



numéro de répertoire <b>2024/ 778</b>
date du jugement <b>15 MAI 2024</b>
numéro de rôle <b>R.G. : 23/569/A</b>

ne pas présenter à l'inspecteur

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

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

**Jugement**

**1ère chambre**

présenté le
ne pas enregistrer



**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

**DIVISION VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 MAI 2024**

**(Première Chambre)**

**Le jugement contradictoire définitif suivant a été prononcé**

R.G. : 23/569/A

Rép. : 24/ 448

**EN CAUSE :**

**Madame D**

inscrite au Registre National sous le numéro  
domiciliée à

**Partie demanderesse d'une part**, représentée par Maître M  
R        loco Maître S        R        , avocats à Liège.

**CONTRE :**

**Monsieur T**

dont le siège social est établi à  
inscrit à la BCE sous le numéro

**Partie défenderesse d'autre part**, représentée par Maître A        L        loco  
Maître L        P,        , avocates à Liège.

\*\*\*\*\*

**DANS LE DROIT :**

**VU** les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

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

- la requête contradictoire introductive d'instance (article 704§1 CJ) déposée au greffe en date du 17 août 2023 ;
- la demande d'un calendrier consensuel déposée au greffe le 18 octobre 2023 ;
- l'ordonnance rendue le 24 octobre 2023 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse déposés au greffe le 13 février 2024 ;

- les conclusions et le dossier de pièces de la partie défenderesse déposés au greffe le 2 avril 2024 ;
- les dossier de pièces des parties déposées à l'audience publique du 3 avril 2024 ;
- les copies des avis de fixation ;
- le procès-verbal d'audience.

**VU** la non-conciliation des parties (article 734 du code judiciaire) ;

**ENTENDU** les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 3 avril 2024 ;

**VU** le code judiciaire.

### **RECEVABILITE**

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délai légaux devant la juridiction compétente.

### **OBJET DE LA DEMANDE**

Par requête contradictoire du 17 août 2023, Madame D sollicite du tribunal qu'il condamne Monsieur T à lui payer une somme de 2.814,37 € brut à titre d'indemnités compensatoire de préavis.

Le tout à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 5 septembre 2022 jusqu'à complet paiement.

La partie demanderesse réclame également la condamnation aux dépens liquidés à la contribution BAJ de 24 € et l'indemnité de procédure de 975 €.

### **FAITS PERTINENTS**

1. La demanderesse a été occupé du 1<sup>er</sup> mars 2021 au 5 septembre 2022 pour le compte de Monsieur T en qualité de technicienne de surface dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à concurrence de 19h/semaine.

2. Le lundi 4 juillet 2022, la partie défenderesse a signé une notification de rupture de contrat moyennant préavis, revêtue de la mention « *lettre à envoyer par recommandé* », mentionnant une durée de préavis de 9 semaines et prenant cours le mardi 5 **septembre** 2022 (cf. pièce 11 du dossier de la demanderesse).

Les parties divergent en fait quant à la destinée de ce courrier : tandis que Madame D affirme qu'il lui a été remis de la main à la main, Monsieur T soutient l'envoi d'un recommandé.

3. Le formulaire C.4. signé par l'employeur à la date du 5 septembre 2022, mentionne une rupture du contrat par l'employeur au 5 septembre 2022 moyennant préavis presté du 4 juillet au 5 septembre 2022 (cf. pièce 10 de la demanderesse).

La rubrique relative à la date d'envoi par recommandé n'est pas remplie.

Le motif précis du chômage est : « *Ne convient plus au travail proposé suite au manque de mobilité* ».

4. La demanderesse, arguant de l'irrégularité de son préavis à défaut d'avoir été adressée par courrier recommandé, invoque le droit à une indemnité compensatoire de préavis et a réclamé par le biais de son organisation syndicale le paiement d'une indemnité équivalente à 10 semaines de rémunération.

Les démarches amiables n'ayant pas abouti, la présente procédure a été introduite.

## **DISCUSSION**

### **En droit :**

1. L'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail prévoit que :  
« *Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un 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. ».*

2. La jurisprudence considère unanimement que le non-respect des modalités de notification du préavis entraîne la nullité du préavis mais pas la nullité du congé <sup>1</sup>.

En effet, le congé n'est soumis à aucun formalisme et le préavis n'en est qu'une modalité.

Il est également admis qu'après un délai raisonnable, les parties ont renoncé au droit d'invoquer un congé immédiat. Dans ces circonstances, le contrat de travail continue à exister jusqu'à ce qu'il soit résilié d'une autre manière.

Ce principe a été confirmé à diverses reprises par la Cour de cassation qui a précisé que lorsque le préavis n'a pas été valablement notifié sans qu'un congé immédiat ne

---

<sup>1</sup> Voir en ce sens : « La rupture du contrat de travail : chronique de jurisprudence 2016-2020 », .H.F. Lenaerts et consorts, ed Larcier intersentia, 2021, p236 et suivantes.

soit invoqué, les parties au contrat de travail pouvaient de par leur attitude respective et après un délai raisonnable, renoncer à se prévaloir d'un congé immédiat.<sup>2</sup>

3. Dans un cas similaire, la Cour du travail de Bruxelles a décidé qu'en l'absence d'envoi par recommandé, le préavis est nul. Les parties ont poursuivi leur collaboration pendant plusieurs mois, la Cour constate que le contrat a été ultérieurement rompu par l'employeur suite à l'envoi par ce dernier d'un formulaire C4 faisant mention d'une date claire de rupture.<sup>3</sup>

Dès lors, 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, § 1<sup>er</sup>, alinéa 4, ou au droit d'invoquer celle-ci.

#### En l'espèce :

1.1. A titre principal, Monsieur T soutient que le courrier de licenciement a bien été notifié par recommandé en plus d'avoir été remis de la main la main.

Il n'en produit pas le récépissé postal mais estime que « *cela a été confirmé par la FGTB par courriel du 19 octobre 2022 avec, en copie, Mme D* ».

Il considère que l'action de la demanderesse doit dès lors être déclarée non fondée.

1.2. Le tribunal rappellera que l'obligation de notification du préavis par lettre recommandée à la poste ou par exploit d'huissier de justice a été établie, non pas en faveur du travailleur mais uniquement en faveur du bien public.

En effet, le législateur a voulu mettre un terme à la pratique courante de la lettre de préavis antidatée lors du congé notifié par l'employeur par la remise d'un écrit ce qui accordait à l'employeur l'avantage d'être prématurément déchargé de toutes les obligations qui lui incombait en vertu du contrat de travail, et permettait également au travailleur d'obtenir prématurément des allocations de chômage<sup>4</sup>.

En limitant les modes de notification du congé à la lettre recommandée et à l'exploit d'huissier de justice, le législateur a voulu rendre ces pratiques impossibles.

Dès lors, reconnaître la possibilité au travailleur, par aveu extra-judiciaire de sa part ou d'un mandataire, de contourner ces obligations reviendrait à agir à l'encontre de la ratio legis de l'article 37.

---

<sup>2</sup> Cass., 28 janvier 2008, R. W, 2008-2009, 185, note W RAUWS ; Cass., 11 avril 2005, JTT, 2005, 382 ; Cass., 25 avril 2005, .1 TT, 2005, 381 ; Cass., 30 mai 2005, J.TT, 2005, 378.

<sup>3</sup> Cour trav. Bxl, 6/06/2017, RG :2016/AB/1148, consultable sur juportal.be

<sup>4</sup> Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 1987-1988, n° 1025/1, 14-15.

A défaut de la production d'un récépissé de recommandation postal, le tribunal considère donc que la rupture est irrégulière car contraire à l'article 37 de la loi relative aux contrats de travail.

2.1 Le préavis est nul, d'une nullité absolue mais la nullité du préavis n'entraîne pas la nullité du congé.

Il ne saurait néanmoins pas être contesté que les parties ont renoncé à se prévaloir d'un congé immédiat : elles ont en effet poursuivi les relations contractuelles, la demanderesse continuant à prêter jusqu'à la date du 5 septembre 2022.

De son côté, l'employeur a remis un formulaire C4 en date du 5 septembre 2022 avec une date de rupture au 5 septembre 2022.

Le contrat a donc continué à exister jusqu'au 5 septembre 2022, date à laquelle l'employeur rompt le contrat.

2.2. L'ex-employeur considère alors, à titre subsidiaire, que selon la jurisprudence, le travailleur dont le contrat de travail a été résilié, ne peut pas cumuler l'indemnité de préavis avec la rémunération reçue pendant le délai de préavis nul.

Et de citer la Cour du travail de Mons dans une affaire de préavis nul de nullité relative décidant que le travailleur ne peut pas cumuler l'indemnité de préavis et la rémunération.

Or, en l'espèce, comme rappelé ci-avant, il s'agit d'une nullité absolue.

Considérant que la nullité absolue du préavis a été soulevée dans un délai raisonnable, le tribunal suivant notamment la jurisprudence de la Cour du travail de Bruxelles, juge que le travailleur auquel a été notifié un préavis nul de nullité absolue et qui poursuit l'exécution du contrat de travail jusqu'au jour où l'engagement aurait dû prendre fin en vertu de l'écoulement du délai de préavis nul, a droit à une indemnité de rupture à partir de la date de la manifestation ultérieure de la volonté de mettre fin de contrat<sup>5</sup>.

En l'espèce, la volonté de mettre fin au contrat est exprimé par le C4 du 5 septembre 2022.

L'employeur est donc redevable de l'indemnité de rupture réclamée.

3. A titre infiniment subsidiaire, l'employeur considère que l'indemnité doit être de 9 semaines et non de 10 comme postulé par son ex-travailleuse.

---

<sup>5</sup> C.Trav. Bruxelles, 8 décembre 2006, *J.T.T.*, 2007, 233 ; mais également en ce sens Cass 28/01/2008, *JTT*, 2008, p.239 ; C.Trav de Liège (div. Namur) 9/05/2017, *JTT* 2017, p.414.

Le tribunal constate que la manifestation de la volonté de mettre fin au contrat s'est faite le 5 septembre 2022 et qu'à cette date, c'est bien 10 semaines qui sont dues à titre d'indemnité de rupture.

En effet, l'article 37/2 §1<sup>er</sup> prévoit que « *Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :*

- (...)
- *neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté ;*
- *dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté ;*
- (...).

Du 1<sup>er</sup> mars 2021 au 5 septembre 2022, il y a bien entre 18 et moins de 21 mois d'occupation.

Le tribunal condamnera donc Monsieur T au paiement d'une indemnité de compensatoire de préavis justement chiffré à 10 semaines soit 2.814,37 € brut.

4. Monsieur T sollicite, également à titre infiniment subsidiaire, des termes et délais en raison d'une médiation de dettes dont il ferait l'objet.

Il ne produit pour soutenir sa demande qu'un plan de remboursement de dette réalisé par le CPAS de VERVIERS sans plus de précision quant au type de méditation.

En outre, il ne dépose aucune pièce permettant d'établir sa situation personnelle et financière actuelle, ce qui aurait donné un éclairage autre à cette demande.

Le tribunal dans ces conditions, ne peut faire droit à cette demande de paiements étalés.

#### **PAR CES MOTIFS,**

**LE TRIBUNAL**, après en avoir délibéré ;

**STATUANT**, publiquement et contradictoirement ;

**DIT** la demande recevable et fondée ;

**CONDAMNE** Monsieur T à payer à Madame D la somme de de 2.814,37 € brut à titre d'indemnités compensatoire de préavis, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 5 septembre 2022 jusqu'à complet paiement ;

**CONDAMNE** Monsieur T aux dépens, liquidés à la somme 999,00 euros (soit 975 euros d'indemnité de procédure et 24 euros de contribution au fonds d'aide juridique).

**AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION VERVIERS** composée de :

V M , Juge effectif – Président de la chambre.  
R F , Juge social employeur.  
W B , Juge social travailleur ouvrier.  
qui ont participé au délibéré.

V M R F W B

et prononcé en langue française par V M , Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE VERVIERS, le quinze mai deux mille vingt-quatre, assisté de M. R ; Greffier.

Le juge

Le greffier

V M

M R