



Expédition

Numéro du répertoire 2020 / 1014
Date du prononcé 03 juin 2020
Numéro du rôle 2017/AB/472
Décision dont appel 15/7880/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001651198-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

LA S.P.R.L. E & B : **COMPANY BCE**, dont le siège social est établi
à 4000 Liège, Boulevard d'Avroy, 292 ;

Appelante,
représenté Maître Jacques Piron, avocat à Liège.

contre

Monsieur J X , domicilié à

Intimé,
représenté Maître Anouk Vermoortele, avocat à Herne.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 17 mars 2017 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 1^{ère} chambre (R.G. 15/7880/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de l'appelant, déposée le 19 mai 2017 au greffe de la Cour;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 6 septembre 2017 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries;
 - les dernières conclusions des parties ;
 - les dossiers des parties.



3. La cause était fixée pour être entendue à la date du 28 avril 2020. En application de l'article 2 de l'arrêté royal de pouvoirs spéciaux n°2 du 9 avril 2020¹, toutes les parties ayant déposé des conclusions et aucune d'elles ne s'y étant opposée, la cause a été, de plein droit, prise en délibéré, sans plaidoiries.

I. FAITS & ANTECEDENTS

4. La S.P.R.L. E & B COMPANY (ci-après : « la société ») a engagé Monsieur J : X à partir du 1^{er} octobre 2013, en qualité d'employé (« Sales Engineer »). Selon l'article 1^{er} du contrat de travail, il s'agissait d'une fonction de « délégation commerciale » s'effectuant en Belgique, mais également dans le « Benefralux », ainsi qu'en Allemagne et en Tchéquie notamment.

Le contrat de travail prévoyait, entre autres :

- un régime de travail de 38 heures par semaine ;
- une rémunération fixe de 5.500 € bruts par mois;
- un montant de 250 € « afin de couvrir ses frais de représentation » et la mise à disposition d'un véhicule de société, avec un usage privé autorisé mais « limité ».

5. La société a adressé à Monsieur J: X une lettre datée du 30 avril 2014, ainsi libellée :

« Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre fin à nos relations de travail débutant ce 1^{er} mai 2014 (...)

De commun accord, le préavis est fixé à 3 mois et se terminera donc définitivement le 31 juillet.

Il est également prévu que pendant ces 3 mois, Monsieur X prendra un jour de congé sans solde par semaine et sa rémunération mensuelle sera donc adaptée à l'équivalent d'un 4/5^è temps. (...)»

Selon ce qu'indiquent les deux parties, cette lettre n'a pas été adressée à Monsieur J: X par lettre recommandée, mais lui a uniquement été remise de la main à la main.

Cette lettre est signée « pour E & B » et contresignée par Monsieur J

i. La signature de ce dernier est précédée de la mention pré-imprimée « pour réception/pour accord ».

¹ AR n°2 du 9 avril 2020 concernant la prorogation des délais de prescription et les autres délais pour ester en justice ainsi que la prorogation des délais de procédure et la procédure écrite devant les cours et tribunaux.



6. Monsieur J X' a presté pour compte de la société jusqu'au 31 juillet 2014.

7. La société lui a délivré un formulaire C 4, lequel mentionne que :

- « Le contrat a pris fin par préavis par l'employeur qui a été envoyé par lettre recommandée le 30/04/2014 » (partie C) ;
- « Un salaire pendant le délai de préavis », lequel « couvre la période du 01/05/2014 au 31/07/2014 » lui a été payé » (partie D) ;
- Ce délai n'a « pas été suspendu » (partie D) ;
- A la question de savoir si « la fin du contrat de travail est la conséquence d'un licenciement », il est répondu : « oui » (partie E).

8. Par lettre datée du 8 juin 2015, l'organisation syndicale de Monsieur J X' indiqua que le préavis, qui n'avait été notifié ni par lettre recommandée, ni par exploit d'huissier, était nul, et mit en demeure la société de payer une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 6 semaines de rémunération.

Par une lettre subséquente du 6 juillet 2015, l'organisation syndicale de Monsieur J X' réclama en outre à la société un solde de prime de fin d'année (au pro rata de son occupation), la rémunération du jour férié survenu dans les 30 jours suivant la rupture du contrat de travail, et un montant correspondant au « pro rata » d'éco-chèques pour la période « 2014-2015 ».

La société y répondit par le biais d'un courrier de son conseil, refusant de faire droit aux prétentions de Monsieur J X'.

9. Monsieur J X' introduisit ensuite la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, par une citation du 29 juillet 2015.

10. Monsieur J X' demandait au tribunal de condamner la société à lui payer:

- une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 6 semaines de rémunération évaluée à la somme de 30.625,35 € bruts ;
- une prime de fin d'année *prorata temporis* (7/12^e), pour un montant de 3.274,12 € bruts ;
- la rémunération afférente au 15 août 2014, soit un montant de 259,05 € bruts ;
- des arriérés d'éco-chèques 2014-2015 pour un montant de 41,67 € nets.

Il demandait la condamnation de la société à lui délivrer des documents sociaux rectifiés (C4, décompte de sortie, attestations de vacances) et ce, sous peine d'une astreinte de 15 € par document et par jour de retard, à partir de la signification du jugement.



Il demandait également la condamnation de la société aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure (2.200 euros), à augmenter des intérêts judiciaires au taux légal à dater du jugement.

Il demandait, enfin, de déclarer le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours.

11. Par jugement du 17 mars 2017, le tribunal a dit la demande recevable et partiellement fondée, et a condamné la société à payer à Monsieur J X :

- « une indemnité compensatoire de préavis brute de 29.839,79 euros correspondant à 3 mois et 6 semaines de rémunération ;
- le solde de prime de fin d'année à raison de 458,83 euros bruts (3.274,12 - 2.815,29) ;
- la rémunération du 15 août 2014 à raison de 259,05 euros bruts ;
- des éco-chèques à raison de 47,12 euros ;
- les intérêts sur ces sommes à compter de leur date d'exigibilité ;
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.400 euros (...) »

II. LES DEMANDES EN APPEL

12. La société demande à la cour de réformer le jugement entrepris et, à titre principal, de dire la demande originaire recevable mais non fondée, ou, à titre subsidiaire, de dire la demande partiellement fondée (à concurrence d'une indemnité de préavis à calculer sur une rémunération annuelle de 60.386,92 €, et du paiement de la rémunération du jour férié du 15 août 2014 à concurrence d'un montant de 199,27 €).

Monsieur J X demande à la cour de dire l'appel non fondé, de confirmer le jugement en toutes ses dispositions, et de condamner la société aux dépens d'appel.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. La recevabilité de l'appel

13. Il ne résulte d'aucun élément que le jugement dont appel aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.
L'appel est recevable.



III.B. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Principes

14. L'article 37 §1^{er} al.4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« 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 »

L'enseignement de la Cour de cassation à cet égard est le suivant :

*« La nullité du préavis n'entache toutefois pas la validité du congé.
Aucune disposition légale ne subordonne la validité du congé au respect de certaines formalités.*

(...) 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.

Les juges d'appel ont constaté que la défenderesse a mis fin au contrat de travail en violation de l'article 37, § 1er, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.



Ils ont ensuite considéré que l'existence, le contenu du contrat ainsi que la volonté des parties de poursuivre l'exécution du contrat de travail ressortent de l'exécution de ce contrat de travail.

Par ces motifs, les juges d'appel n'ont pas admis la renonciation à la nullité absolue du préavis prévue à l'article 37, § 1er, alinéa 4 et ils ont pu, sur cette base, légalement décider que la demanderesse n'a pas invoqué le congé immédiat donné par la défenderesse et que les parties ont poursuivi l'exécution du contrat de travail. »

(Cass., 28 janvier 2008, R.W. 2008-2009, 185 ; v. également : Cass., 11 avril 2005, RG S.04.0113.N, Pas., 2005, n° 216; Cass., 25 avril 2005, RG S.03.0101.N, Pas., 2005, n° 241; Cass., 30 mai 2005, RG S.04.0115.N., Pas., 2005, n° 304.)

15. La cour de céans, autrement composée, s'est prononcée comme suit :

« Si le travailleur, dans l'ignorance du vice affectant la notification du préavis – et donc de la nullité de celui-ci – ne s'est pas prévalu du congé et a poursuivi l'exécution du contrat jusqu'à l'échéance du terme, il ne peut être considéré, ni comme ayant renoncé à la nullité du préavis (cela lui est interdit par l'article 37, §1^{er}, 4^e aliéna in fine), ni comme ayant renoncé à se prévaloir du congé. En effet, une renonciation à un droit doit être interprétée de manière restrictive et ne peut se déduire que de faits ou attitudes non susceptibles d'une autre interprétation(...)» (C.T. Bruxelles, 1^{er} avril 2008, R.G. 46.999)

Dans un arrêt du 28 novembre 2017, la cour de céans a encore précisé que :

« La poursuite des relations de travail durant le préavis frappé de nullité ne peut ni être interprétée comme une renonciation à invoquer la nullité du préavis, ni couvrir celle-ci. La prestation du préavis n'indique pas la volonté des parties de renoncer au congé notifié par l'employeur ou de conclure un nouveau contrat de travail. Tant la renonciation au congé que la conclusion d'un nouveau contrat sont des actes juridiques qui nécessitent un consentement qui ne peut être présumé sur base d'un comportement susceptible d'une autre interprétation (comme l'ignorance de la loi et de la jurisprudence ou le refus de considérer que le contrat prendra fin immédiatement).

En pareille hypothèse, il faut constater que les parties ont poursuivi, en fait et à titre précaire, l'exécution de leur contrat de travail » (C.T. Bruxelles, 28 novembre 2017, Or. 2018, liv.6, 26 ; dans le même sens également : C.T. Bruxelles, 8 décembre 2006, J.T.T. 2007, 233).

Application

16. En l'espèce, les deux parties confirment que la société a remis, uniquement de la main à la main, une lettre de licenciement, le 30 avril 2014, laquelle prévoyait la prestation d'un préavis de trois mois.

17. Ce préavis était nul, en application de l'article 37 al.4 de la loi du 3 juillet 1978.



S'agissant d'une nullité absolue, Monsieur J. X. ne pouvait couvrir la nullité du préavis.

Le congé sortait ses effets, en principe, immédiatement (le 30 avril 2014).

18. Le congé notifié par la société le 30 avril 2014 est sans équivoque et ne peut pas être interprété comme un accord entre les parties quant à la rupture du contrat de travail.

19. Les deux parties ont poursuivi l'exécution du contrat de travail, durant toute la période visée par le préavis nul (soit jusqu'au 31 juillet 2014).

Il ne résulte cependant pas des éléments soumis à la cour que les parties aient renoncé à leur droit de se prévaloir du *congé*. La renonciation à un droit ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation.

Or ici, il semble qu'aucune des deux parties ne se soit rendu compte de ce que le préavis était nul. La renonciation au droit d'invoquer le caractère immédiat du congé n'est pas établie en l'espèce. Le fait de poursuivre l'exécution du contrat de travail peut s'expliquer par la méconnaissance de règles (relatives aux conséquences de la notification d'un préavis nul), qu'elles ignoraient, et est donc susceptible d'une autre interprétation qu'une prétendue renonciation à un droit que les deux parties ignoraient.

20. Comme rappelé ci-avant, Monsieur J. X. n'a pas pu renoncer à la nullité absolue du *préavis* qui lui avait été notifié le 30 avril 2014 (cela lui est interdit par l'article 37, §1^{er}, 4^e aliéna *in fine*).

Dès lors, Monsieur J. X. peut valablement invoquer cette nullité. C'est ce qu'il a fait, dès le courrier de son organisation syndicale du 8 juin 2015.

21. L'interprétation selon laquelle les parties auraient pu conclure un accord sur les modalités du préavis donné le 30 avril 2014 ne peut pas être suivie, puisqu'un tel accord comporterait une couverture de la nullité du préavis (laquelle est absolue) et serait nul lui-même également (v. en ce sens : C.T. Liège, div. Namur, 6^e ch., 11 juillet 2016, J.L.M.B. 2017, liv.16, 740).

22. Le fait que Monsieur J. X. n'ait plus effectué de prestations de travail à l'issue de la période considérée alors par les deux parties comme un préavis (soit le 31 juillet 2014) n'a pas pour conséquence nécessaire qu'il eût, à ce moment, lui-même mis fin au contrat de travail.



La société n'a eu d'autre attitude que de « confirmer » le licenciement de Monsieur J. X (soit l'acte unilatéral et irrévocable émanant de l'employeur, mettant fin au contrat de travail) en complétant, et en lui délivrant, un formulaire C 4 mentionnant expressément ce mode de rupture.

D'autre part, la société n'a jamais invité Monsieur J. X. à reprendre le travail au-delà du 31 juillet 2014, ni ne lui a demandé de justifier d'une absence, ni surtout, n'a jamais constaté d'une quelconque manière une rupture du contrat de travail dans le chef de son travailleur.

23. Monsieur J. X. ayant été licencié le 30 avril 2014, en dehors de tout motif grave, et sans préavis valable, celui-ci étant nul, il a droit à ce titre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant au préavis qui aurait dû lui être notifié à ce moment.

24. C'est la rémunération en cours à la date de la notification du congé qui doit être prise en considération comme base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, sans qu'il puisse être tenu compte d'événements postérieurs à cette date².

La rémunération annuelle de Monsieur J. X. s'établit comme suit :

• Rémunération fixe :	5.612,77 € x 13,92 =	78.129,76 €
• Avantage « voiture » :	250 € X 12 =	3.000 €
• Eco-chèques :		250 €
• Part patronale assurance-groupe :	23,92 € X 12 =	287,04 €

Total : 81.666,80 €

En effet :

- A la date de la notification du congé, soit le 30 avril 2014, la rémunération fixe de Monsieur J. X. était celle qui lui était allouée en contrepartie de ses prestations « à temps plein » soit 5.612,77 € bruts par mois³.
- L'avantage que constitue l'usage privé d'un véhicule de société doit être évalué à sa valeur réelle. En l'espèce, s'agissant d'un véhicule de type BMW X1, avec carte

² Cass. 6 septembre 1982, Pas., 1983, I, p.12 ; Cass. 24 mars 1980, Pas., p.902.

³ Et non une rémunération payée postérieurement au congé, amputée d'1/5^{ème} à titre de « congé sans solde ».



carburant, dont l'usage privé était autorisé (sans que les limites à cet usage ne soient précisées), un montant de 250 € peut être retenu à ce titre.

- L'octroi d'éco-chèques à concurrence de 250 € par an était prévu au sein de la commission paritaire auxiliaire pour les employés en 2014-2015.
- Devant la cour, Monsieur J. X ne demande plus que soit inclus dans sa rémunération annuelle, le montant alloué à titre de frais forfaitaire de représentation.

25. Il n'est pas contesté que la durée du préavis qui devait être notifié à Monsieur J. X est de 3 mois et 6 semaines.

L'indemnité compensatoire de préavis a donc été correctement fixée par le premier juge au montant de 29.839,79 € bruts.

III.C. Quant au solde de prime de fin d'année

26. Monsieur J. X ayant plus de 6 mois d'ancienneté, et ayant été licencié sans motif grave, il a droit, sur pied de l'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 conclue au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés, telle qu'en vigueur en 2014, à une prime de fin d'année équivalente à un 13^e mois, au *pro rata* de son occupation au sein de la société en 2014.

Celle-ci doit être calculée sur base de sa rémunération fixe à temps plein (5.612,77 € bruts par mois). La société ne conteste pas la *proratisation* de celle-ci, en l'espèce, à 7/12^e de la prime de fin d'année, soit un montant dû à ce titre de 3.274,12 €.

La société lui ayant déjà payé à titre de prime de fin d'année le montant de 2.815,29 € bruts, il a droit à titre de solde de la prime de fin d'année, au montant de 458,83 € bruts.

III.D. Quant aux éco-chèques

27. Alors que les fiches de paie mentionnent expressément l'octroi d'éco-chèques, et que Monsieur J. X ne réclame à ce titre qu'un solde, la société invoque l'absence de « convention » relative à leur octroi.



La cour rappelle, pour autant que de besoin, que la convention collective de travail du 16 juillet 2009, conclue au sein de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés⁴ prévoit l'octroi, à partir de 2010, d'éco-chèques pour les travailleurs occupés au moins à 4/5^e, d'un montant de 250 € sur base annuelle.

Le solde réclamé à ce titre par Monsieur J. X, soit 47,12 €, dont le calcul n'est pas contesté, lui est dû.

III.E. Quant à la rémunération du jour férié du 15 août 2014

28. La société ne conteste pas l'octroi, en application de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, de la rémunération du jour férié survenu le 15 août 2014.

Le calcul du montant de celui-ci doit se faire sur base de sa rémunération selon le seul régime de travail choisi par les parties, soit à temps plein⁵.

Le montant qui lui est dû à ce titre a été correctement calculé par le premier juge, et s'élève à 259,05 € bruts.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable ;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions ;

Délaisse à la SPRL El & B COMPANY ses propres dépens et la condamne à payer les dépens d'appel de Monsieur J liquidés à 2.400 € étant

⁴ Rendue obligatoire par arrêté royal du 17 mars 2010. Cette CCT a été prise en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au sein du Conseil National du Travail le 20 février 2009.

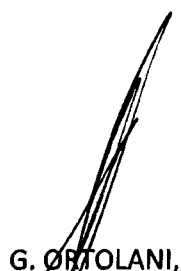
⁵ La « lettre de licenciement » se réfère à la prise d'un jour par semaine à titre de « congé sans solde », et non à une modification du régime de travail.



l'indemnité de procédure (montant de base), ainsi que la contribution au fonds budgétaire pour l'aide juridique de deuxième ligne, soit 20 €.

Ainsi arrêté par :

M. PIRSON, conseiller,
V. DELSAUT, conseiller social au titre d'employeur,
Cl. PYNAERT, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



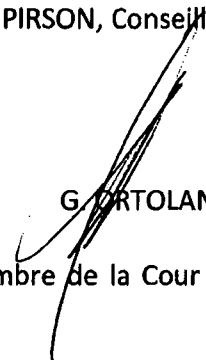
G. ORTOLANI,



M. PIRSON,

Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé et Mme V. DELSAUT, conseiller social au titre d'employeur, qui ont participé aux débats et au délibéré de la cause (comme prévu par l'arrêté royal n° 2 du 9 avril 2020) sont dans l'impossibilité de signer cet arrêt.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par M. PIRSON, Conseiller.



G. ORTOLANI,

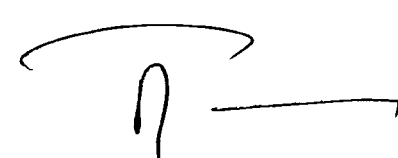
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 03 juin 2020, où étaient présents :

M. PIRSON, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



M. PIRSON,

