

Rep.N°.

2008/1966

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 OCTOBRE 2008.

4^{ème} chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire

Réouverture des débats au 14 janvier 2009 à 14h00

En cause de:

SA VIVIUM, anciennement ING INSURANCE, dont le
siège social est établi à 1210 BRUXELLES, rue Royale, 153 ;

Appelante au principal, intimée sur incident, représentée par
Me Piret loco Me Elliaerts, avocat à Antwerpen ;

Contre:

G **Xavier**,

Intimé au principal, appelant sur incident, représenté par
Me Fabry S., avocat à Bruxelles;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu la législation applicable et notamment :

- le Code judiciaire,

- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

I. Le jugement et la procédure devant la Cour

Par jugement prononcé le 08 mars 2007, la 1^{ère} chambre du tribunal du travail de Nivelles :

- a condamné la S.A. I.N.G. Insurance au paiement de 15.088,77 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à 20.714,26 Euros à titre d'indemnité de stabilité d'emploi, à majorer des intérêts légaux au taux légal sur la partie nette correspondante depuis le 11 avril 2001 ;
- a rejeté les demandes relatives au paiement d'une indemnité d'éviction et d'arriérés de rémunération, de commissions et de pécules de vacances ;
- a rejeté la demande reconventionnelle de la S.A. I.N.G. Insurance ;

Monsieur G indique avoir fait signifier le jugement le 20 juin 2007.

L'appel a été introduit par une requête reçue au greffe le 28 juin 2007, en vue de l'audience du 5 septembre 2007.

Les délais de procédure ont été fixés par une ordonnance du 17 octobre 2007.

Monsieur G a déposé des conclusions, le 24 janvier 2008. Il a, à cette occasion, introduit un appel incident.

La S.A. VIVIUM a déposé, le 18 mars 2008, un acte de reprise d'instance indiquant qu'elle reprend l'instance dirigée contre la S.A. I.N.G. Insurance. Cet acte de reprise d'instance a été notifié à Monsieur G.

La S.A. VIVIUM (ci-après la société) a déposé des conclusions le 19 mars 2008.

Monsieur G a déposé des conclusions additionnelles d'appel, le 24 avril 2008 par fax et le 25 avril 2008 par courrier.

La société a déposé des conclusions d'appel et de synthèse, le 26 mai 2008.

Monsieur G a déposé des conclusions de synthèse d'appel, le 25 juin 2008.

Les parties ont été entendues à l'audience du 9 septembre 2008. L'affaire a été prise en délibéré à cette date.

II. Les demandes dont la Cour est saisie

Demandes de la société

La société demande la mise à néant du jugement. Elle demande donc que les demandes de Monsieur G soient rejetées.

A titre subsidiaire, elle demande à être autorisée à prouver par témoins :

« que le directeur commercial Monsieur J Bernard donnait les missions et instructions à Monsieur G et contrôlait son travail, lors de son occupation auprès de l'appelante de novembre 1999 jusqu'à avril 2001 ;

que ces instructions et communications ainsi que le contrôle, se faisaient de plusieurs façons :

- o entretiens individuels au bureau personnel de Monsieur J à Soignies ;*
- o réunions mensuelles avec l'ensemble de l'équipe, au siège à Bruxelles, soit au bureau personnel de Monsieur J à Soignies, soit dans une salle de réunion à Bouges ;*
- o entretiens d'évaluation, deux fois par an, soit au siège de Bruxelles, soit au bureau personnel de Monsieur J à Soignies ;*
- o la discussion de fin d'année / objectifs de l'année suivante à titre individuel soit au siège à Bruxelles, soit au bureau de Monsieur J à Soignies, soit dans une salle de réunion à Bouges ».*

A titre plus subsidiaire, elle demande à être autorisée à prouver par témoins :

« qu'après le contrat de cessation du 21 avril 2001, Monsieur G n'a demandé, ni durant l'entretien du 17 avril 2001, ni à un autre moment, de reprendre la relation de travail et de poursuivre ses activités pour l'appelante ».

Demandes de Monsieur G

Monsieur G demande la condamnation de la société au paiement de :

- 27.782,52 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 28.787,52 Euros à titre d'indemnité de stabilité d'emploi,
- 13.551,2 Euros bruts à titre d'arriérés de rémunération et de commissions et de pécule de vacances,
- 2.903,04 Euros bruts à titre de complément d'indemnité de préavis,
- 2.903,04 Euros bruts à titre de complément d'indemnité de stabilité d'emploi.

Il demande aussi la condamnation de la société au paiement des intérêts légaux calculés sur le montant net jusqu'au 30 juin 2005 et sur le montant brut à partir du 1^{er} juillet 2005. Il demande aussi la remise de documents sociaux rectifiés et la capitalisation des intérêts à compter du 24 janvier 2008.

A titre subsidiaire, Monsieur G demande l'autorisation de rapporter la preuve par témoins de « la réalité des faits survenus le 17 avril 2001 au siège d'Anvers, notamment (sa) demande d'annuler la convention et de poursuivre le contrat, le refus par le département H.R.M.M et la demande de restitution du véhicule et du matériel ».

III. Faits et antécédents

Monsieur G est entré au service de la société LA PATRIOTIQUE (De Vaderlandsche, ultérieurement devenue I.N.G. Insurance et puis VIVIUM).

Il exerçait la fonction d'inspecteur producteur pour le secteur du Brabant-Wallon.

Le 20 mars 2001, il a été invité à participer à une réunion à Anvers le 11 avril 2001. Cette réunion prévue pour une heure avait comme objet annoncé : « orientation de carrière ».

Le 11 avril 2001, les parties ont conclu une convention de « cessation du contrat » prévoyant que les parties ont convenu « de commun accord, de mettre un terme au contrat de travail qui les lie à partir du 17 avril 2001 », moyennant le paiement d'une somme de 118.000 FB.

Les parties ont également signé une convention d'outplacement. Ce document est daté du 17 avril 2001 mais les parties sont d'accord pour reconnaître qu'il a été signé lors de la réunion du 11 avril 2001.

Monsieur G s'est représenté à Anvers le 17 avril 2001. Les parties sont en désaccord à propos de ce qui a pu se passer et ce qui a pu être dit à cette occasion (cfr infra).

Par lettre de son conseil du 18 avril 2001, Monsieur G a indiqué qu'il considérait que la convention avait été « obtenue sous la contrainte et par dol » et que « la société a rompu unilatéralement le contrat d'emploi sans respecter le préavis ni l'indemnité ». Il indiquait aussi que « la convention est également nulle en application du décret de septembre ». Il a dès lors mis la société en demeure de payer, notamment, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité d'éviction (voir dossier de Monsieur G, p. 4).

La société a refusé de donner suite à cette mise en demeure (voir son courrier du 2 mai 2001, dossier de Monsieur G, pièce 5).

En l'absence de solution amiable, la procédure a été introduite par une citation signifiée le 5 avril 2002.

IV . Discussion

§ 1. Indemnité compensatoire de préavis

a. Nullité de convention de résiliation de commun accord.

1. Monsieur G¹ expose que la convention de résiliation de commun accord signée le 11 avril 2001 est nulle en raison de l'existence d'un vice de consentement ainsi qu'en raison de la violation du décret sur l'emploi des langues en matière de relations sociales. Le premier juge a suivi cette argumentation. Il a conclu à la nullité en raison de la violation du décret linguistique.

2. Le décret du 19 juillet 1973 règle l'emploi des langues dans les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que « pour le actes et documents d'entreprise prescrits par les lois et règlements ». Les entreprises qu'il vise sont tenues d'utiliser le néerlandais dans les relations sociales.

Le champ d'application initial visait à la fois les entreprises ayant un siège d'exploitation en région linguistique néerlandaise et celles qui y occupent du personnel.

La Cour Constitutionnelle a par un arrêt du 30 janvier 1986 (M.B. du 12 février 1986), annulé l'article 1 du décret en ce qu'il avait pour effet de faire rentrer dans son champ d'application les entreprises qui, bien que n'ayant pas de siège d'exploitation en région de langue néerlandaise, y occupent du personnel.

Il est donc certain que le « siège d'exploitation » est le critère unique de détermination du champ d'application territorial du décret et qu'à l'inverse, le lieu d'exécution du contrat et le lieu d'occupation sont indifférents (voir C.T. Liège, 2 décembre 1991, RG n° 18.465/91, J.T.T. 1993, p. 11 ; C.T. Liège, 22 octobre 1991, RG n° 25.978).

Selon la Cour de cassation, « *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, S.010090N).

3. Dès lors que le lieu d'exécution n'est pas un critère pertinent, il est sans intérêt de constater que Monsieur G¹ faisait partie du personnel extérieur de l'entreprise, qu'il était domicilié en Wallonie, que son secteur était le Brabant-Wallon, qu'il n'avait pas de bureau au siège social de l'entreprise...

C'est à juste titre que le premier juge a considéré que le siège d'exploitation dont dépendait Monsieur G était le siège d'Anvers. Il apparaît en effet que :

- le contrat de travail a été signé au siège d'Anvers ;
- pour les demandes de congés, Monsieur G s'adressait au siège d'Anvers (pièce 27 et 28 de son dossier) ;
- la liste des jours fériés était communiquée par le service du personnel établi à Anvers (pièce 26) ;
- en cas d'incapacité de travail, Monsieur G adressait son certificat médical au siège d'Anvers (pièce 29) ;
- les notes de frais devaient être envoyées à Anvers (pièce 30) ;
- en cas de problème technique avec le matériel informatique mis à sa disposition, Monsieur G devait s'adresser au siège d'Anvers (pièce 32) ;
- le leasing du véhicule était géré depuis le siège d'Anvers (pièces 24, 25 et 35) ;
- les formations étaient gérées à Anvers (pièces 36 et 37) ;
- la documentation destinée à l'information des courtiers pouvait être obtenue à Anvers (pièce 38) ;
- la liste des courtiers était établie à Anvers par le service « gestion et information des intermédiaires » (pièce 40) ;
- les personnes de contact pour obtenir des conditions d'assurances particulières réservées au personnel, étaient situées à Anvers (pièce 46) ;

Il apparaît aussi que c'est à Anvers que Monsieur G a été convoqué pour un entretien relatif à son « orientation de carrière » et que c'est à Anvers qu'a eu lieu la réunion au terme de laquelle fut signée la convention litigieuse.

C'est donc bien au siège d'Anvers ou au départ de ce siège qu'avaient lieu à la fois les communications importantes (signature du contrat et résiliation) et les communications journalières en rapport avec l'exécution du contrat.

A juste titre le tribunal a considéré qu'en soi, le fait qu'à l'occasion des élections sociales 2000, Monsieur G ait été repris sur la liste des électeurs devant voter à Bruxelles n'est pas significatif. Il n'apparaît pas que Bruxelles et Anvers constituaient des unités techniques d'exploitation distinctes. Rien ne faisait dès lors obstacle à ce que pour des raisons de commodité, le lieu du vote soit déterminé par référence au lieu d'exécution du contrat. Cette question apparaît d'autant plus mineure qu'en tant que personnel extérieur, Monsieur G était invité à voter par correspondance (voir pièce 23 de son dossier).

4. La société insiste actuellement sur le fait que le supérieur de Monsieur G était établi en Wallonie et qu'il avait de fréquents contacts avec ce dernier, soit à son domicile, soit au siège de Bruxelles soit dans une salle de réunion située à Bouges.

L'affirmation de Monsieur J. selon laquelle il « donnait des missions et instructions » aux inspecteurs et « contrôlait leur travail » (voir pièce 24 du dossier de la société) reste fort vague. Elle n'est étayée par aucune autre pièce. C'est ainsi que le dossier ne permet pas de savoir quelles tâches et quelles instructions auraient été données par Monsieur J. dont les pouvoirs ne sont pas autrement précisés.

L'attestation de Monsieur J. du 7 octobre 2007 ne permet pas de conclure à l'existence d'un siège d'exploitation en-dehors de la région linguistique néerlandaise.

Par ailleurs, ni la résidence de Monsieur J., ni des lieux occasionnels de réunion, ne présentent le caractère minimum de stabilité (et de fixité) requis pour qu'on puisse, éventuellement, les considérer comme constituant des sièges d'exploitation de l'entreprise : l'offre de preuve par témoins formulée à cet égard par la société n'est donc pas pertinente.

Enfin, s'il est incontestable que le siège de Bruxelles présente une certaine réalité, il n'apparaît pas que pour le suivi de son travail auprès des courtiers, Monsieur G. était régulièrement en contact avec ce siège. La pièce 13 du dossier de Monsieur G. montre en effet que les services généraux et que « l'administration des intermédiaires » étaient localisés à Anvers.

5. En résumé, pour Monsieur G., le siège d'Anvers était le lieu où se déroulaient les relations sociales, où les communications lui étaient faites et où il s'adressait à son employeur.

Il n'est pas contesté qu'une convention de résiliation de commun accord du contrat fait partie des actes soumis au décret sur l'emploi des langues.

C'est dès lors à juste titre que le premier juge a décidé que la convention de rupture de commun accord est nulle car elle aurait dû être établie en néerlandais.

b. Conséquences de la nullité

Positions des parties

6. Monsieur G. estime que la nullité implique qu'il a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Il se réfère à l'interprétation donnée par le premier juge à l'article 10 du décret.

Il ajoute qu'il s'est représenté au travail le 17 avril 2001 et que l'employeur en refusant de continuer à l'occuper et en exigeant la restitution du véhicule et du matériel « a mis fin unilatéralement au contrat le 17 avril 2001 » (conclusions déposées le 25 juin 2008, p. 14).

7. La société expose qu'il incombe à Monsieur G. . . . de « prouver que la société a procédé à un licenciement unilatéral ».

Elle fait valoir que « l'article 10 du décret ne permet pas de convertir un acte de rupture qui n'existe plus, en une rupture unilatérale alors que l'appelante n'a procédé à aucun moment à un acte constituant une telle rupture unilatérale ».

Elle expose aussi que « la restitution de la voiture de Monsieur G. . . . et de son matériel » de même que la remise des documents sociaux sont intervenus « dans le cadre de la cessation conventionnelle » et qu'elle n'a eu aucune autre intention que de « donner exécution à l'accord des parties ».

Position de la Cour

8. L'article 10 du décret du 19 juillet 1973 prévoit que les actes et documents qui sont « contraires aux dispositions du présent décret sont nuls » et que « la nullité est constatée d'office par le juge ».

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que le juge ne peut tenir compte du contenu des actes établis en violation du décret du 19 juillet 1973 et qu'il ne peut avoir égard à « la volonté qu'ils expriment » (voir Cass. 31 janvier 1978, Pas. 1978, p. 630 ; Cass. 9 juin 1980, Pas. 1980, I, p. 1229).

La Cour ne peut donc pas avoir égard à la convention de rupture de commun accord.

Lorsque l'acte de rupture a été établi en violation du décret, le contrat de travail subsiste (voir Cass. 31 janvier 1978, Pas. 1978, p. 630 et, notamment, K. Salomez « De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch Arbeidsrecht », Die Keure, 2004, p. 34).

9. Monsieur G. . . . estime avoir, néanmoins, droit à une indemnité de rupture sur base de l'alinéa 5 de l'article 10 du décret qui précise que « le constat de nullité ne peut porter préjudice au travailleur et laisse subsister les droits des tiers » et que l'employeur « répond du dommage causé par ses documents ou actes nuls au travailleur ou aux tiers ».

La Cour ne partage pas le point de vue selon lequel cette disposition ouvre de manière automatique le droit à une indemnité compensatoire de préavis, en particulier lorsque comme en l'espèce, l'acte nul n'est pas un acte de rupture unilatéral.

Il résulte de l'arrêt de la Cour de cassation du 31 janvier 1978 que le travailleur qui se prévaut de l'article 10, alinéa 5, doit démontrer le préjudice qui découle du constat de nullité. Or, en principe, le travailleur ne peut prétendre subir un dommage du fait que le contrat de travail est maintenu (voir K. Salomez « De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch Arbeidsrecht », Die Keure, 2004, p. 34).

Pour vérifier l'existence d'un préjudice, il faut faire comme si l'acte avait été rédigé dans la bonne langue (voir O. Vanachter in EOL I, 403-175). Le

travailleur peut donc, en définitive, opter pour ce qui lui est le plus favorable entre, d'une part, l'écartement de l'acte (ou d'une partie de celui-ci) et, d'autre part, le bénéfice qu'il aurait tiré de l'acte s'il avait été régulier. Le préjudice ne peut être apprécié par référence à une troisième situation.

En l'espèce, Monsieur G ne démontre pas le préjudice subi. C'est à tort qu'il écrit *« qu'il faut raisonner comme si le contrat avait pris fin par la volonté unilatérale de l'employeur (car) tout autre mode rupture... le priverait du droit à l'indemnité compensatoire de préavis »* alors que si la convention (de rupture de commun accord) n'avait pas été nulle, il n'aurait pas eu droit à une telle indemnité.

10. Si, en l'espèce, la rupture ne découle pas de la convention litigieuse, Monsieur G est en droit de rapporter la preuve que le contrat de travail a été rompu d'une autre manière : en effet, en cas de nullité pour violation du décret linguistique, la convention subsiste sauf si la volonté de rompre peut être déduite d'éléments autres que les pièces déclarées nulles (voir Cass. 31 janvier 1978, Pas. 1978, p. 630 et, notamment, K. Salomez « De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch Arbeidsrecht », Die Keure, 2004, p. 34).

Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Monsieur G entend démontrer que le 17 avril 2001, il s'est présenté au siège d'Anvers pour demander « d'annuler la convention et (de) poursuivre le contrat » et qu'il a été confronté à un « refus par le département H.R.M. » et à « une demande de restitution du véhicule et du matériel ». Sur cette base, il estime que la société a mis fin unilatéralement au contrat le 17 avril 2001.

La Cour relève que dans sa déclaration du 17 janvier 2008 (voir pièce 47 de son dossier) Monsieur G reconnaît que c'est à l'occasion d'un bref entretien « à huis-clos » (voir en ce sens la déclaration de Monsieur G pièce 47 de son dossier) que la société aurait refusé « d'annuler la rupture ».

Rendues vraisemblable par la déclaration de Monsieur D (dont on relève toutefois qu'il n'assistait pas à la réunion à « huis-clos »), les allégations de Monsieur G ne sont pas démontrées en l'état actuel du dossier.

Il y aurait donc lieu de l'autoriser à rapporter la preuve des faits qu'il allègue, par témoins et, le cas échéant, de prévoir une comparution personnelle des parties (et notamment de la personne ayant représenté la société à l'occasion de la réunion du 17 avril 2001).

11. La société semble toutefois contester la pertinence des faits que Monsieur G se propose de rapporter, en faisant valoir que les éventuels refus « d'annuler la convention » et l'éventuelle demande de restitution du véhicule et du matériel, sont intervenus « dans le cadre de la cessation conventionnelle » et ne traduisent pas une volonté unilatérale de rompre le contrat de travail.

A l'audience, le conseil de la société s'est référé à un arrêt récent de la Cour de cassation ayant décidé : « Le congé est l'acte par lequel l'employeur notifie

au travailleur qu'il met fin au contrat de travail. La constatation que le contrat de travail a pris fin par la force majeure n'équivaut pas à un congé » (Cass. 19 mai 2008, S.07.0068.N, sommaire et version NL disponibles via www.juridat.be).

La société semble ainsi, par analogie, considérer que les actes posés par la société en suite de la convention annulée (et notamment l'éventuelle demande de restitution du véhicule et l'éventuel remise du C.4) ne peuvent manifester une intention de rompre puisqu'ils avaient pour raison d'être la résiliation conventionnelle (ultérieurement annulée) et non une volonté de rompre unilatéralement le contrat.

La Cour constate que les parties n'ont pas eu l'occasion d'approfondir les conséquences éventuelles de l'arrêt du 19 mai 2008 et d'éclairer la Cour sur l'éventuelle application « par analogie » qu'il y aurait lieu d'en faire. Une réouverture des débats s'impose donc avant, le cas échéant, de procéder aux mesures d'instruction visées ci-dessus.

§ 2. Indemnité de stabilité d'emploi

12. Monsieur G se prévaut de la convention collective relative à la stabilité d'emploi conclue le 9 novembre 1987 au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurance.

Cette convention collective contient des dispositions concernant « les licenciements qui ne sont pas liés à des causes économiques ou techniques » et des dispositions concernant les « licenciements pour causes d'ordre économique et technique ».

Puisque la convention collective ne s'applique qu'en cas de licenciement, le débat sera repris après que la question préalable de l'existence d'un licenciement ait été tranchée.

§ 3. Arriérés de rémunération et de commissions

13. Monsieur G estime avoir droit à des arriérés de rémunérations.

En conclusions, il se réfère à la pièce 22 de son dossier.

Dans ce document, Monsieur G paraît soutenir qu'il avait été envisagé lors des négociations préalables à la conclusion de son contrat de travail de payer son salaire mensuel 14,65 fois par an.

La Cour ne peut que constater qu'il n'y a pas eu d'accord à ce sujet.

L'article 3 du contrat de travail prévoit uniquement le paiement d'un salaire mensuel de 118.440 FB majoré d'une avance garantie sur gratification de fin

d'année de 30.000 FB par mois. Il n'est pas question d'un coefficient de 14,65 fois par an.

Dans ces conditions, le droit à des arriérés de rémunération n'est pas établi.

La demande n'est pas fondée.

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant après avoir entendu les deux parties ;

Déclare l'appel non fondé en ce qui concerne les arriérés de rémunération ;

Pour le surplus, ordonne la réouverture des débats ;

Dit que l'appelante est invitée à déposer et communiquer ses observations écrites pour le 12 novembre 2008 ;

Dit que l'intimé est invité à déposer et communiquer ses observations écrites pour le 12 décembre 2008 ;

Dit que les parties seront ré-entendues à l'audience publique du 14 janvier 2009 à 14 h 00 de la quatrième chambre de la Cour du travail siégeant place Poelart 3 à 1000 BRUXELLES pour une durée de 30 minutes.

Réserve les dépens

Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN Conseiller

Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

F. TALBOT Conseiller social au titre d'employé

Assistés de C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



F. TALBOT



Y. GAUTHY

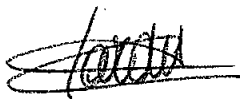


J.F. NEVEN

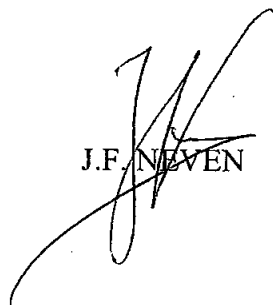
et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le huit octobre deux mille huit, où étaient présents :

J.F. NEVEN Conseiller

C. HARDY Greffier adjoint



C. HARDY



J.F. NEVEN