

Rép. N° 2006/2817

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 NOVEMBRE 2006.

4^{ème} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Réouverture des débats : 24 avril 2007 à 14.30' heures

En cause de :

C

Partie appelante, représentée par Maître N. Monforti, avocat à Charleroi.

Contre :

La S.A FRIESLAND FOOD SERVICE
BELGIUM, dont le siège social est situé à 3220 Holsbeek, De Vunt, 17.

Partie intimée représentée par Maître L. Massaux loco Me V. De Wolf, avocat à Bruxelles.

*

*

*

RG N° 40.614

Le présent arrêt est rendu essentiellement en application de la législation suivante.

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

I. PROCEDURE

1.

Par un premier jugement rendu après un débat contradictoire le 6 mai 1991, le Tribunal du travail de Charleroi a dit que la lettre de congé rédigée en néerlandais était conforme à la législation sur l'emploi des langues, et a autorisé des enquêtes.

Par un second jugement rendu après un débat contradictoire le 18 décembre 1995, le Tribunal du travail de Charleroi a débouté Monsieur C de ses demandes d'indemnité de préavis et d'éviction. Il a en effet jugé que le licenciement pour motif grave du 16 novembre 1987 avait été notifié dans les délais, et qu'il y avait bien motif grave. Les pièces du dossier n'indiquent pas que le jugement a été signifié.

2.

Le 10 avril 1996, Monsieur C a fait appel contre les deux jugements.

Par un arrêt du 23 octobre 1997, la Cour du travail de Mons a confirmé les deux jugements du Tribunal du travail de Charleroi.

Par un arrêt du 14 février 2000, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la Cour du travail de Mons du 23 octobre 1997 pour défaut de réponse aux conclusions de Monsieur C et elle a renvoyé la cause devant la Cour du travail de Bruxelles.

Par un exploit d'huissier du 6 octobre 2000, Monsieur C a fait signifier l'arrêt de la Cour de cassation, et il a introduit le présent procès devant la Cour du travail de Bruxelles.

Par un premier arrêt du 16 janvier 2006, la Cour du travail de Bruxelles, 6^e chambre, a renvoyé la cause au rôle général afin qu'il soit procédé à sa répartition.

Par pli judiciaire, la cause a été fixée sur la base de l'article 751 du Code judiciaire, devant Cour du travail, 4^e chambre.

RG N°40.614

3.
Monsieur C] a déposé des conclusions le 10 décembre 2001 et des conclusions additionnelles le 8 juillet 2004. L'Employeur a déposé des conclusions le 17 février 2003, des conclusions additionnelles et de synthèse le 31 octobre 2005, puis des conclusions additionnelles et de synthèse le 10 juillet 2006.

Les parties ont déposé leur dossier le 25 octobre 2006.

Elles ont plaidé à l'audience publique du 25 octobre 2006.

II. L'APPEL

2.
Monsieur C a fait appel contre les deux jugements du Tribunal du travail de Charleroi. Il demande de :

- Dire que la notification de motif grave est nulle parce que contraire à l'emploi des langues.
- Subsidiairement, qu'elle est nulle parce que les délais de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'ont pas été respectés.
- Plus subsidiairement encore, qu'il n'y a pas de motif grave.

Dans tous les cas, il demande de condamner l'Employeur à lui payer les sommes brutes suivantes, majorées des intérêts légaux calculés sur les sommes brutes à partir du 16 novembre 1987 :

- 61.142,62 EUR d'indemnité compensatoire de préavis.
- 16.630,85 EUR d'indemnité d'éviction.

3.
L'Employeur demande quant à lui de confirmer les deux jugements attaqués. Subsidiairement il conteste les indemnités et la rémunération prise en considération par Monsieur C

4.
Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

III. LES FAITS

5.

A partir du 1^{er} mai 1964, Monsieur C[] a travaillé en qualité de représentant de commerce pour la société familiale Ets R. C[] Fils, qui vend des matières premières pour boulangers, pâtisseries et glaciers. Le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée.

6.

En 1980, l'Employeur a racheté la société, et il a repris le contrat de travail de Monsieur C[]

A partir de cette date, les activités de l'Employeur ont été établies principalement à Vilvoorde. Les réunions mensuelles des représentants de commerce se déroulaient à Vilvoorde. Pour les élections sociales de 1987, l'entreprise formait une seule unité technique d'exploitation.

Le siège de Marcinelle est cependant resté actif sous la forme d'un dépôt (c'est le terme utilisé par les dirigeants de l'Employeur, lors de l'enquête de la TVA en 1987), où travaillaient trois livreurs-magasiniers ainsi qu'une employée administrative à mi-temps (l'épouse de Monsieur C[]). Un représentant de commerce, autre que Monsieur C[], était le responsable de ce siège. Les salaires fixes des deux représentants étaient de même importance. Le siège de Marcinelle était approvisionné régulièrement (toutes les semaines semble-il) sur la base de commandes établies par le représentant responsable du dépôt. Les deux représentants remettaient les bons de commande au siège de Marcinelle. Sur cette base, les factures étaient établies à Marcinelle et expédiées au client. Une copie était conservée à Marcinelle et une autre expédiée à Vilvoorde. Les factures étaient vérifiées et parfois corrigées à Vilvoorde. Certaines commandes devaient être passées directement à Vilvoorde (commandes Vitofour, procès-verbal de la réunion du 22 juin 1987).

L'Employeur disposait d'autres dépôts dans le pays.

Selon un organigramme de novembre 1987, il existait une force de vente unique dans le secteur boulangeries pâtisseries, qui travaillait sous l'autorité d'un directeur des ventes (sales manager) établi à Vilvoorde. Il existait aussi un seul ensemble de livreurs-magasiniers et un seul personnel administratif, sous l'autorité d'un fondé de pouvoir pour les services généraux établi à Vilvoorde. Les parties exposent qu'un collègue de Monsieur C[] était le responsable du dépôt de Marcinelle, mais l'organigramme n'indique aucun lien d'autorité, de ce représentant sur les livreurs ou sur l'employée administrative.

Pour annoncer leurs congés, les représentants disposaient de cartons, invitant le client à s'adresser au bureau de Vilvoorde.

RG N°40.614

7.

Le 24 septembre 1982, l'Employeur a adressé aux représentants et notamment à Monsieur C une note d'avertissement, à propos de la demande de clients de libeller des factures au nom de tiers. Il s'agissait de facturer aux clients des montants inférieurs à leurs achats afin de leur permettre de déclarer à leur tour des chiffres de vente inférieurs à la réalité. Corrélativement, les factures devaient être établies au nom de clients fictifs non assujettis à la TVA.

L'Employeur s'est opposé formellement à de telles pratiques, et il a menacé de « mesures de rigueur » le représentant qui s'y livrerait.

8.

En 1987, l'administration de la TVA a découvert une fraude importante (lettre du 29 octobre 1987 et projet de procès-verbal du 30 décembre 1987, déposés devant le Tribunal du travail de Charleroi). Elle a constaté d'une part, des factures établies au nom de non-assujettis à la TVA qui, soit, ont déclaré avoir fait des achats moindres ou ne pas en avoir fait, soit n'ont pas fourni d'explication (pour plus de 31.000.000 BEF en trois ans, de 1984 à 1986). Elle a constaté d'autre part des factures établies au nom de représentants, présumées correspondre à des livraisons à des tiers en raison de la nature des denrées, des montants, et de l'imprécision des factures (pour plus de 10.000.000 BEF en trois ans, de 1984 à 1986).

Le 4 juin 1987, un contrôle s'est tenu à Vilvoorde. Par un courrier du 29 octobre 1987, l'administration de la TVA a fait connaître ses constatations à l'Employeur et lui a demandé ses observations. A une date ultérieure qui n'est pas précisée, l'Employeur a informé l'administration de la TVA qu'elle soupçonnait certains représentants et elle a cité le nom de Monsieur C. Plus tard, l'Employeur a informé l'administration de la TVA du licenciement de Monsieur C.

9.

Le mardi 10 novembre 1987, un inspecteur social a rencontré les dirigeants de l'Employeur à leur demande. Il est en effet habituel dans cet arrondissement de consulter l'inspection sociale en ce qui concerne les procédures et les délais de licenciement. Cependant, l'inspection sociale se considère comme non compétente en cas de licenciement pour motif grave. L'inspecteur social témoigne qu'il a été question de révoquer un travailleur dont il ne se rappelle pas le nom pour suspicion de fraude à la TVA. Il expose avoir conseillé à l'Employeur de bien réfléchir au problème et d'envoyer la lettre recommandée dans les trois jours.

Le vendredi 13 novembre 1987, s'est tenue une réunion entre Monsieur C et l'Employeur, au siège de Vilvoorde. A l'issue de la réunion,

RG N° 40.614

Monsieur CROUSSE a été prié de laisser le véhicule de société et il est reparti en train.

Ce jour-là, l'Employeur a demandé au directeur des ventes responsable d'un autre service de ventes, le « Food service » (voir organigramme) s'il était prêt à reprendre Monsieur C. Il a précisé que ce dernier avait reconnu la veille au téléphone avoir dépassé certaines réglementations. Il a indiqué au directeur des ventes qu'il devrait suivre de très près Monsieur C. Le directeur témoigne qu'il recherchait quelqu'un pour son service c'est-à-dire les ventes dans la région wallonne ; il a accepté. Il a appris par la suite que Monsieur C. avait refusé la mutation et préféré la démission (procès-verbal d'enquête du 18 février 1992).

Au cours de la réunion du 13 novembre, Monsieur C. aurait refusé d'être muté dans l'autre service (témoignages indirects du directeur des ventes de cet autre service, et d'un représentant d'une autre société du groupe). Selon le représentant d'une autre société du groupe, le directeur général lui aurait demandé à lui pourquoi Monsieur C. avait refusé la mutation après avoir reçu une réprimande dans l'affaire des factures falsifiées où Monsieur C. avait reconnu son tort.

10.

Par une lettre recommandée du 16 novembre 1987, rédigée en néerlandais, l'Employeur a licencié Monsieur C. pour le motif grave suivant (traduction libre non contestée) :

« ... après un minutieux contrôle qui a commencé le 4 juin 1987 nous avons reçu plusieurs demande du 'contrôle des services TVA de détection et de documentation' concernant des livraisons faites chez certains clients qui ne correspondaient pas d'une part avec la déclaration TVA faite par nous et d'autre part avec la déclaration du client et ce pour les années 1984, 1985 et 1986. Le jeudi 12 novembre dernier il a été établi avec certitude qu'au moins deux de vos clients, à savoir l'Institut médico-pédagogique à Marcinelle et l'Institut médical à Marcinelle ont été respectivement facturés par vous pour un montant de 2.746.034 BEF et de 1.492.327 BEF sans que (l'Employeur) leur ait fourni de la marchandise.

C'est en référant à notre entrevue du 13 novembre dernier où nous déclarions que cet acte équivalait à un faux en écriture et à une faute grave que nous vous licencions pour faute grave.

Ce licenciement est basé sur des raisons urgentes, faux en écriture, pour lesquelles le 24 septembre 1982 nous vous avons déjà mis en garde et devant le directeur de l'époque vous vous étiez d'ailleurs déclaré d'accord (par écrit) avec les mesures qui seraient prises en cas de non-respect des directives reçues (faux en écriture) ... ».

RG N°40.614

11.

Par une lettre du 24 novembre 1987, l'Employeur a licencié l'employée administrative de Marcinelle, épouse de Monsieur C , avec une indemnité de préavis de douze mois. Monsieur C expose que l'Employeur a licencié tout le personnel de Marcinelle avec une indemnité de préavis.

IV. DISCUSSION

A. Régularité de la lettre de congé avec notification de motif grave : l'emploi des langues

12.

Suivant le décret flamand du 19 juillet 1973 relatif à l'emploi des langues dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs, la langue à utiliser dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs est le néerlandais lorsque l'employeur a un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise.

Suivant le décret de la communauté française du 30 juin 1982 relatif au même sujet, la langue à utiliser dans ces relations sociales est le français lorsque l'employeur a un siège d'exploitation dans la région de langue française.

Conformément aux arrêts de la Cour d'arbitrage du 30 janvier 1986 (n° 9/86, M.B., 12 février 1986) et du 18 novembre 1986 (n° 29/86, M.B., 10 décembre 1986), ces décrets ne s'appliquent pas lorsque l'employeur occupe du personnel respectivement dans les régions de langue néerlandaise et de langue française, ou lorsque son siège social ou encore son domicile sont établis dans ces régions.

13.

Au sens de ces décrets, le siège d'exploitation est tout établissement ou tout centre présentant une certaine permanence auquel est rattaché un membre du personnel et où se déroulent en principe les relations sociales entre l'employeur et le travailleur : c'est là que le membre du personnel est normalement chargé de ses tâches, que lui sont données des instructions que toutes les communications lui sont faites et qu'il s'adresse à son employeur (Cass., 22 avril 2002, Bull., p. 976).

En effet, si les communautés sont compétentes pour régler l'emploi des langues entre employeur et travailleur lorsque le siège d'exploitation se situe sur leur territoire, c'est que les relations sociales entre l'employeur et le travailleur sont nouées à cet endroit, parce que les deux parties s'y situent. Par contre, les communautés ne sont pas compétentes lorsque seul le lieu d'occupation du personnel, le siège social ou le domicile de l'employeur se trouve sur leur

RG N°40.614

territoire, parce que ces critères ne situent chaque fois qu'une seule des parties aux relations sociales (C.A., n° 29/86, 18 novembre 1986).

Les relations sociales entre l'employeur et le travailleur comportent toutes les relations qui existent dans un lien de subordination ou dans un rapport hiérarchique entre l'employeur ou ses préposés et le travailleur (Cass., 22 avril 2002, *Bull.*, p. 976). Il s'agit des contacts individuels et collectifs, tant verbaux qu'écrits entre employeurs et travailleurs (définition adoptée par le décret flamand du 19 juillet 1973, modifié par le décret flamand du 1^{er} juin 1994, et jugée conforme au sens courant de l'expression utilisée dans l'article 129, §1^{er}, 3° de la Constitution – C.A., n° 72/95, 9 novembre 1995).

14.

Pour un représentant de commerce, le siège d'exploitation est le siège de l'entreprise où il prend et reçoit ses ordres (C.T. Liège, 28 juin 1995, *C.D.S.*, 1999, p. 194) à partir duquel les missions et instructions lui sont données (C.T. Liège, 2 décembre 1991, *J.T.T.*, 1991, 1993, p. 11).

Ce n'est pas le territoire sur lequel il exerce son activité de représentation commerciale. Ce n'est pas non plus le lieu de son domicile, ou d'un dépôt voire d'un siège de l'entreprise, dès lors que le représentant de commerce, ne noue pas à cet endroit de relation sociale avec l'employeur, c'est-à-dire qu'il n'a pas à cet endroit de contact avec l'employeur, qu'il n'y prend pas et qu'il n'y reçoit pas ses ordres de l'employeur.

15.

Monsieur C! _ recevait ses instructions au siège de Vilvoorde.

C'est là que se trouvaient ses supérieurs hiérarchiques, qu'il recevait les instructions et qu'il faisait rapport sur l'exercice de sa mission, notamment au cours des réunions mensuelles de vente. C'est là encore que l'employeur effectuait son contrôle.

Personne à Marcinelle n'exerçait d'autorité sur Monsieur CF Il n'y recevait ni mission ni instructions et il n'y rendait pas de comptes. Même si l'autre représentant de commerce représentait l'Employeur dans ses rapports avec les livreurs-magasinier et avec l'employée administrative, il était l'égal de Monsieur C! , en ce qui concerne leur mission de représentants de commerce : il se trouve à ses côtés dans l'organigramme, aucun élément du dossier n'indique qu'il a donné une instruction ou exercé un contrôle sur Monsieur C! ni que Monsieur C! lui a fait rapport. De manière surabondante, les deux représentants de commerce bénéficiaient de la même rémunération fixe.

RG N°40.614

16.

En conclusion, la langue à utiliser dans les relations sociales entre l'Employeur et Monsieur C était le néerlandais.

La lettre de congé avec notification de motif grave effectuée en néerlandais respecte l'emploi des langues.

La matière étant d'ordre public, il ne peut être tiré argument de la langue dans laquelle les relations sociales se sont déroulées par ailleurs (contrat de travail, documents sociaux et correspondance), d'autant que comme le souligne le Tribunal du travail de Charleroi, la réglementation était incertaine jusqu'aux arrêts de la Cour d'arbitrage de 1986, compte tenu des contradictions entre les décrets.

B. Régularité de la notification de motif grave : le délai de trois jours

17.

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne le congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

18.

Au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le fait qui constitue le motif grave est connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence des faits et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, *JTT*, p. 390 ; Cass., 19 mars 2001 S.000129.Nt, *juridat.be* ; Cass., 8 novembre 1999, *Bull.*, p. 593 ; Cass., 14 octobre 1996, *Bull.*, p. 380 ; Cass., 5 novembre 1990, *Bull.*, p. 242 ; voir aussi Cass., 17 janvier 2005, S.040101.F, *juridat.be*).

En particulier, celui qui a le pouvoir de rompre le contrat peut prendre des mesures d'instructions, entendre le travailleur et faire une enquête, afin d'être mieux éclairé sur les faits reprochés et les circonstances de nature à leur conférer la nature de motif grave (par exemple, Cass., 8 novembre 1999 et Cass., 17 janvier 2005 cités).

Dans ce cas, la connaissance suffisante est acquise et le délai de trois jours commence à courir, lorsque la mesure d'instruction est accomplie, et pas auparavant.

RG N° 40.614

En effet, l'employeur ne peut apprécier correctement les faits, s'il n'en a pas une connaissance suffisante. Il n'est donc pas en mesure de prendre une décision correcte. S'il licencie sans avoir une connaissance suffisante, il prive le travailleur de son emploi sans justification, et il risque d'être condamné à une indemnité de préavis ainsi qu'à une indemnité de licenciement abusif.

Le licenciement qui se produit dans les trois jours de la mesure d'instruction est donc régulier (Cass., 8 novembre 1999, cité ci-dessus), et ce quel que soit le résultat de cette mesure, suivant les circonstances (Cass., 14 mai 2001, 14 octobre 1996 et 5 novembre 1990, cités).

Il est indifférent que l'employeur ait eu la possibilité de connaître le fait et ses circonstances plus de trois jours avant le licenciement (Cass., 14 mai 2001 cité). Le point de départ du délai, c'est le jour où la personne qui a le pouvoir de licencier a effectivement eu une connaissance suffisante.

Cependant, la mesure d'instruction ne peut dissimuler en fait un stratagème pour reporter ou faire renaître artificiellement le délai de licenciement.

19.

En l'espèce, le délai de trois jours pour notifier le motif grave a commencé à courir le vendredi 13 novembre 1987, lorsque l'Employeur a entendu Monsieur C. L'audition du travailleur est en effet normalement nécessaire, pour permettre à la personne qui a le pouvoir de donner congé, d'acquérir une connaissance suffisante des faits. L'employeur pourrait d'ailleurs commettre une faute s'il n'y procédait pas (voir par exemple CT Mons, 20 juillet 2000, R.G. n° 15504, *juridat.be*). Il se priverait dans ce cas de la possibilité de recueillir des informations utiles, pour connaître les faits et apprécier leur gravité. Le dossier ne révèle pas de contact, entre l'Employeur et Monsieur C. : en ce qui concerne les faits reprochés, avant cette date du 13 novembre 1987.

Le fait que l'Employeur a sérieusement envisagé le licenciement, dès avant le 13 novembre 1987 est indifférent : ce n'est qu'après l'audition du travailleur le 13 novembre 1987 que l'Employeur a acquis une connaissance suffisante des faits (même si cet entretien n'a fourni aucune information nouvelle : cela signifie que les faits apparents ne sont pas démentis et qu'il n'y a pas de circonstances atténuantes).

20.

En conclusion, le congé pour motif grave du 16 novembre 1987 a été donné dans le délai légal.

C. Le motif grave : toute collaboration professionnelle immédiatement et définitivement impossible

21.

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, est considérée comme un motif grave toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

L'Employeur a la charge de prouver le motif grave, et notamment la perte de confiance, telle que toute collaboration professionnelle est devenue immédiatement et définitivement impossible.

22.

En proposant une mutation dans un autre service, l'Employeur prouve qu'il a conservé une confiance suffisante en Monsieur C , et que toute collaboration professionnelle n'était pas devenue immédiatement et définitivement impossible.

De manière générale, il a proposé de poursuivre une collaboration professionnelle.

En particulier en l'espèce, l'Employeur ne prouve pas que la mutation proposée concernait un emploi dans lequel des doubles facturations, des fraudes, ou des manquements aux règles, ne pouvaient pas se produire. Il plaide en appel qu'il s'agissait d'un emploi administratif : des fraudes sont possibles dans un tel emploi. De manière surabondante, le dossier révèle que Monsieur C devait travailler en réalité dans un secteur de ventes (organigramme et déclarations du directeur des ventes lors des enquêtes). L'Employeur ne prouve pas que la nature de la clientèle et des produits excluait toute fraude. Au contraire, le directeur des ventes devait suivre Monsieur C de très près.

23.

En conclusion, le motif grave n'est pas prouvé.

D. Indemnités de préavis et d'éviction : réouverture des débats.

24.

Les débats sont rouverts pour permettre aux parties de s'expliquer sur les indemnités de préavis et d'éviction.

RG N°40.614

POUR CES MOTIFS

Statuant contradictoirement

LA COUR DU TRAVAIL

Dit l'appel recevable, mais non fondé en ce qui concerne le jugement du 6 mai 1991.

Confirme le jugement et dit que la lettre de congé rédigée en néerlandais est conforme à la législation sur l'emploi des langues.

Dit l'appel recevable et fondé en ce qui concerne le jugement du 18 décembre 1995.

Réforme le jugement, et dit qu'il n'y a pas de motif grave.

Rouvre les débats sur l'indemnité de préavis et sur l'indemnité d'éviction.

Fixe à l'audience publique du 24 avril 2007 à 14.30' heures de la quatrième chambre de la Cour du Travail siégeant place Poelaert, n° 3 à 1000 Bruxelles.

Réserve les dépens.

*

*

*

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 22 novembre deux mille six où étaient présents :

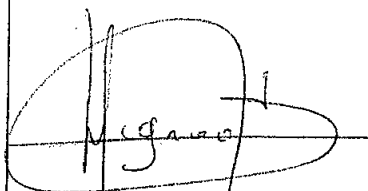
M. DELANGE, Conseiller

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur

RG N°40.614

J.R. DEGROOTE, Conseiller social au titre d'employé

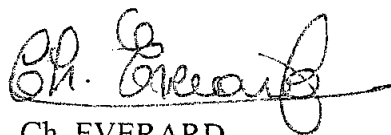
Ch. EVERARD, Greffier adjoint principal

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'J.R. Degroote', enclosed within a large, loopy circular flourish.

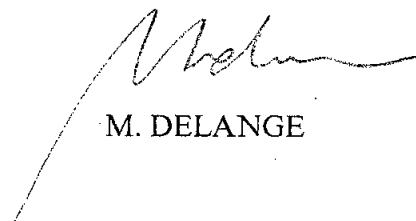
J.R. DEGROOTE

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Y. Gauthy', consisting of several sharp, angular strokes.

Y. GAUTHY

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ch. Everard', with a prominent 'Ch.' at the beginning and a long, sweeping horizontal stroke at the end.

Ch. EVERARD

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'M. Delange', with a long, sweeping horizontal stroke at the end.

M. DELANGE

