

Copie
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire 2014 / 2423
Date du prononcé 1^{er} octobre 2014
Numéro du rôle 2012/AB/835

Expédition

Délivrée à .
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000035837-0001-0012-01-01-1



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

1. La SA Concept IT, dont le siège social est établi à 1300 WAVRE, Chaussée de Louvain, 22,

partie appelante,
représentée par Maître DE PRINCE loco Maître JANS Thierry, avocat à WAVRE.

2. La SPRL TDH, dont le siège social est établi à 1300 WAVRE, Chaussée de Louvain, 22,

partie appelante,
représentée par Maître DE PRINCE loco Maître JANS Thierry, avocat à WAVRE.

contre

Monsieur C

partie intimée,
représentée par Maître FIEUW loco Maître LOHEST, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

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

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

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

PAGE 01-00000035837-0002-0012-01-01-4



- le Code judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

La Cour du travail a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel reçue le 21 août 2012 au greffe de la Cour du travail de Bruxelles,
- de la copie conforme du jugement dont appel rendu contradictoirement le 26 avril 2011 par la 2^e chambre du Tribunal du travail de Nivelles (section de Wavre),
- de l'ordonnance du 3 octobre 2012 ayant, conformément à l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, entériné les délais de conclusions convenus entre les parties et fixé une date de plaidoiries.

L'intimé a déposé ses conclusions d'appel et son dossier le 11 janvier 2013.

Les parties appelantes n'ont pas conclu.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 3 septembre 2014.

Les parties appelantes ont déposé à cette audience deux dossiers de pièces.

Les débats ont été clos et la cause a été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

I.1.1.

La SPRL TDH, constituée en 1996, exploite, sous la dénomination commerciale « *TDH Computers* », un magasin de matériel informatique situé à Wavre, chaussée de Louvain, n° 22.

Par contrat de travail d'employé signé par les parties le 23 mai 2003 et conclu pour une durée indéterminée, Monsieur Laurent Sⁱ (ci-après : « *l'intimé* ») a été engagé par la SPRL TDH pour exercer, à partir du 1^{er} août 2003, la fonction de « *vendeur* » et remplir les tâches suivantes : « *vente de matériel informatique & occasionnellement réparation PC* » (contrat de travail du 23 mai 2003, article 1^{er}).



I.1.2.

La SA Concept IT, constituée le 1^{er} juillet 2005, a ouvert, le 6 octobre 2005, un magasin de matériel informatique, à l'enseigne « TDH Computers » à Louvain-la-Neuve dans le centre commercial « L'Esplanade ». Selon les parties appelantes, l'exploitation de ce magasin se réalise dans le cadre d'un contrat de franchise liant la SA Concept IT à la SPRL TDH, qui lui livre le matériel.

Il est un fait acquis au débat que, dès le début des activités de la SA Concept IT, soit le 6 octobre 2005, l'intimé a travaillé dans le magasin de Louvain-la-Neuve.

Les parties appelantes soutiennent que l'intimé aurait été mis à la disposition de la SA Concept IT par la SPRL TDH, à laquelle il serait resté lié par le contrat de travail signé le 23 mai 2003.

I.1.3.

Le 30 novembre 2005, l'intimé a signé une lettre destinée à Monsieur T. H. gérant la SPRL TDH, rédigée comme suit :

« Par la présente, je vous confirme notre entretien du 01 Novembre 2005 au cours duquel je vous ai informé de mon intention de quitter l'entreprise.

Je mets un terme à notre contrat de travail. L'interruption de ce contrat prendra effet au 30 Novembre 2005. ».

Le 1^{er} décembre 2005, la SA Concept IT, représentée par Monsieur T. H. et l'intimé ont signé un contrat de travail d'employé, à durée indéterminée, par lequel la société engageait l'intimé à partir du 1^{er} décembre 2005 pour exercer la fonction suivante : « assure la tenue du magasin, le conseil et la vente de produits informatiques dans le magasin situé dans le shopping de l'esplanade à LLN » (contrat de travail du 1^{er} décembre 2005, article 1^{er}).

Ce contrat stipulait, en son article 3, qu'il était conclu avec une période d'essai de six mois.

I.1.4.

Par lettre recommandée datée du 25 avril 2006 mais remise à la poste le 26 avril 2006, Monsieur T. H. , administrateur délégué de la SA Concept IT, a notifié à l'intimé la rupture immédiate de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à sept jours de rémunération. *



L'organisation syndicale de l'intimé, par lettre du 17 juin 2006 adressée à « Concept IT (TDH sprl) », a contesté la validité de la clause d'essai insérée dans le second contrat de travail et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois de rémunération.

Ni la SA Concept IT, ni la SPRL TDH n'ont donné suite à ce courrier, pas plus qu'aux rappels de l'organisation syndicale des 7 juin et 21 juin 2006.

1.2. L'action originaire.

Monsieur Laurent S a, par citation du 26 octobre 2006, assigné la SA Concept IT et la SPRL TDH, aux fins d'entendre condamner ces deux sociétés solidairement à lui payer :

- 4.892,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 351,50 € bruts à titre de prime de fin d'année,
- les intérêts sur ces montants,
- les dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

1.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 26 avril 2011, le Tribunal du travail de Nivelles (Wavre) a déclaré l'action recevable et fondée et a condamné les deux sociétés solidairement au paiement des sommes réclamées par le demandeur originaire, le montant de l'indemnité compensatoire de préavis étant toutefois réduit à la somme brute de 4.516,50 €.

Il a également condamné les deux sociétés aux dépens de l'instance.

Il n'a pas autorisé l'exécution provisoire.

II. OBJET DE L'APPEL – DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Par leur requête d'appel, les SA Concept IT et SPRL TDH sollicitent de la Cour du travail :

- qu'elle déclare l'appel recevable et fondé et, en conséquence, qu'elle réforme le jugement dont appel et dise la demande originaire non fondée ;
- qu'elle condamne l'intimé aux dépens des deux instances.



II.2.

Par ses conclusions d'appel, l'intimé demande à la Cour du travail de :

« A titre principal

Confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne solidairement les appelantes, l'une à défaut de l'autre et chacune pour le tout, à payer au concluant les montants suivants :

- 4.892,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 26 avril 2006,
- 351,50 € bruts à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts à dater du 26 avril 2006,
- les dépens.

Condamner les appelantes aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure ;

A titre subsidiaire

Condamner la SA CONCEPT IT à payer au concluant les montants suivants :

- 4.892,88 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 26 avril 2006,
- 351,50 € bruts à titre de prime de fin d'année, à majorer des intérêts à dater du 26 avril 2006,

Condamner la SA CONCEPT IT aux dépens des deux instances en ce compris l'indemnité de procédure. »

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Thèses des parties.

III.1.1.

L'intimé, demandeur originaire, soutient que la SPRL TDH et la SA Concept IT, bien qu'étant deux personnes juridiques distinctes, constituent un seul et même employeur.

En conséquence, il considère avoir travaillé pour le même employeur depuis le 1^{er} août 2003 jusqu'au 26 avril 2006 et, dès lors, la clause d'essai insérée dans le second contrat est nulle et non avenue selon lui.



Subsidiairement, l'intimé fait valoir que la clause d'essai a été constatée après l'entrée en service.

III.1.2.

Les sociétés appelantes font grief au jugement dont appel de s'être limité à décider que la SA Concept IT et la SPRL TDH devaient être considérées comme étant un seul et même employeur.

Selon elles, cette question est indifférente puisque tant la doctrine que la jurisprudence enseignent que cette notion ne vaut qu'à l'égard du calcul de l'ancienneté de l'employé, dans le cadre de l'application de l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette notion n'existerait pas lorsqu'il s'agit d'apprécier la validité d'une clause d'essai.

De surcroît, les parties appelantes affirment que c'est à tort que le tribunal a décidé que les deux sociétés constituaient une même unité technique ou économique d'exploitation.

Elles prétendent que les deux sociétés n'ont pas les mêmes activités, la SA Concept IT se limitant à vendre, dans le cadre d'un contrat de franchise et sous l'enseigne « TDH », du matériel informatique qui lui est fourni par la SPRL TDH, sans assurer de service technique, d'assemblage ou de réparation, alors que la SPRL TDH exerce, quant à elle, des activités beaucoup plus importantes puisqu'elle achète des quantités importantes de composants informatiques auprès des grossistes. Ces composants sont, soit assemblés pour constituer des ordinateurs, soit utilisés pour réparer des ordinateurs, soit vendus à une clientèle professionnelle.

Les parties appelantes réfutent tous les éléments retenus par les premiers juges pour considérer que les deux sociétés constituent un seul employeur.

Elles critiquent également le jugement dont appel en ce que, se penchant sur l'examen de la clause d'essai au regard du changement de fonctions intervenu entre, d'une part, l'occupation de l'intimé par la SPRL TDH et, d'autre part, l'occupation de l'intimé par la SA Concept IT, il a décidé qu'il n'y en avait pas eu.

Selon les sociétés appelantes, il y a bien eu changement de fonctions et, en conséquence, la clause d'essai était valable.



III.2. Conditions de validité de la clause d'essai.

III.2.1.

Aux termes de l'article 67, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

« Le contrat de travail 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 ».

Suivant la Cour de cassation, ce texte n'interdit pas que, lorsque l'employeur et le travailleur mettent fin de commun accord au contrat de travail existant et en concluent un nouveau, une clause d'essai soit insérée dans un second contrat pour autant que les conditions de travail soient modifiées (Cass., 6 décembre 1993, *Bull.*, 1027 et *J.T.T.*, 1994, p. 82, obs. WANTIEZ). En cas de modification des fonctions, une clause d'essai peut, en effet, se justifier afin de permettre à l'employeur de vérifier les capacités du travailleur dans les nouvelles activités qui lui sont confiées.

Les juridictions du travail doivent exercer un contrôle très strict sur les raisons qui motivent la conclusion d'une clause d'essai alors que les relations contractuelles sont déjà en cours. Il s'agit de vérifier si la clause d'essai a une cause licite.

L'insertion d'une clause d'essai dans un second contrat de travail n'est justifiée que lorsque la nature des fonctions exercées est « *essentielle* » différente de celles accomplies précédemment (en ce sens, notamment, Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 11 mai 1984, *J.T.T.*, 1985, p. 132; Cour trav. Liège, 3^e ch., 17 mai 1999, R.G. n° 26.332/97), en sorte que les qualités professionnelles du travailleur doivent à nouveau être éprouvées.

C'est la modification de fonctions qui justifie l'insertion d'une clause d'essai et non la modification d'une condition de travail, telle que le lieu de travail (voy. Cour trav. Liège, 3^e ch., 15 février 1999, R.G. n° 27.056/98) ou le nombre d'heures de travail (voy. Cour trav. Liège, 2^e ch., 23 novembre 1998, R.G. n° 25.153/96).

Cette problématique de la clause d'essai dans des contrats de travail successifs ne se pose toutefois que si l'employeur est le même. Un nouvel employeur aura en principe le droit de se ménager une période pour se forger une opinion sur le travailleur même s'il l'engage en vue d'exécuter des fonctions semblables à celles qu'il effectuait chez un autre employeur.

III.2.2.

Une autre condition de validité de la clause d'essai est qu'elle doit être conclue au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur, et non en cours d'exécution du contrat.



L'écrit doit donc intervenir alors que les prestations n'ont pas encore commencé. Par cette exigence, la loi entend protéger le consentement du travailleur en cours de contrat.

Lorsque le travailleur conteste que la conclusion de la clause d'essai se soit réalisée avant son entrée en service, il doit démontrer qu'avant la date d'entrée en service mentionnée dans le contrat de travail, il a travaillé dans un lien de subordination avec l'employeur.

III.3. La clause d'essai en l'espèce.

III.3.1.

Contrairement aux premiers juges, la cour est d'avis qu'il n'est pas nécessaire d'examiner si les deux sociétés, SA Concept IT et SPRL TDH, constituent ou non une même entité technique ou économique et donc un même employeur et si, dans le cadre du contrat de travail conclu le 1^{er} décembre 2005 avec la SA Concept IT, l'intimé a exercé ou non des fonctions différentes de celles qu'il exerçait dans le cadre du premier contrat.

En effet, il est établi par les attestations de six commerçants du centre commercial « L'esplanade » et il n'est pas contesté par les sociétés appelantes, que l'intimé a effectivement travaillé au magasin « TDH » de Louvain-la-Neuve dès le début des activités de la SA Concept IT, soit depuis le 6 octobre 2005.

Le contrat de travail contenant la clause d'essai litigieuse n'a été signé par les parties que le 1^{er} décembre 2005.

III.3.2.

Les parties appelantes tentent de soutenir qu'entre le 6 octobre 2005 et le 30 novembre 2005 l'intimé n'aurait pas accompli ses activités dans un lien de subordination avec la SA Concept IT mais aurait été mis à la disposition de cette société par la SPRL TDH, qui était toujours son employeur.

En vertu de l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs,

*« § 1. Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur (...).
(...) »*

§ 2. Le contrat par lequel un travailleur a été engagé pour être mis à la disposition d'un utilisateur en violation de la disposition du § 1er est nul, à partir du début de l'exécution du travail chez celui-ci.



§ 3. Lorsqu'un utilisateur fait exécuter des travaux par des travailleurs mis à sa disposition en violation de la disposition du § 1er, cet utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution des travaux.

§ 4. L'utilisateur et la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur en violation de la disposition du § 1er sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui découlent du contrat visé au § 3. (...) ».

Par application de cette disposition légale, l'intimé doit être considéré comme engagé dans les liens d'un contrat de travail par la SA Concept IT dès le 6 octobre 2005.

En conséquence, la clause d'essai insérée dans le contrat de travail signé le 1^{er} décembre 2005 est nulle en vertu de l'article 67, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978.

Le texte légal consacre, en outre, la responsabilité solidaire de l'utilisateur et de la personne qui met des travailleurs à la disposition de l'utilisateur quant au paiement des rémunérations, indemnités et avantages dus au travailleur.

III.3.3.

Le jugement dont appel sera donc confirmé, bien que pour d'autres motifs, en ce qu'il a condamné solidairement les deux sociétés au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois, soit la somme brute de 4.892,88 €, dont à déduire le montant de l'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 jours de rémunération déjà payée (376,38 €), d'où un solde de 4.516,50 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

III.4. La prime de fin d'année.

Au sein de la Commission paritaire n° 218, l'employé a droit, en cas de licenciement, à une prime de fin d'année calculée au *pro rata* des prestations effectuées pendant l'exercice en cours, pour autant qu'il compte six mois d'ancienneté (CCT du 29 mai 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération).

Entré en service au plus tard le 6 octobre 2005 et licencié le 26 avril 2006, l'intimé avait six mois d'ancienneté au moment de son licenciement.

C'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel a déclaré cette demande fondée et a condamné solidairement les deux sociétés au paiement de la somme brute de 351,50 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.



Comme relevé au point précédent, la solidarité entre les deux sociétés résulte de l'article 31, § 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Dit l'appel recevable mais non fondé.

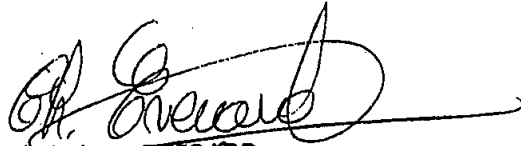
Confirme, bien que pour d'autres motifs, le jugement dont appel en toutes ses dispositions, y compris en ce qui concerne les dépens.

Délaisse aux sociétés appelantes les frais de leur appel et les condamne solidairement au paiement des dépens d'appel, liquidés à ce jour à la somme de 715 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure.



Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



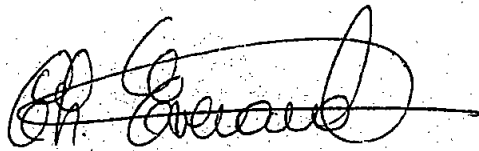
Sonja KOHNENMERGEN,



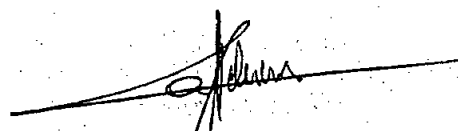
Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1^{er} octobre 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Loretta CAPPELLINI,

