



numéro de répertoire <b>2023/ 7801</b>
date du jugement <b><u>23/06/2023</u></b>
numéro de rôle <b>R.G. : 22/ 3931/ A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

**expédition**

délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de  
LIEGE, Division LIEGE**

**Jugement**

**Troisième chambre**

présenté le
ne pas enregistrer

**En cause :****Monsieur G**

Partie demanderesse, représentée par Maître Juliette DERMINE, avocate substituant son confrère Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE, rue Constantin de Gerlache, 41.

**Contre :**

**La SRL TECHNI-LEVAGE**, dont le siège social est établi rue du Centre 49 à 4000 LIEGE, inscrite à la BCE sous le n° 0464.155.391.

Partie défenderesse, représentée par Maître Olivier EVRARD, avocat, à 4000 LIEGE, Quai de Rome, 25.

---

**PROCEDURE**

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

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 2 décembre 2022 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ du 17 janvier 2023 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 17 février 2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 14 mars 2023 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 26 mai 2023.

Vu l'absence de conciliation des parties.

**I. FAITS**

Monsieur G a été occupé par la SRL TECHNI-LEVAGE en qualité de gestionnaire de magasin dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 31 décembre 2021.

Il a ensuite été engagé toujours en qualité de gestionnaire de magasin dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 5 janvier 2022.

Par courrier du 23 mai 2022, la SRL TECHNI-LEVAGE a notifié à Monsieur G son licenciement moyennant préavis de 4 semaines prenant cours le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Le contrat de travail a pris fin effectivement le 31 juillet 2022.

Par courrier de son syndicat du 18 octobre 2022, Monsieur G a fait valoir diverses réclamations.

Monsieur G a introduit la présente procédure par requête déposée le 2 décembre 2022.

## II. OBJET DE LA DEMANDE

Monsieur G demande que la SRL TECHNI-LEVAGE soit condamnée à lui payer :

- 1.392,00 € brut à titre de complément d'indemnité de rupture
- 1.262,46 € brut à titre de pécule de vacances 2022
- 5.153,02 € brut à titre de pécule de vacances 2023
- 1.516,67 € brut à titre de prime de fin d'année 2022
- 226,09 € brut à titre de solde de rémunération du mois de mars 2022
- 619,05 € brut à titre de solde de rémunération du mois d'avril 2022
- 166,67 € brut à titre de prime sectorielle 2022
- 166,67 € net à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance des écochèques 2022
- 41,67 € net à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance des écochèques 2023.

Le tout à majorer des intérêts de retard au taux légal depuis leur date d'exigibilité.

Il demande l'exécution provisoire sans possibilité de cantonner et sans caution ainsi que la condamnation de la SRL TECHNI-LEVAGE aux dépens.

## III. RECEVABILITE DE LA DEMANDE

La demande est recevable, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

## IV. EXAMEN DE LA DEMANDE

### IV.1. INDEMNITÉ COMPLEMENTAIRE DE PRÉAVIS

Monsieur G soutient qu'il peut se prévaloir d'une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> octobre 2021 en sorte qu'il pouvait prétendre, lors de son licenciement, à un délai de préavis de 6 semaines.

Le Tribunal estime qu'il y a lieu de faire droit à cette demande.

En effet, par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise. (article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail)

Il faut donc que deux conditions soient réunies pour que Monsieur G puisse revendiquer une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> octobre 2021 :

- Il faut que les employeurs successifs de Monsieur G depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021 constituent la même entreprise, ce qui n'est pas contesté ;
- Il faut que Monsieur G ait été occupée de façon ininterrompue par cette entreprise depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

C'est cette seconde condition qui est contestée par la SRL TECHNI-LEVAGE au motif que le contrat de travail à durée déterminée a pris fin le 31 décembre 2021 et que le contrat de travail à durée indéterminée a pris cours le 5 janvier 2022.

A cet égard, la jurisprudence et la doctrine s'accordent, à juste titre, pour considérer que l'interruption doit être réelle et effective et ne peut avoir été imposée par l'employeur dans le but d'éviter le maintien de l'ancienneté.

Ainsi, « *La Cour du travail de Bruxelles<sup>1</sup> affirme qu'une interruption d'un jour, qui est un jour férié, entre le contrat de travail précédent et le nouveau contrat de travail n'est pas une interruption de fait de l'ancienneté.*

*La Cour du travail de Gand<sup>2</sup> considère, dans le même sens, qu'il n'y a pas eu d'interruption réelle de l'occupation pendant le week-end des 3 et 4 août. Les seuls jours pendant lesquels il n'y avait aucun lien juridique étaient les jours du week-end, qui correspondaient aux jours d'inactivité habituelle de l'employée. Le dernier jour de travail du contrat de travail à temps plein et le premier jour de travail du contrat à temps partiel se sont, en l'espèce, succédés sans interruption. »<sup>3</sup>*

La Cour du travail de Liège a également considéré<sup>4</sup> que si, en principe, une brève interruption (il s'agissait dans les espèces visées respectivement de 4 et de 5 jours calendrier) suffit pour interrompre l'ancienneté, il n'en est toutefois pas ainsi lorsque l'interruption n'est que virtuelle et n'a été mise en place que pour permettre au dernier employeur de bénéficier de la réglementation relative à la réduction des cotisations sociales (plan « plus un ») ou pour faire échec à la règle légale sur le calcul de l'ancienneté servant à fixer la durée du préavis<sup>5</sup>.

En l'espèce, le Tribunal estime que l'interruption de 4 jours entre le 1<sup>er</sup> et le 4 janvier 2022 n'est pas une interruption réelle et effective de l'occupation car :

- Le 1<sup>er</sup> janvier est un jour férié
- Le 2 janvier 2022 était un dimanche
- La SRL TECHNI-LEVAGE ne soutient pas que son entreprise était ouverte les 3 et 4 janvier 2022 alors qu'il s'agit d'une période de l'année où bon nombre d'entreprises ferment leur portes au moins quelques jours, notamment pour la récupération des jours fériés du 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier s'ils tombent sur des jours de fermeture habituelle (comme ce fut le cas du 25 décembre 2021 et du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ; la pièce n°2 de la SRL TECHNI-LEVAGE mentionne d'ailleurs le lundi 27 décembre 2021 comme un jour férié ... il est vraisemblable qu'il en fut de même le lundi 3 janvier 2022).

Il importe peu que la SRL TECHNI-LEVAGE ait effectivement fait une DIMONA de sortie le 31 décembre 2021 et une DIMONA d'entrée le 5 janvier 2022. Ces déclarations DIMONA ne constituent que des démarches administratives de l'employeur qui sont sans incidence sur la

<sup>1</sup> C. trav. Bruxelles, 26 juin 2009, J.T.T., 2009, p. 389 et dans le même sens: Trib. trav. Bruxelles, 25 févr. 2020, inéd., RG n° 19/608/A.

<sup>2</sup> C. trav. Gand, 9 décembre 2002, Orientations, JLPV, 2003, nos 6-7, 28.

<sup>3</sup> B. Paternostre et Ch. Broucke, "L'ancienneté servant de base au calcul du délai de préavis", Orientations, 2016, n° 9, p. 14.

<sup>4</sup> C. trav. Liège, 16 février 2006, J.T.T., 2006, 329 ; C. trav. Liège, 15 avril 2002, J.T.T., 2002, 423 ; Orientations, JLPV, 2002, nos 6-7, 3 et J.L.M.B., 2003, 104.

<sup>5</sup> B. Paternostre et Ch. Broucke, o.c., p. 14.

notion d'ancienneté, laquelle est impérative en faveur du travailleur. Une démarche unilatérale de l'employeur ne peut donc avoir une influence décisive sur cette ancienneté.

Par ailleurs, alors que la chronologie des faits constitue un indice sérieux de l'absence d'interruption effective et réelle entre les deux contrats de travail, la SRL TECHNI-LEVAGE ne démontre nullement qu'elle avait réellement la volonté de stopper ses relations contractuelles avec Monsieur G le 31 décembre 2021 et qu'elle s'est finalement ravisée le 5 janvier 2022.

Monsieur G pouvait donc se prévaloir d'une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Il y a lieu de faire droit à sa demande d'une indemnité complémentaire de préavis de 2 semaines.

Le montant qu'il réclame à ce titre, soit 1.392,00 € brut, n'est pas contesté quant à son *quantum*.

Il y a lieu de lui accorder.

#### **IV.2. ARRIERES DE SALAIRE DE MARS ET AVRIL 2022**

Monsieur G soutient qu'il aurait dû percevoir 2.600,00 € brut (ce qui correspond à sa rémunération mensuelle) pour le mois de mars et le mois d'avril 2022 alors qu'il ressort de ses fiches de paie qu'il a touché 2.373,91 € brut pour mars et 1.980,95 € pour avril.

En réalité, la différence vient du fait que la SRL TECHNI-LEVAGE a comptabilisé sur ces deux fiches de paie des jours de congé (2 pour mars et 5 pour avril) qui n'ont pas été rémunérés.

Or le système de rémunération des congés légaux est tel que les congés sont octroyés sur base des prestations de l'année précédente mais sont payés de façon anticipée par l'employeur en cas de rupture du contrat de travail.

Par conséquent, les congés pris par Monsieur G en 2022 ont pour partie été promérités lorsqu'il travaillait pour la SA PLAN-IT avant le 1<sup>er</sup> octobre 2021 (attestation de vacances ; pièce n°10 de la SRL TECHNI-LEVAGE) et ont été pour partie payés par celle-ci dans le cadre du pécule de vacances de départ. Ainsi, il résulte de la pièce n°10 de la SRL TECHNI-LEVAGE que PLAN-IT a payé à Monsieur G la somme de 2.840,54 € à titre de pécules de départ.

Monsieur G ne démontre pas qu'il n'aurait pas pris ces jours de congé (or il n'a formulé aucune contestation à la réception des fiches de paie considérées). Il ne démontre pas non plus pour quels motifs ces jours de congé auraient dû lui être payés alors qu'il a perçu un pécule de vacances anticipé de la SA PLAN-IT pour ses congés de 2022.

La demande de Monsieur G est donc non fondée sur ce point.

#### **IV.3. PECULES DE VACANCES**

1.

En terme de conclusions, Monsieur G indique qu'un pécule de vacances lui est dû sur le complément d'indemnité de rupture de 2 semaines et que c'est à ce titre qu'il réclame 1.262,46 €.



Force est de constater que pour un pécule qui doit être calculé sur une indemnité complémentaire de préavis de 1.932,00 €, cette somme semble déraisonnable et à tout le moins n'est pas justifiée, ni dans son fondement ni dans son calcul.

Au terme de sa pièce n°4, Monsieur G ne justifie pas ce poste de réclamation par référence à un pécule de vacances sur l'indemnité complémentaire de préavis mais par une « retenue pécules erronée de 2 sem ». Cette pièce semble, pour ce poste, faire référence aux déductions (2.209,30 € correspondant au total des déductions reprises sur la fiche de paie de juillet 2022) faites par la SRL TECHNI-LEVAGE sur les pécules de sortie de Monsieur G en raison des congés déjà payés par PLAN-IT (pièce n° 9 de la SRL TECHNI-LEVAGE ; fiche de paie de juillet 2022).

Les parties ne se sont pas expliquées sur le principe ni sur le *quantum* de cette réclamation.

La pièce n°4 de Monsieur G manque de clarté et n'a pas été explicitée en terme de conclusions.

Il y a donc lieu de rouvrir les débats sur ce point.

2.

Monsieur G réclame 2.576,51 € de simple pécule de vacances pour 2023 et 2.576,51 € de double pécule de vacances pour 2023.

Il résulte de sa pièce n° 4 qui reprend le calcul de ces pécules que ceux-ci ont été calculés sur base d'une année complète de rémunération (2600 € X 12,92 X 7,67%) alors que Monsieur G n'a été occupé en 2022 (qui constitue l'année de référence pour le calcul des pécules de 2023) que jusqu'au 31 juillet 2022.

Le Tribunal constate en outre que, selon la fiche de paie de juillet 2022 (pièce n°9 de la SRL TECHNI-LEVAGE), un simple et un double pécule de sortie ont bel et bien été calculés par la SLR TECHNI-LEVAGE. Ils correspondent (dans leur ensemble) à 15,34% de 7 mois de rémunération, ce qui semble correct.

Monsieur G n'indique pas en quoi ces calculs seraient erronés.

Sa demande n'est donc pas justifiée. Il doit en être débouté.

#### **IV.4. PRIME DE FIN D'ANNEE**

Sans préciser sur quelle base juridique elles se fondent, les parties déclarent de façon concordante que la prime de fin d'année n'est due que si le travailleur a travaillé 6 mois sur l'année. Il y a lieu de s'en tenir à ce principe qui n'est pas contesté.

Il résulte du point IV.1. ci-dessus qu'il faut considérer que Monsieur G a travaillé sans interruption depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2021 jusqu'au 31 juillet 2022 pour la SRL TECHNI-LEVAGE.

Il a donc droit à la prime de fin d'année 2022.

La SRL TECHNI-LEVAGE souligne que Monsieur G ne justifie pas le mode de calcul de la somme de 1.516,67 € qu'il réclame. Le mode de calcul est toutefois repris très clairement dans la pièce n°4 de Monsieur G qui, sur ce point est explicite, puisqu'il fixe la prime à 7/12<sup>ème</sup> d'un mois de salaire (2.600,00 € brut).

A défaut pour la SRL TECHNI-LEVAGE de contester utilement la somme réclamée de 1.516,67 €, elle sera accordée.

#### **IV.5. PRIME SECTORIELLE 2022**

La réclamation de Monsieur G sur ce point n'est pas contestée par la SRL TECHNI-LEVAGE ni dans son principe ni dans son *quantum*.

La somme de 166,67 € brut sera donc accordée.

#### **IV.6. ECO-CHEQUES**

A l'audience, la SRL TECHNI-LEVAGE soutient que les éco-chèques ont été délivrés.

Force est de constater qu'elle n'en apporte pas la preuve.

Le montant des dommages et intérêts qui est réclamé à ce titre n'est pas contesté. La somme de 166,67 € sera donc accordée pour 2022 et la somme de 41,67 € sera accordée pour 2023.

#### **IV.7. EXECUTION PROVISOIRE**

A toutes fins utiles, le Tribunal rappelle que l'exécution provisoire est de droit, de même que le cantonnement. Rien ne justifie en l'espèce d'exclure la faculté de cantonner, Monsieur G ne justifiant nullement sa demande sur ce point.

#### **DECISION DU TRIBUNAL**

**LE TRIBUNAL**, statuant contradictoirement,

**Dit** la demande recevable ;

**Condamne** la SRL TECHNI-LEVAGE à payer à Monsieur G :

- 1.392,00 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis
- 1.516,67 € brut à titre de prime de fin d'année 2022
- 166,67 € à titre de prime sectorielle 2022
- 166,67 € net à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance des écochèques 2022
- 41,67 € net à titre de dommages et intérêts pour non-délivrance des écochèques 2023.

**Condamne** la SRL TECHNI-LEVAGE aux intérêts moratoires au taux légal à dater du 31 juillet 2022.

**Rouvre les débats** concernant la réclamation d'un pécule de vacances de 1.262,46 €.

**Invite** les parties à s'expliquer sur le fondement légal ou réglementaire de cette demande et sur son montant.

**Fixe** la cause à cet effet le **vendredi 10 novembre 2023 à 15 heures 30**, de la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du Travail de LIEGE, division Liège, place Saint-Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle A.O.B..

**Invite** les parties à déposer leurs conclusions sur ce point et à les communiquer à la partie adverse au plus tard aux dates suivantes :

- Pour Monsieur G : 16 août 2023.
- Pour la SRL TECHNI-LEVAGE : 10 octobre 2023.

**Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens.**

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Stéphanie BAR,	Juge président la chambre
Cédric ANDRIES,	Juge social à titre d'employeur
Philippe SONCK,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

**Le VENDREDI VINGT-TROIS JUIN DEUX MILLE VINGT-TROIS**

par St. BAR, Président de la chambre,  
assisté de C. FAUVILLE, Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

Le Président,