeure, compte tenu de l'article 2 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19 qui prévoyait que :

« Le télétravail à domicile est obligatoire dans toutes les entreprises non essentielles, quelle que soit leur taille, pour tous les membres du personnel dont la fonction s'y prête.

Pour les fonctions auxquelles le télétravail à domicile ne peut s'appliquer, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour garantir le respect des règles de distanciation sociale, en particulier le maintien d'une distance d'1,5 mètre entre chaque personne. Cette règle est également d'application pour les transports organisés par l'employeur.

Les entreprises non essentielles dans l'impossibilité de respecter les mesures précitées doivent fermer. »

La cour observe à cet égard que ce texte a été abrogé par l'article 12 de l'A.M. du 23 mars 2020 (*M.B.*, 23 mars 2020 (deuxième éd.)), en vigueur le 23 mars 2020 (art. 14), et que l'employeur ne précise pas quelle autre disposition similaire lui aurait été applicable en date du 15 mai 2020.

Plus fondamentalement, la cour constate que l'employeur ne produit aux débats aucun élément attestant de ce qu'il se trouvait dans l'impossibilité de faire respecter les règles de distanciation sociale, et partant ne rapporte pas la preuve de la force majeure alléguée.

- Les FAQ de l'ONEm traitant de la problématique « CORONA », dont il ressort notamment que les entreprises contraintes de fermer parce qu'elles ne sont pas en mesure de mettre en place les mesures sanitaires imposées, peuvent invoquer du chômage temporaire dont l'ONEm accepte qu'il soit qualifié de chômage pour force majeure.

De nouveau, la cour constate que l'employeur ne produit aux débats aucun élément attestant de ce qu'il se trouvait effectivement dans l'impossibilité de faire respecter les règles de distanciation sociale, et partant ne rapporte pas la preuve de la force majeure alléguée.

Il ne ressort en outre pas de ce document, ni d'aucun autre élément du présent dossier, que Monsieur L. était concrètement mis en chômage temporaire par l'employeur pour cause de force majeure en date du 15 mai 2020, et non comme il le prétend, en chômage pour manque de travail résultant de causes économiques.

L'appel est dès lors fondé.

c. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des

lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète.

En sa qualité de partie succombante, l'employeur sera donc condamné aux dépens d'instance et d'appel⁷.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit l'appel recevable et fondé,

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il condamne Monsieur L. à payer à la SA M.T.T.T. GRILLO le montant de 6.441,42 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, montant à majorer des intérêts au taux légal sur les sommes dues depuis le 15 mai 2020,

En conséquence, déboute la SA M.T.T.T. GRILLO de sa demande originale,

Délaisse à la SA M.T.T.T. GRILLO ses propres dépens d'instance et d'appel, et la condamne aux dépens d'instance et d'appel de Monsieur L., non liquidés, ainsi qu'à la somme de 40 euros à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller faisant fonction de Président,
, Conseiller social au titre d'employeur,
, Conseiller social au titre d'ouvrier,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de _____, Greffier.

⁷ article 1017, al.1 du Code judiciaire.

Le Greffier

les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 - G de la Cour du travail de Liège, division Liège, en l'aile sud du Palais de Justice de Liège, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert, 30, le TROIS SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT ET UN, par le Président, assisté de Monsieur _____, Greffier.

Le Greffier

Le Président