

Rep. N° 2014/841.

Copie

R.G.N° 2012/AB/531 art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr. 1^{er} feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MARS 2014

4^{ème} Chambre

CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – CLAUSE D'ESSAI – NOUVEAU CONTRAT
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Madame M.

Appelante,
représentée par monsieur Capelle Jean, délégué syndical, porteur de
procuration.

Contre :

LA S.A. MEDIA MARKT BASILIX, dont le siège social est établi
à 1080 Bruxelles, avenue Charles-Quint, 420, inscrite à la BCE sous
le n° 0478.205.743 ;

Intimée,
représentée par Maître Claude Verheyleweghen, avocat à Merchtem.

★

★

★

Indications de procédure

Madame M a fait appel le 1^{er} juin 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 14 mai 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 septembre 2012, prise à la demande conjointe des parties.

LA S.A. MEDIA MARKT BASILIX a déposé ses conclusions le 4 décembre 2012, ses conclusions additionnelles le 6 mai 2013 et ses conclusions de synthèse le 13 août 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame M a déposé ses conclusions le 5 mars 2013 et ses conclusions additionnelles le 26 juin 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 25 février 2014 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

LES FAITS

Par contrat du 16.10.2008, Madame M est engagée par la s.a. MEDIA MARKT BASILIX en qualité d'employée, "Co-worker Front-End". Le contrat de travail contient une clause d'essai de six mois.

Le 26.02.2009, les parties signent un document intitulé "Annexe au contrat de travail", par lequel le temps de travail, les fonctions et la rémunération de Madame M sont modifiés.

Le 04.04.2009, Madame M est licenciée par son employeur qui, faisant application de la clause d'essai conclue dans le contrat initial, lui paye une indemnité correspondant à 7 jours de rémunération.

LA DEMANDE ORIGINALE ET LE JUGEMENT DONT APPEL

Madame M considère que la convention conclue le 26.02.2009 constitue un nouveau contrat de travail. Dépourvu de clause d'essai, ce second contrat ne pouvait être rompu, selon Madame M, que moyennant un préavis de trois mois. A défaut de préavis, une indemnité compensatoire est due.

Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Madame M postule la condamnation de s.a. MEDIA MARKT BASILIX à lui payer la somme suivante:

- au titre d'indemnité compensatoire de préavis: 5.194,17 €
dont à déduire un montant brut de 401,90 €, déjà perçu.

augmentée des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

La demande tend également à la délivrance des documents sociaux rectifiés, sous peine d'astreinte.

Par jugement du 14.05.2012, le tribunal du travail de Bruxelles déclare la demande de Madame M non fondée. Le tribunal considère que les parties n'ont jamais été liées que par un seul contrat de travail, les modifications intervenues au mois de février 2009 n'ayant pas modifié d'élément essentiel du contrat originaire.

LA DEMANDE EN APPEL

Par requête reçue au greffe de la cour du travail le 01.06.2012, Madame M interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles.

Elle en demande la mise à néant et réitère sa demande de première instance.

DISCUSSION

A. Thèse de Madame M

Madame M soutient que, le 26.02.2009, les parties ont conclu un contrat de travail totalement différent du premier. Il s'agit d'un nouveau contrat par effet d'une novation. Il aurait dû contenir une nouvelle clause d'essai.

Madame M déduit l'existence d'un nouveau contrat des éléments suivants:

- la dénomination des fonctions est différente ("co-worker Front End" et "co-worker Administration") et recouvre des réalités différentes. Dans le premier cas, il s'agit d'assurer l'accueil de la clientèle à l'entrée du magasin ou d'un travail de caissière; dans le second cas, il s'agit de tâches comptables et administratives telles que le contrôle et l'encodage des factures, le traitement de bons de commande et de livraison de marchandises, de gestion des stocks;
- la différence de responsabilité est attestée par le fait que "l'annexe au contrat" précise que le travailleur doit être considéré comme étant titulaire d'un poste de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965.

Selon Madame M la dénomination de "annexe au contrat de travail" n'empêche pas la Cour de requalifier cet avenant en "nouveau contrat" si l'exécution des nouvelles relations de travail devait révéler l'existence d'un contrat de travail fondamentalement différent du premier.

Madame M invoque enfin l'existence d'un abus de droit dans le chef de la s.a. MEDIA MARKT BASILIX, à savoir la violation du principe de bonne foi des conventions.

B. Thèse de la s.a. MEDIA MARKT BASILIX

La s.a. MEDIA MARKT BASILIX reprend, pour l'essentiel, les arguments du tribunal du travail. S'appuyant sur la primauté de la qualification donnée par les parties, l'employeur relève que:

- les deux fonctions successivement exercées par Madame M n'étaient pas fondamentalement différentes;
- la fonction de "Co-worker Administration" n'impliquait pas de plus grandes responsabilités;
- le salaire mensuel n'a été adapté que proportionnellement à l'augmentation de l'horaire de travail;
- la brièveté de l'annexe, qui ne comprend que 4 articles, démontre qu'il ne s'agit que d'un avenant au contrat de base qui en totalise 21.

C. Position de la Cour

1. En vertu de l'article 67, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dans sa version applicable à l'époque *"Le contrat peut prévoir une clause d'essai. 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"*.

Dans ce cas, et en application de l'article 81 de la même loi, le contrat de travail peut être rompu moyennant un préavis réduit de sept jours.

En la cause, le litige réside donc dans la question de savoir si les parties ont conclu un nouveau contrat de travail le 26.02.2009, auquel cas ce nouveau contrat ne contient pas de clause d'essai et ne peut être rompu moyennant un préavis réduit ou si, par contre, il s'agit de la continuation du même contrat, auquel cas la clause d'essai initiale trouve à s'appliquer.

2. La question est résolue sur la base des mêmes principes que ceux qui ont été affinés par la jurisprudence relative à la validité de la clause d'essai contenue dans des contrats de travail successifs conclus entre mêmes parties: la clause d'essai figurant dans le deuxième contrat sera valide si ce deuxième contrat comporte une modification importante qui nécessite une période d'observation permettant aux parties de vérifier si l'exécution du contrat leur donne satisfaction¹.

3. Avec le tribunal, la Cour relève que:

- les deux fonctions successivement exercées par Madame M n'étaient pas fondamentalement différentes;
- la fonction de "Co-worker Administration" n'impliquait pas de plus grandes responsabilités;
- le salaire mensuel n'a été adapté que proportionnellement à l'augmentation de l'horaire de travail;
- la brièveté de l'annexe, qui ne comprend que 4 articles, démontre qu'il ne s'agit que d'un avenant au contrat de base qui en totalise 21.

Plus particulièrement, en ce qui concerne l'importance des responsabilités, la description des deux fonctions exercées qu'en fait elle-même Madame M ne permet d'en déduire une plus grande responsabilité de l'une ou de l'autre.

¹ M. Dumont, La clause d'essai – sa validité mise en cause en présence de contrats successifs, in *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruylant, 2003, p. 12 et sv. et la jurisprudence citée

Il est vrai que l'annexe au contrat fait référence à l'arrêté royal du 10 février 1965. Sans faire l'examen exhaustif des fonctions de direction et de confiance visées dans cet arrêté, il ressort que celui-ci vise des fonctions d'un niveau nettement supérieur à celui exercé par Madame M. (les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise, ...) ou des fonctions très spécifiques qui ne peuvent être liées, par nature, à un horaire fixe (les concierges dans une entreprise commerciale ou industrielle, ...).

C'est de manière inexacte que la s.a. MEDIA MARKT BASILIX inclut cette référence aux postes de direction et de confiance dans l'avenant au contrat de travail conclu avec Madame M. Il s'en suit que cette dernière ne peut s'appuyer sur cette référence inexacte pour en déduire qu'elle occupait un tel poste.

La Cour est donc d'avis que les deux conventions conclues entre parties ne concernent qu'un seul et même contrat de travail. La clause d'essai conclue dans la première convention reste d'application sous l'empire de l'avenant.

C'est donc à bon droit que Madame M. a été licenciée moyennant un préavis de sept jours. Ce faisant, l'employeur a fait un usage normal de son droit de rompre, sans que la rupture puisse être qualifiée d'abusive. La demande originaire et l'appel ne sont pas fondés.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Dit l'appel non fondé,

Confirme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles dans toutes ses dispositions,

Condamne Madame M. à payer à la s.a. MEDIA MARKT BASILIX les frais et dépens de la procédure d'appel, liquidés comme suit:

- indemnité de procédure cour du travail:

990,00 €

Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

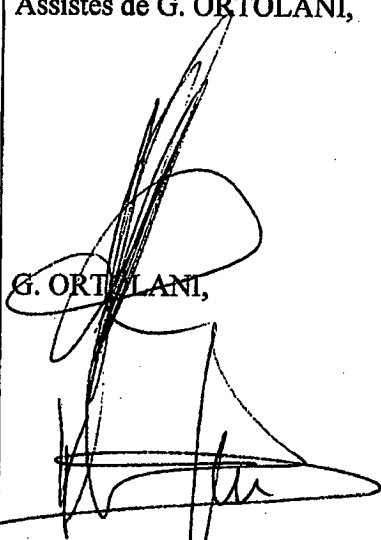
Conseiller social au titre d'employeur,

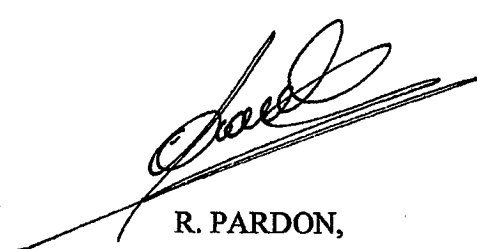
R. PARDON,

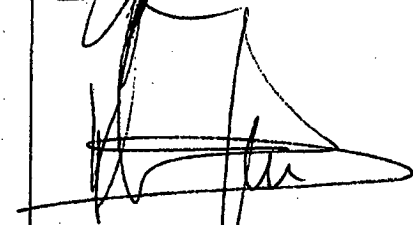
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


R. PARDON,


S. KOHNENMERGEN,


J.-M. QUAIRIAT,

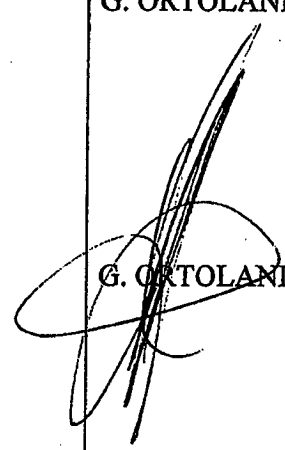
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 25 mars 2014, où étaient présents :

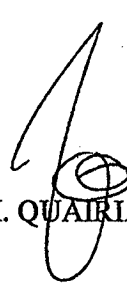
J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


J.-M. QUAIRIAT,