



Chambre 3
Numéro de rôle 2020/AM/269
Sxxxxxx-Cxxxx SRL / Nxxxxx Exxxxx
Numéro de répertoire 2022/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
18 janvier 2022**

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail d'ouvrier.

Retrait d'agrément d'une société de titres-services en raison des infractions constatées à la législation sur les titres-services.

Déclaration auprès de l'Onem d'une demande de chômage temporaire pour cause de force majeure.

Refus de reconnaissance de la force majeure par l'Onem confirmé tant par le tribunal que la Cour du travail.

Invocation irrégulière de la force majeure par l'employeur ouvrant le droit au profit de la travailleuse de dommages et intérêts équivalents au salaire perdu pendant la suspension du contrat de travail.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

Sxxxxxx-Cxxxx SRL, BCE xxxxxxxxxxxx, dont le siège social est établi à xxxx xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxx, **en faillite** et dont le **curateur** est **Maître Gxxx Dxxxxx**, avocat, dont le cabinet est établi à xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx xxxxxxxxxxxx,

Appelante, défenderesse originaire au principal, demanderesse originaire sur reconvention, comparaisant par son conseil Maître Yxxxxx Axxxxxxxxx loco Maître Pxxxx Nxxxxx, avocat à xxxxxxxx,

CONTRE :

NXXXXX Elodie, RN xxxxxxxxxxxx, domiciliée à xxxx xxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, xxxxxx,

Intimée, demanderesse originaire au principal, défenderesse originaire sur reconvention, comparaisant par son conseil Maître Cxxxx Dxxxxx loco Maître Exxx Mxxxxx, avocat à Mxxxxxxxx.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 18/5/2020 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 1/9/2020 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire, le 18/11/2020, et notifiée aux parties le même jour ;

Vu, pour la SRL SXXXXXX-CXXXX, les conclusions d'appel reçues au greffe le 9/3/2021 ;

Vu, pour Madame NXXXXX, ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 12/4/2021 ;

Entendu les conseils du curateur et de Madame NXXXXX, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 16/11/21 de la 3^{ème} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE LA REQUETE D'APPEL :

Par requête reçue au greffe le 1/9/2020, la SRL SXXXXXX-CXXXX, en faillite, a relevé appel du jugement prononcé contradictoirement le 18/5/2020 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

La requête d'appel élevée à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduite dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT :

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame NXXXXX, née le xxxxxxxx, a été engagée par la société SXXXXXX-CXXXX (actuellement en faillite), active dans le domaine de l'offre de services de nettoyage à domicile en qualité d'aide-ménagère, dans le cadre d'un contrat de

travail d'ouvrière "titres-services" à durée indéterminée et à temps partiel (13 heures par semaine) avec effet au 21/5/2018.

En date du 1/6/2018, l'appelante a réceptionné une décision du 23/5/2018 (notifiée le 30/5/2018) de refus d'agrément. Cette décision du ministre de l'Emploi et de la Formation du gouvernement wallon a été contestée devant le Conseil d'Etat qui, par arrêt du 5/3/2021 a rejeté le recours en annulation de cette décision.

L'appelante a effectué pour ses travailleuses des déclarations de chômage temporaire pour force majeure :

- une première déclaration de chômage temporaire à partir du 1/6/2018 qui a été refusée par l'ONEM le 8/6/2018 ;
- une seconde déclaration de chômage temporaire à partir du 1/7/2018 qui a également été rejetée par l'ONEM le 2/7/2018.

Ces deux décisions de l'ONEM ont fait l'objet d'un recours auprès du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Par jugement prononcé le 14/2/2020, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a déclaré le recours recevable mais non fondé et confirmé les décisions de l'Onem refusant le chômage temporaire pour force majeure prises les 8/6 et 2/7/2018.

Par requête entrée au greffe de la Cour de céans le 19/3/2020, l'appelante a interjeté appel de ce jugement et, par arrêt du 28/4/2021, la Cour du travail de Mons déclara l'appel recevable mais non fondé, confirmant, en tous points, le jugement prononcé par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Le 15/6/2018, Madame NXXXXX a adressé à son employeur un courrier libellé comme suit :

« Messieurs,

Lors de la réunion de ce 13 juin 2018 en vos bureaux, vous nous avez signalé que vous aviez reçu votre retrait d'agrément à dater du 1^{er} juin 2018.

J'ai effectué des prestations à votre service jusqu'au 1^{er} juin 2018, cependant, vu ce qui précède, aucune prestation ne m'a été fournie après cette date et le chômage temporaire pour force majeure a été refusé par l'ONEm.

Je vous mets donc en demeure de respecter vos obligations contractuelles à mon égard savoir me fournir des prestations comme convenu dans mon contrat de travail.

A défaut d'obtenir satisfaction pour le 21/6/2018, je devrais considérer que vous ne remplissez plus vos obligations contractuelles à mon égard et le contrat de travail qui nous liait sera rompu à votre charge. Une indemnité de rupture de contrat devra m'être versée. La période de travail non-fournie vous sera réclamée à titre de dommages et intérêts. (...) ».

Par courrier en réponse du 20/6/2018, l'employeur fit savoir qu'il contestait le refus de l'Onem car il estimait n'avoir commis aucune faute mais être confronté à un événement de force majeure. Il fit valoir qu'il contestait la décision ministérielle de retrait d'agrément Ce courrier du 20/6/2018 se terminait en ces termes (voir pièce 1.6 de l'appelante) :

« (...)

Veillez noter que je déplore sincèrement cette situation indépendante de la volonté de Sxxxxxx Cxxxx et qui m'affecte au même titre que vous.

Je tiens à vous rassurer sur le fait que tout est mis en œuvre de notre côté pour que vous (lire : vos) droits ne soient pas impactés par cette situation injuste. J'en appelle donc à votre patience et votre solidarité, sachant qu'ensemble nous serons plus fort dans cette épreuve.

Sachez aussi que l'entreprise développée avec succès par Sxxxxxx Cxxxx représente un attrait pour des concurrents qui sans doute se manifesteront. A ce moment il est assez probable que Sxxxxxx Cxxxx délaissera ses intérêts au profit de celui de ses travailleurs et de la continuité de leur emploi. Je sais que vous avez la volonté de travailler et ne peut donc que vous encourager à prendre les sages décisions en conséquence ».

Par courrier recommandé du 22/6/2018, Madame NXXXXX constata la rupture de son contrat de travail :

«(...)J'accuse réception de votre courrier de ce 20 juin dernier.

Je suis étonnée de votre position puisque vous invoquez une force majeure sans en tirer les conséquences. Par contre, vous me proposez d'être solidaire avec vous et d'être patiente.

Néanmoins, je me permets de vous rappeler vos obligations contractuelles qui consistent à me fournir un travail et la rémunération relative à ces prestations. Vous êtes clairement dans l'impossibilité de le faire et ce d'autant plus que les services de l'ONEm refusent de vous reconnaître une forme majeure temporaire.

Je ne peux donc patienter sans avoir de perspective à court terme. En effet, comment vais-je obtenir une rémunération pendant la (les) procédure (s) que vous avez intentées ?

Je ne peux que constater que vous ne remplissez plus vos obligations et me vois contrainte de rompre le contrat de travail qui nous liait depuis le 23 février 2018 à votre charge et à dater de ce jour.

Je vous réclame donc une indemnité de rupture (4 semaines) de contrat en fonction de mon ancienneté dans votre entreprise ainsi que la période de travail non-fournie depuis votre retrait d'agrément et ce, à titre de dommages et intérêts. (...) ».

Le formulaire C4 émis par la SRL SXXXXXX-CXXXX précisa que le contrat de travail avait pris fin le 25/6/2018 dans le cadre d'un abandon de travail.

Par courrier recommandé du 2/7/2018, la SRL SXXXXXX-CXXXX prit acte de la décision de Madame NXXXXX de mettre un terme au contrat de travail, soulignant n'avoir « *aucunement manifesté la volonté de ne plus poursuivre [le] contrat de travail* », et précisant dès lors que Madame NXXXXX lui était redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Des courriers furent encore échangés entre les parties mais en vain.

Dès lors, qu'aucune solution amiable au contentieux opposant les parties ne put être dégagée, Madame NXXXXX fut contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Les antécédents de la procédure

Par requête contradictoire reçue au greffe du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, le 20/6/2019, Madame NXXXXX sollicita la condamnation de la SRL SXXXXXX-CXXXX, actuellement en faillite, au paiement des sommes suivantes :

- 421,98 € bruts, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération qu'elle aurait pu percevoir pour le mois de juin 2018 (15 jours) ;
- 562,64 € bruts à titre d'indemnité de rupture équivalente à 4 semaines de salaire ;
- le tout à majorer des intérêts légaux à dater du 23/6/2018 et des intérêts judiciaires ensuite, outre les dépens de l'instance.

Madame NXXXXX postulait, également, la condamnation de l'appelante à lui délivrer la fiche de paie relative aux jours de chômage temporaire non indemnisables du mois de juin 2018 ainsi que la fiche de paie relative à l'indemnité compensatoire de préavis sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard et par document manquant, à dater du 9^{ème} jour ouvrable suivant la date à laquelle le jugement à intervenir aura acquis force de chose jugée.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 30/9/2019, la SRL SXXXXXX-CXXXX, actuellement en faillite, formula une demande reconventionnelle à titre conservatoire limitée à 1 € provisionnel à titre d'indemnité de rupture dans l'attente d'une décision définitive concernant le chômage temporaire pour force majeure.

Par jugement prononcé le 18/5/2020, le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, déclara la demande principale recevable et partiellement fondée et condamna la SRL SXXXXXX-CXXXX, actuellement en faillite, à payer à Madame NXXXXX les sommes suivantes :

- 421,98 € bruts, à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération que Madame NXXXXX aurait pu percevoir pour le mois de juin 2018 (15 jours) ;
- à augmenter des intérêts légaux à dater du 23/6/2018 et judiciaires ensuite.

Le tribunal condamna la SRL SXXXXXX-CXXXX, actuellement en faillite, à délivrer à Madame NXXXXX la fiche de paie relative aux jours de chômage temporaire non indemnisables du mois de juin 2018 et déclara la demande non fondée pour le surplus.

Enfin, le premier juge déclara la demande reconventionnelle irrecevable car prescrite.

La SRL SXXXXXX-CXXXX, actuellement en faillite, interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

L'appelante relève que c'est à tort que le premier juge a estimé que puisqu'elle avait invoqué de manière irrégulière la force majeure, elle était redevable de dommages et intérêts équivalents au salaire perdu durant la suspension du contrat de travail de Madame NXXXXX.

Or, fait-elle valoir, Madame NXXXXX n'a pas démontré la réunion des trois conditions de la responsabilité civile pour lui permettre de réclamer la réparation d'un préjudice causé par l'absence de fourniture de travail.

L'appelante indique qu'en tout état de cause, Madame NXXXXX n'aurait pas pu démontrer qu'elle aurait commis un manquement fautif dans la mesure où l'impossibilité de l'occuper a résulté d'une décision de retrait d'agrément avec effet immédiat au 23/5/2018, situation qui répond à la définition de la force majeure.

En définitive, souligne-t-elle, le déclenchement de toutes les voies de recours légalement prévues afin de lui permettre de sauvegarder les intérêts de son entreprise et, par la même occasion, le contrat de travail la liant à Madame NXXXXX constitue la preuve selon laquelle elle a adopté le comportement d'un employeur normalement prudent et diligent.

Par ailleurs, l'appelante soulève un second grief à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a refusé de faire droit à sa demande reconventionnelle développée à titre conservatoire et limitée à 1€ provisionnel, à titre d'indemnité de rupture, dans l'attente d'une décision définitive concernant le chômage pour force majeure en déclarant sa demande reconventionnelle prescrite.

Or, fait-elle valoir, sa demande reconventionnelle constitue un simple moyen de défense contre la demande principale, dans laquelle elle était virtuellement comprise, de telle sorte qu'elle a bénéficié de l'effet interruptif de la prescription assuré par la requête introductive d'instance.

L'appelante estime, ainsi, que le premier juge devait faire droit à sa demande reconventionnelle à titre conservatoire limitée à 1 € provisionnel dans l'attente d'une décision définitive concernant le chômage temporaire pour force majeure.

Elle sollicite la réformation du jugement dont appel et, partant, que Madame NXXXXX soit déboutée de ses prétentions.

POSITION DE MADAME NXXXXX :

Madame NXXXXX indique qu'elle est restée sans revenus du 1/6/2018 au 21/6/2018, jour de la cessation des relations de travail consécutive à la constatation par ses soins de l'existence d'un acte équipollent à rupture.

Elle estime que l'appelante a commis une faute en ce qu'elle ne s'est pas comportée comme un employeur normalement prudent et diligent.

En effet, fait valoir Madame NXXXXX, sachant que son recours en suspension au Conseil d'Etat avait échoué et que l'Onem refusait la reconnaissance du chômage pour force majeure, l'appelante aurait dû la libérer de toutes prestations et "*ne pas s'acharner, sachant que cet entêtement la privait de toutes ressources financières*".

Elle indique que c'est à bon droit que le premier juge a fait droit à sa demande et a condamné l'appelante au paiement de la somme de 421,98 € bruts à titre de dommages et intérêts.

Madame NXXXXX sollicite, également, la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle originaire prescrite.

LIMITES DE LA SAISINE DE LA COUR DE CEANS :

Aux termes de l'article 1068, alinéa 1, du Code judiciaire, « tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisit du fond du litige le juge d'appel ».

Il en résulte que l'appel dirigé contre un jugement définitif ou avant dire droit saisit de plein droit le juge d'appel de la totalité de la contestation, de toutes les questions de fait et de droit que le litige comporte (Cass., 17/5/1999, Pas., I, p. 692)

Ce principe de l'effet dévolutif de l'appel étant une règle d'organisation judiciaire, est d'ordre public (Cass., 5/1/2006, J.T., 2007, p. 118).

Ce principe se heurte, toutefois, à l'effet relatif de l'appel : il appartient, en effet, aux parties de déterminer, par l'appel principal ou incident, les limites dans le cadre desquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations tranchées par le premier juge (Cass., 25/3/1999, Pas., I, p. 451 ; Cass., 28/9/1999, Pas., I, p. 2036).

En l'espèce, Madame NXXXXX n'a pas formé d'appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a rejeté sa demande portant sur l'octroi d'une indemnité de rupture équivalente à 4 semaines de rémunération, soit la somme de 562,64 € bruts, ainsi que sa demande visant à assortir d'une astreinte la délivrance de la fiche de paie relative aux jours de chômage temporaire non indemnisables du mois de juin 2018.

Il est, dès lors, acquis que ces chefs de demande ont été définitivement tranchés par le premier juge de telle sorte que la Cour de céans en est définitivement dessaisie.

En l'espèce, la saisine de la Cour de céans est, dès lors, limitée à l'examen du fondement de la requête d'appel de la SRL SXXXXXX-CXXXX, actuellement en faillite.

DISCUSSION - EN DROIT :**I. Fondement de la requête d'appel****I.1. Quant à la notion de la force majeure et aux conséquences sur le contrat de travail**

L'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, selon l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le travail que l'employeur doit procurer au travailleur est le travail convenu, c'est-à-dire le travail dont la nature, le temps et le lieu ont été expressément ou tacitement convenus.

Cette obligation qui consiste à fournir le travail convenu est une « obligation de faire », dès lors que celle-ci impose au débiteur l'accomplissement d'une activité.

Or, toute obligation de faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur, selon l'article 1142 du Code civil, à moins que le débiteur justifie que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, selon l'article 1147 du Code civil, ou démontre qu'il a été empêché, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit, de faire ce à quoi il était obligé, selon l'article 1148 du Code civil.

Les dommages et intérêts dus au créancier sont, en général, de la perte qu'il a faite et du gain dont il a été privé, selon l'article 1149 du Code civil, en manière telle que la réparation doit être intégrale (Cass. (1^e ch.), 19 mars 2015, rôle n° C.14.0445.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be>. ; P.A. FORIERS et E. DE DUVE, « Aspects du dommage réparable et des dommages et intérêts », in *Les obligations contractuelles*, (dir.) M. DUPONT, Bruxelles, Larcier, 2016, p. 345), si ce n'est que le débiteur n'est tenu que des dommages et intérêts qui ont été prévus ou qu'on a pu prévoir lors du contrat, lorsque ce n'est pas par son dol que l'obligation demeure inexécutée, selon l'article 1150 du Code civil, et que, dans le cas même où l'inexécution résulte du dol du débiteur, les dommages et intérêts ne doivent comprendre, à l'égard de la perte éprouvée par le créancier et du gain dont il a été privé, que ce qui est une suite immédiate et directe de l'inexécution de la convention, selon l'article 1151 du Code civil.

Les variations terminologiques contenues dans les articles 1147 et 1148 du Code civil importent peu ; en effet, toutes les notions respectives de « cause étrangère », de « force majeure » et de « cas fortuit » expriment l'idée que le débiteur peut échapper à sa responsabilité lorsqu'il prouve l'existence d'une cause étrangère libératoire (P. WERY, *Droit des obligations*, Bruxelles, Larcier, 2011, vol. 1, pp. 538-539 ; F. GLANSDORFF, « La force majeure à l'heure du coronavirus », *J.T.*, 2020, p. 326).

Tout événement peut être érigé en cause étrangère libératoire s'il rend l'exécution de l'obligation impossible et s'il est exempt de toute faute du débiteur (P. WERY, *op. cit.*, p. 540).

Lorsque l'employeur ne respecte son obligation de fournir du travail selon les modalités convenues, le travailleur est en droit de réclamer l'indemnisation du dommage qu'il subit en raison de cette faute contractuelle (J. CLESSE et F. KEFER, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 258) , hormis dans l'hypothèse où l'inexécution résulte d'une cause étrangère libératoire.

Il a donc été jugé que l'employeur qui manque à son obligation de fournir du travail est redevable d'une indemnité dont le montant équivaut à la rémunération brute perdue par le travailleur (C. trav. Bruxelles, 16 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 102).

Les engagements résultant d'un contrat de travail prennent fin par la force majeure,

selon l'article 32, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La force majeure ne peut entraîner la rupture du contrat de travail que lorsqu'elle rend définitivement impossible l'exécution ultérieure du contrat (Cass., 10 janvier 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 209).

Pour que l'effet extinctif de la force majeure puisse intervenir, l'impossibilité d'exécuter le contrat doit être définitive (S. GILSON, F. LAMBINET et A. ROGER, « La force majeure en droit du travail », in *La force majeure. Etat des lieux*, (coord.) I. BOUIOUKLIEV, Limal, Anthemis, 2013, p. 250).

Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat de travail lorsqu'ils ne font qu'en suspendre momentanément l'exécution, selon l'article 26, alinéa 1, de la loi du 3 juillet 1978.

En règle générale, la force majeure ne peut résulter que d'un événement indépendant de la volonté humaine que l'homme n'a pu prévoir ou prévenir, ni conjurer (Cass. (3e ch.), 16 mars 1998, rôle n° S.97.0105.N, <https://juportal.be> ; Cass. (3e ch.), 29 novembre 1999, rôle n° S.99.0007.N, <https://juportal.be> ; Cass. (3e ch.), 18 septembre 2000, rôle n° S.00.0016.N, <https://juportal.be> ; Cass. (3e ch.), 22 février 2010, rôle n° S.09.0033.F, <https://juportal.be> ; Cass. (1e ch.), 15 octobre 2020, rôle n° F.19.0166.F, <https://juportal.be> ; Cass. (1e ch.), 4 juin 2015, rôle n° F.14.0094.F, <https://juportal.be> ; Cass. (2e ch.), 24 octobre 2017, rôle n° P.16.1198.N.F, <https://juportal.be> ; Cass. (ch. vac.), 10 juillet 2019, rôle n° P.19.0694.F, <https://juportal.be> ; Cass. (2e ch.), 13 novembre 2019, rôle n° P.19.0984.F, <https://juportal.be>).

Dans la matière contractuelle, la force majeure suppose un obstacle insurmontable à la poursuite de l'exécution du contrat ; il ne doit pas être tenu compte de circonstances postérieures à la survenance de cet événement, celles-ci étant sans influence sur l'existence de la cause étrangère et sur les conséquences juridiques qu'elle a engendrées (Cass., 10 novembre 1976, *J.T.T.*, 1978, p. 131). Il a également été jugé que ne constitue pas une force majeure, une circonstance qui ne rend pas l'exécution du contrat absolument impossible, mais la rend seulement plus difficile ou plus onéreuse (C. trav. Bruxelles, 12 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 56).

I.2. Application des principes au cas d'espèce : demande de dommages et intérêts pour les jours de chômage temporaire non indemnisés en juin 2018

Comme évoqué supra, l'employeur a l'obligation de fournir du travail (article 20,1° de la loi du 3/7/1978). S'il veut être exonéré de cette obligation, c'est à lui à établir qu'il y a un cas de force majeure rendant impossible l'exécution du contrat de travail.

La charge de la preuve repose sur l'employeur et non sur le travailleur qui n'a pas à établir une faute dans le chef de l'employeur. C'est celui qui se prétend libéré de son obligation qui doit établir l'existence d'un cas de force majeure.

En l'espèce le retrait d'agrément à la société appelante n'a pas été reconnu par l'Onem comme constitutif d'une situation de force majeure permettant de suspendre le contrat de travail de Madame NXXXXX.

L'Onem a notifié à la société appelante deux décisions de refus de reconnaissance du chômage temporaire qui furent confirmées par jugement prononcé le 14/2/2020 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, lequel fut confirmé par arrêt prononcé le 28/4/2021 par la Cour de céans.

L'appelante a donc invoqué de manière irrégulière la force majeure de telle sorte que s'étant rendue coupable d'un comportement fautif elle est redevable à Madame NXXXXX de dommages et intérêts équivalents au salaire perdu durant la période de suspension du travail.

Les conditions d'application de l'article 1382 du Code civil sont, donc, bien réunies en l'espèce.

C'est, dès lors, à bon droit que le premier juge a considéré que la demande de dommages et intérêts était fondée en ce qu'elle visait à obtenir des dommages et intérêts équivalents à la rémunération de 15 jours non indemnifiables en juin 2018, soit en l'absence de contestation sur les chiffres, 421,98 €.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée quant à ce.

I.3. Quant au fondement de la demande reconventionnelle originaire formulée par l'appelante

Par voie de conclusions déposées au greffe du Tribunal du travail le 30/9/2019, l'appelante a formulé une demande reconventionnelle, à titre conservatoire, limitée à 1€ provisionnel, à titre d'indemnité de rupture, dans l'attente d'une décision définitive concernant le chômage temporaire pour force majeure, et ce dans l'hypothèse où les décisions de refus de l'ONEM seraient confirmées par le Tribunal du travail.

En vertu de l'article 15 de la loi du 03 juillet 1978 précitée :

«Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. (..) »

La demande portant sur l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis constitue une demande « naissant du contrat ».

Cette demande ayant été formulée pour la première fois par conclusions déposées au greffe le 30 septembre 2019, soit plus d'un an après la cessation du contrat, est prescrite.

L'argument de la SPRL SXXXXXX-CXXXX, selon lequel la demande reconventionnelle aurait été virtuellement comprise dans la requête introductive d'instance, ne peut être suivi. L'acte introductif d'instance émane de Madame NXXXXX ; il ne peut être présumé, fût-ce virtuellement, inclure une demande pour la SPRL SXXXXXX-CXXXX.

En effet, lorsque la demande reconventionnelle ne constitue pas une simple défense contre la demande principale mais une demande totalement indépendante de l'action principale, la prescription de l'action reconventionnelle n'est pas interrompue par l'introduction de l'action principale par citation.

Une action reconventionnelle introduite par l'employeur tendant à l'obtention d'une indemnité de congé n'est pas simplement une défense contre l'action principale du travailleur en paiement d'une indemnité de préavis de sorte que cette demande reconventionnelle ne bénéficie pas de l'interruption de la prescription par la citation originaire (Cass., 26 novembre 1990, J.T.T. 1990, p. 25, note; Cass., 3 juin 1991, J.T.T. 1991, 427, note).

Il s'impose de confirmer, également, le jugement dont appel à ce sujet et, partant, de déclarer la requête d'appel non fondée quant à ce.

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 la requête d'appel recevable mais non fondée ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Dit pour droit que doivent être inscrites au passif privilégié de la faillite de la SRL SXXXXXX-CXXXX les créances de Madame NXXXXX ainsi arrêtées par la Cour de céans :

- 421,98 € à titre de dommages et intérêts équivalents à la rémunération que Madame NXXXXX aurait pu percevoir pour 15 jours de chômage temporaire non indemnisable en juin 2018, sans déduction des retenues sociales et fiscales applicables dès lors qu'il s'agit de dommages et intérêts ;
- à augmenter des intérêts légaux à dater du 23/6/2018 et judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement.

Dit pour droit que le curateur à la faillite de la SRL SXXXXXX-CXXXX délivrera à Madame NXXXXX la fiche de paie relative aux jours de chômage temporaire non indemnisables du mois de juin 2018 ;

Condamne la partie appelante qualifiée qu'aux dépens de l'instance d'appel liquidés par Madame NXXXXX, à la somme de 240 €, étant l'indemnité de procédure d'appel, ainsi qu'à la somme de 20 € (déjà versée par ses soins lors du dépôt de la requête d'appel) à titre de contribution au fonds budgétaire d'aide juridique de seconde ligne en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIÉGHE, président de chambre,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,
Carlo BRISCOLINI, conseiller social au titre de travailleur ouvrier,

Assistés de :
Gérald VAINQUEUR, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 18 janvier 2022 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,