

Cour de cassation de Belgique

Arrêt

N° S.19.0048.F

1. **DEDISERV**, société à responsabilité limitée, dont le siège est établi à Chaumont-Gistoux (Dion-Valmont), avenue des Moissonneurs, 26, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0815.846.610,
2. **A.R.W.**, société anonyme, dont le siège est établi à Ixelles, avenue de la Couronne, 257, inscrite à la banque-carrefour des entreprises sous le numéro 0455.970.373,

demandereses en cassation,

représentées par Maître Jacqueline Oosterbosch, avocat à la Cour de cassation, dont le cabinet est établi à Liège, rue de Chaudfontaine, 11, où il est fait élection de domicile,

contre

V. B.,

défenderesse en cassation.

I. La procédure devant la Cour

Le pourvoi en cassation est dirigé contre l'arrêt rendu le 19 décembre 2018 par la cour du travail de Bruxelles.

Le 18 août 2020, l'avocat général Jean Marie Genicot a déposé des conclusions au greffe.

Le président de section Christian Storck a fait rapport et l'avocat général Jean Marie Genicot a été entendu en ses conclusions.

II. Les moyens de cassation

Les demanderesses présentent trois moyens, dont le premier et le troisième sont libellés dans les termes suivants :

Premier moyen

Dispositions légales violées

Articles 15 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le second avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013

Décisions et motifs critiqués

Après avoir constaté que la relation de travail de la défenderesse au sein de la première demanderesse a pris fin en juin 2012 et considéré que la demande de requalification en relation de travail salariée « est soumise au délai de prescription de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail », l'arrêt décide que cette demande, introduite le 16 décembre 2013, n'est pas prescrite, par tous ses motifs réputés ici intégralement reproduits et spécialement par les motifs que

« Même à partir du postulat que [la défenderesse] a travaillé sous un lien de subordination pour le compte de la [première demanderesse], elle devait nécessairement introduire sa demande de requalification dans l'année de la fin du contrat de travail ;

[La défenderesse] rétorque que, la [première] et la [seconde demanderesse] ne formant qu'un seul et même employeur, le lien contractuel n'a pas été interrompu, de sorte que le délai de prescription n'a commencé à courir qu'à partir du 17 décembre 2012, date à laquelle la [seconde demanderesse] a notifié à [la défenderesse] son licenciement ;

La cour [du travail] constate effectivement que [la première] et la [seconde demanderesse] sont très proches :

- elles se définissent en conclusions comme appartenant au même groupe de sociétés ;*
- les mêmes personnes détiennent la majorité du capital des deux sociétés, savoir monsieur et madame R., frère et sœur ;*
- ces deux personnes assurent la gestion des sociétés : madame R., fondatrice de la [première demanderesse], en est également le gérant statutaire ; elle est par ailleurs administrateur de la [seconde demanderesse], dont son frère est l'administrateur délégué ;*
- les deux sociétés assurent toutes deux notamment une activité de dispatching pour le dépannage des véhicules ;*
- elles partagent les mêmes bureaux situés avenue de la Couronne ;*

- monsieur R. s'occupe de gérer le personnel des deux sociétés, quel que soit le statut de ce personnel ;

Ces éléments permettent de considérer que les deux sociétés forment une même unité économique d'exploitation ;

[La défenderesse] ayant travaillé pour cette même unité économique d'exploitation de manière discontinue [lire : continue], son action, introduite le 16 décembre 2013, n'est pas prescrite, même si la relation de travail prétendument exercée sous un lien de subordination pour le compte de la [première demanderesse] a pris fin en juin 2012 et a été suivie d'un engagement par la [seconde demanderesse] ».

Griefs

Aux termes de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, 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.

Si, pour l'application de l'article 82, § 2, de cette loi, la constatation de l'existence d'une unité économique d'exploitation entre deux sociétés juridiquement distinctes entraîne que les prestations salariées effectuées sans interruption au service de l'une puis de l'autre sont considérées comme effectuées chez « le même employeur » pour le calcul du délai de préavis, cette unité économique d'exploitation ne fait pas disparaître l'existence de personnes juridiques distinctes ni celle de contrats distincts convenus avec l'une et ensuite avec l'autre société et est sans pertinence pour déterminer le point de départ du délai de prescription des actions nées de ces contrats distincts.

Il s'en déduit que le point de départ de la prescription des actions nées d'un contrat de travail allégué à l'égard d'une société est la cessation de ce contrat et non la cessation d'un contrat ultérieur et distinct conclu avec une autre société, les deux sociétés fissent-elles partie d'une même unité économique d'exploitation.

Il s'ensuit que l'arrêt, qui considère que la demande dirigée contre la première [demanderesse], soumise à la prescription de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 et introduite le 16 décembre 2013, n'est pas prescrite même si la relation de travail avec cette demanderesse a pris fin en juin 2012, aux motifs que l'action a été introduite dans l'année de la fin de la relation de travail avec la seconde demanderesse, que les deux demanderesses forment une même unité économique d'exploitation et que la défenderesse a travaillé sans discontinuité « pour cette même unité économique d'exploitation », ne justifie pas légalement sa décision (violation des articles 15 et 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Troisième moyen

Dispositions légales violées

- *articles 1131, 1319, 1320 et 1322 du Code civil ;*
- *articles 3, 67, § 1^{er}, 81 et 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ces trois derniers avant leur abrogation par la loi du 26 décembre 2013.*

Décisions et motifs critiqués

L'arrêt condamne la seconde demanderesse à payer à la défenderesse 6.078,76 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, 866,25 euros brut à titre de prime de fin d'année 2012 prorata temporis, 1.727,47 euros brut à titre de pécule de vacances de départ et dit pour droit que la défenderesse répond à la condition d'ancienneté de service de la convention collective de travail n° 82, par les motifs que

« Les demandes liées au contrat de travail conclu avec la [seconde demanderesse]

Position des parties

[La défenderesse] invoque que [la première] et la [seconde demanderesse] forment une même unité économique d'exploitation [...] et que la période d'essai est sans objet, et estime dès lors être en droit de [...] réclamer [à la seconde demanderesse] une indemnité complémentaire de préavis, un pécule de vacances de départ, une prime de fin d'année 2012 prorata temporis et des dommages et intérêts pour non-respect de la convention collective de travail n° 82 relative au reclassement professionnel ;

La [seconde demanderesse] conteste l'existence d'une même unité économique d'exploitation et les demandes qui y sont relatives ;

*Position de la cour [du travail]**Les principes*

L'article 67, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 en vigueur à l'époque était ainsi rédigé : 'le contrat peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci' ;

Ainsi que l'a décidé à juste titre la cour du travail de Bruxelles, 'une période d'essai dans un deuxième contrat de travail entre les mêmes parties n'est valable que lorsque ce contrat est conclu pour une nouvelle fonction et que l'employeur n'a pas pu rassembler suffisamment d'éléments pour juger de l'aptitude du travailleur dans le cadre de sa nouvelle fonction' (trav. Bruxelles, 21 novembre 2012, J.T.T., 2013, 143) ;

L'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable à l'époque des faits, garantissait à l'employé un préavis de trois mois par période de service de cinq ans auprès du même employeur ;

D'après la jurisprudence de la Cour de cassation, 'les termes « le même employeur », au sens de l'article 82, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 [...], visent l'unité économique d'exploitation que constitue l'entreprise, sans avoir égard à la modification de la nature juridique de celle-ci' [...]. Il importe peu que l'entreprise ait changé de direction et il n'est pas requis que le service chez le même employeur ait été accompli en exécution du même contrat de travail ;

L'indemnité complémentaire de préavis

La cour [du travail] a déjà décidé que [la défenderesse] a travaillé dans le cadre d'une relation de travail salariée pour le compte de la [première demanderesse] de février 2010 à juin 2012 ;

[La première] et la [seconde demanderesse] formant une même unité économique d'exploitation [...], il n'existait pas de nécessité de tester ses compétences pour la poursuite de sa fonction identique de dispatcher ;

Dans cette mesure, la clause d'essai, qui n'a pas de cause réelle, n'est pas valide ;

[La défenderesse] est dès lors en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération [...] ;

La prime de fin d'année

La convention collective de travail du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail prévoit comme condition d'octroi [...] d'une prime de fin d'année le fait de disposer d'une ancienneté de six mois au moment du paiement de la prime ;

[La défenderesse] disposait bien d'une telle ancienneté ;

Elle a dès lors droit à la prime de fin d'année réclamée de 868,25 euros, à augmenter des intérêts ;

Le pécule de vacance de départ

Conformément aux dispositions de l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 [...], [la défenderesse] a droit à un pécule de départ équivalent à 15,34 p.c. des rémunérations brutes gagnées auprès de la [seconde demanderesse] pendant l'exercice de vacance en cours ;

[La défenderesse] justifie sa demande d'obtenir un pécule de départ pour ses prestations effectuées pour le compte de la [seconde demanderesse] jusqu'à concurrence de 1.727,47 euros, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

La [seconde demanderesse] ne démontre pas avoir déjà payé à [la défenderesse] la somme de 1.458,36 euros à titre de pécule de départ. Son dossier de pièces ne contient pas la pièce 29 dont elle fait état en conclusions mais qui n'est pas annoncée dans l'inventaire [joint] à ses dernières conclusions ».

Griefs

Première branche

En vertu de l'article 67, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tel qu'il était en vigueur le 26 juin 2012, le contrat de travail peut prévoir une clause d'essai. Cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service de l'employé.

La clause d'essai a pour objet de permettre aux parties, et partant à l'employeur, de vérifier si l'employé convient aux fonctions salariées qui lui sont attribuées chez l'employeur.

L'entrée en service, au sens de l'article 67, § 1^{er}, précité, s'entend du début de la relation de travail visée par le contrat de travail et non de l'entrée en service dans le cadre d'un autre contrat de travail avec un autre employeur.

La notion de « même employeur » visée à l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013 et, partant, celle d'unité économique d'exploitation concernent uniquement l'ancienneté pour le calcul du préavis. Elles ne trouvent pas à s'appliquer pour déterminer la validité d'une clause d'essai convenue dans un contrat de travail entre l'employé et l'employeur, au sens de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978, c'est-à-dire celui sous l'autorité duquel le travail sera fourni.

Il s'ensuit que, si la clause d'essai dans un contrat de travail doit, comme toute clause, avoir une cause et que celle-ci doit être licite (article 1131 du Code civil), il ne peut se déduire de la seule constatation que deux employeurs, personnes juridiques distinctes, font partie d'une même unité économique d'exploitation que les contrats de travail conclus successivement par eux avec un employé, même pour des fonctions identiques, sont conclus avec le même employeur en sorte que la clause d'essai convenue dans le contrat avec le second est non valide ou sans cause.

L'arrêt, qui se borne à considérer que la clause d'essai convenue dans le contrat de travail conclu entre la seconde demanderesse et la défenderesse le 26 juin 2012, « qui n'a pas de cause réelle, n'est pas valide » au motif que « [la

première et la seconde demanderesse] forment une même unité économique d'exploitation » et sont le même employeur au sens de l'article 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, que « la [défenderesse] avait travaillé pour le compte de la [première demanderesse] » et qu'il « n'existait pas de nécessité de tester ses compétences pour la poursuite de sa fonction identique de dispatcher » pour la seconde demanderesse, viole les articles 1131 du Code civil, 3, 67, 81 et 82, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 visés au moyen et, partant, ne justifie pas légalement les condamnations de la seconde demanderesse rappelées en tête du moyen, toutes fondées sur la décision invalidant la clause d'essai.

Seconde branche

Dans ses conclusions de synthèse, la seconde demanderesse faisait valoir, quant au pécule de vacances de départ, que « c'est à tort que les premiers juges ont condamné la [seconde demanderesse] au paiement de 1.727,47 euros à titre de pécule de départ ; qu'en effet, (i) [la défenderesse] intègre dans la base du calcul des pécules de vacance la prime de fin d'année prorata temporis alors que celle-ci n'est pas due ; (ii) [elle] a déjà perçu la somme de 1.458,36 euros (728,73 + 646,97 + 82,66 - cfr. pièce 28), dont il y a lieu de tenir compte ».

La pièce 28 reprise à l'inventaire est relative aux « feuilles de paie de [la défenderesse] » et cet inventaire ne renvoie à aucune pièce 29.

L'arrêt, qui, pour condamner la seconde demanderesse à payer à la défenderesse la somme de 1.727,47 euros, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires, à titre de pécule de vacance de départ, écarte le moyen de la seconde demanderesse déduit de ce que la somme de 1.458,36 euros a déjà été payée à ce titre, en considérant que « son dossier de pièces ne contient pas la pièce 29 dont elle fait état en conclusions mais qui n'est pas annoncée dans l'inventaire annexé à ses dernières conclusions », fait des conclusions de synthèse de la seconde demanderesse et de l'inventaire qui y est annexé une lecture inconciliable avec leurs termes et ne justifie, partant, pas légalement sa décision (violation des articles 1319, 1320 et 1322 du Code civil).

III. La décision de la Cour

Tel qu'il s'applique au litige, l'article 82, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que le délai de préavis à observer par l'employeur pour les employés engagés depuis moins de cinq ans dont la rémunération annuelle ne dépasse pas le montant visé à l'alinéa 1^{er} est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de service chez le même employeur.

Si, pour l'application de cette disposition, les termes de même employeur s'entendent de l'unité économique d'exploitation au service de laquelle les prestations de travail ont été continûment accomplies, lors même qu'elle serait composée de personnes juridiques distinctes avec lesquelles l'employé aurait conclu des contrats de travail successifs, cette application est limitée à la seule fixation du délai de préavis.

Sur le premier moyen :

Aux termes de l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, 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.

L'arrêt constate que la relation de travail entre la première demanderesse et la défenderesse a pris fin en juin 2012 et que l'action de celle-ci contre celle-là, qu'il tient pour soumise audit article 15, alinéa 1^{er}, a été introduite le 16 décembre 2013.

En considérant, pour dire cette action non prescrite, qu'elle a été introduite moins d'un an après la fin du contrat de travail conclu par la défenderesse avec la seconde demanderesse, au motif que les deux demanderesse constituent une même unité économique d'exploitation au service de laquelle la défenderesse a travaillé sans discontinuité, l'arrêt viole tant l'article 15, alinéa 1^{er}, que l'article 82, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Le moyen est fondé.

Sur le troisième moyen :

Quant à la première branche :

L'article 67, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, qui s'applique au litige, dispose que le contrat peut prévoir une clause d'essai et que cette clause doit, à peine de nullité, être constatée par écrit, pour chaque employé individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Cette disposition n'exclut pas qu'une clause d'essai, qui a pour but de permettre aux parties de s'assurer que l'employé convient aux fonctions que le contrat de travail lui attribue chez l'employeur, puisse être valablement stipulée alors que l'employé aurait exercé chez son précédent employeur des fonctions identiques.

En considérant que, « [les demanderesses] formant une même unité économique d'exploitation » au sens de l'article 82, § 2, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978, « il n'existait pas de nécessité de tester ses compétences pour la poursuite de sa fonction identique de *dispatcher* », l'arrêt, qui applique la notion de même employeur visée par cette disposition à un domaine étranger à ses prévisions, ne justifie pas légalement sa décision que « la clause d'essai, qui n'a pas de réelle cause, n'est pas valide ».

Le moyen, en cette branche, est fondé.

Et il n'y a lieu d'examiner ni le deuxième moyen ni la seconde branche du troisième moyen, qui ne sauraient entraîner une cassation plus étendue.

Par ces motifs,

La Cour

Casse l'arrêt attaqué, sauf en tant qu'il reçoit l'appel principal ;

Ordonne que mention du présent arrêt sera faite en marge de l'arrêt partiellement cassé ;

Réserve les dépens pour qu'il soit statué sur ceux-ci par le juge du fond ;

Renvoie la cause, ainsi limitée, devant la cour du travail de Liège.

Ainsi jugé par la Cour de cassation, troisième chambre, à Bruxelles, où siégeaient le président de section Christian Storck, président, le président de section Mireille Delange, les conseillers Michel Lemal, Sabine Geubel et Maxime Marchandise, et prononcé en audience publique du quatorze septembre deux mille vingt par le président de section Christian Storck, en présence de l'avocat général Jean Marie Genicot, avec l'assistance du greffier Lutgarde Body.

L. Body

M. Marchandise

S. Geubel

M. Lemal

M. Delange

Chr. Storck