



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2017 / 19 M
Date du prononcé
08 août 2017
Numéro du rôle
2014/AB/660

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000914675-0001-0012-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

W

partie appelante,

comparaissant en personne et assistée de Maître SEPULCHRE C. loco Maître VERMOORTELE Anouk, avocat à 1540 HERNE,

contre

BEELINE CONCESSIONS SPRL, dont le siège social est établi à 2000 ANTWERPEN, Meir 87/2, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0480.196.421,

partie intimée,

représentée par Maître LAURENT M. loco Maître MAERTEN Patrick, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★

★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu le jugement du 21 mars 2014,

Vu la requête d'appel du 27 juin 2014,

Vu les conclusions déposées pour la société le 23 mars 2015 et pour Madame W le 14 juillet 2016,



Vu les conclusions de synthèse déposées pour la société, le 1^{er} septembre 2016,

Vu l'arrêt du 8 novembre 2016 ordonnant la réouverture des débats et fixant le calendrier de procédure,

Vu les conclusions déposées pour la société, le 12 janvier 2017, conclusions au dépôt desquelles Madame Wⁱ : s'oppose pas malgré leur tardiveté,

Vu la note d'audience et les pièces complémentaires déposées pour Madame Wⁱ , note et pièces au dépôt desquelles la société s'oppose, en raison de leur tardiveté,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 13 juin 2017,

* * *

I. FAITS ET ANTECEDENTS DU LITIGE

1. Madame Wⁱ a conclu un contrat de travail avec la société SIX SHOP BVBA, le 24 mars 2006.

Il était prévu qu'elle assure la gestion du personnel des sociétés SIX SHOP BVBA et SIX CONCESSIONS BVBA.

En septembre 2007, les sociétés SIX SHOP BVBA et SIX CONCESSIONS BVBA sont respectivement devenues les sociétés BEELINE RETAIL SPRL et BEELINE CONCESSIONS SPRL, avec un siège social à Bruxelles, rue des Chartreux.

2. Madame Wⁱ a suivi la formation de conseiller en prévention au cours de l'année 2008-2009.

Elle a été désignée comme conseiller en prévention aussi bien pour la société BEELINE RETAIL SPRL que la société BEELINE CONCESSIONS SPRL.

3. Madame Wⁱ a été en congé de maternité et puis a sollicité un congé parental, le 30 novembre 2011.

Par courrier du 7 décembre 2011, la société BEELINE RETAIL SPRL a licencié Madame Wⁱ avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La lettre de licenciement était libellée comme suit :

PAGE 01-00000914675-0003-0012-01-01-4



«Chère Madame,

Nous vous confirmons par la présente que nous avons le regret de devoir mettre un terme à votre contrat de travail à la date du 7 décembre 2011.

Les raisons de la rupture de votre contrat de travail sont liées aux résultats d'un audit qui a été mené récemment au sein du Département des Ressources Humaines de BEELINE à Bruxelles, dont vous avez la direction.

Lors de cet audit, il s'est avéré qu'il y a à peine une structure au sein du département, qu'aucun suivi n'a été donné à certaines demandes émanant d'administrations officielles, que les dossiers du personnel ne sont pas tenus en ordre, qu'aucune réunion du CPPT ne s'est plus tenue depuis le mois d'avril 2011, etc.

Nous ne pouvons donc plus avoir confiance en vous pour gérer notre département des ressources humaines.

Une indemnité compensatoire de préavis vous sera versée équivalente à huit mois de rémunération.

Votre décompte final ainsi que les documents sociaux vous seront envoyés d'ici peu.

Veuillez restituer immédiatement les documents et logiciels relatifs à l'entreprise et sa clientèle, en ce compris les copies, ainsi que les objets qui appartiennent à l'entreprise.

Pour autant que de besoin, nous vous rappelons votre obligation légale de confidentialité et de vous abstenir de vous livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.

Le présent courrier vous est adressé tant par courriel que par lettre recommandée.... »

Madame Wl : contesté les motifs de ce licenciement.

4. Par courriers des 22 février 2012 et 21 mars 2012 adressés à la SPRL BEELINE RETAIL, Madame Wl a formulé plusieurs contestations et a réclamé l'indemnité prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ainsi que l'indemnité de protection prévue par la réglementation en matière de congé parental et la délivrance d'un nouveau formulaire C4.

Par courrier du 23 avril 2012, la société BEELINE RETAIL a contesté, par la voie de son conseil, les prétentions de Madame Wl

5. Le 6 décembre 2012, Madame Wl a assigné la société BEELINE CONCESSIONS.

Par Jugement du 21 mars 2014, le tribunal du travail a déclaré la demande irrecevable; il en a débouté Madame Wl et l'a condamnée aux dépens.

Madame Wl a fait appel du jugement par une requête déposée au greffe de la cour du travail, le 27 juin 2014.



6. Madame Wl demande la réformation du jugement et la condamnation de la société BEELINE CONCESSIONS à lui payer :

- 20.183,16 Euros bruts, soit [3.363,86 Euros x 6 mois], à titre d'indemnité forfaitaire de protection pour infraction à la législation sur le congé parental;
- 16.146,53 Euros bruts, soit [3.363,86 Euros x 24 mois x 20%], à titre d'indemnité prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 visant à protéger le conseiller en prévention;
- 2.500,00 Euros à titre d'indemnité pour réparer le préjudice subi suite au comportement injurieux en invoquant la nécessité de procéder au licenciement;
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes brutes dues.

Par arrêt du 8 novembre 2016, la cour du travail a ordonné la réouverture des débats précisant que sauf accord entre elles, les parties sont invitées à mettre l'affaire en état sur le fond également.

7. A la demande de la société, les pièces et la note d'audience déposées pour Madame W en-dehors des délais fixés par l'arrêt de réouverture des débats, doivent être écartés des débats.

II. REPRISE DE LA DISCUSSION

A. En ce qui concerne la recevabilité de l'action

8. En l'espèce, Madame Wl a assigné la société BEELINE CONCESSIONS SPRL qui considère qu'elle n'était pas l'employeur; cette société soutient dès lors que l'action est irrecevable dans la mesure où elle n'a pas qualité pour y répondre.

La cour s'est prononcée sur le fait qu'il n'y a pas eu, en l'espèce, d'erreur d'identification de la société BEELINE CONCESSIONS SPRL. C'est bien cette société qui a été citée : c'est dès lors vainement que Madame Wl expose que l'erreur commise dans l'identification de l'employeur, est une cause de nullité qui ne peut, conformément aux articles 860 et suivants du Code judiciaire, être invoquée que si elle cause grief à la partie citée.

Au vu des pièces, la cour s'est toutefois demandé si la société BEELINE CONCESSIONS SPRL ne devait pas être considérée comme ayant la qualité d'employeur ou de co-employeur de Madame Wl

9. Comme le relève C. CANAZZA, (C. CANAZZA, « Transfert conventionnel d'entreprise: dualité ou apparence d'employeur ? », *Chr. D. S.*, 2005, p. 312), si un travailleur lié par un contrat de travail avec un employeur est, en principe, au service de ce seul employeur, il



peut être admis exceptionnellement que deux personnes aient toutes deux la qualité d'employeur:

- soit parce qu'il y a coexistence de deux contrats de travail en «parallèle» (Trib. trav., Bruxelles, 25 janvier 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 89 confirmé par Cour trav. Bruxelles, 1^{er} octobre 1997, R.G. n° 31.067 et 31.105),
- soit parce que, dans le cadre d'un contrat de travail unique, deux employeurs sont unis entre eux par des liens étroits (Cour trav. Liège, 8 novembre 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 151; Cour trav. Bruxelles, 21 février 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 208; Cour trav. Liège, 18 décembre 1996, *Chr. D.S.*, 1997, p. 9).

Dans ce cas, et pour autant que ces deux personnes partagent l'exercice des prérogatives et obligations patronales, il peut y avoir dualité d'employeur.

Ainsi, la Cour du travail de Liège a décidé qu'il faut considérer qu'un travailleur est placé sous l'autorité confondue d'une société mère et de sa filiale lorsqu'elles ont «entretenu, notamment à son endroit, une confusion de fait au niveau de leur direction, de leur gestion et de leur activité» (Cour trav. Liège, 8 novembre 1996, n° 23.268 et 23.382, cité par CANAZZA, *op. cit.* ; Cour trav. Bruxelles, 26 juin 2002, RG n° 42.096).

Dans une autre affaire, la même cour a jugé qu'« un travailleur engagé par une société, qui n'a pas été informé du transfert d'activité vers une société sœur, qui continue à recevoir des instructions de son cocontractant originaire mais reçoit sa rémunération de ladite société sœur, peut demander la condamnation des deux sociétés au paiement des sommes dues en cas de résiliation du contrat de travail » (Cour trav. Liège, 8 juin 1998, *J.L.M.B.*, 2000, p. 1415. Dans le même sens, Cour trav. Anvers, 17 janvier 2000, *Chr. D.S.*, 2001, p. 148).

10. En l'espèce, il apparaît que :

- d'après le contrat de travail, Madame W devait assurer la gestion du personnel des deux sociétés (à l'époque SIX SHOP BVBA et SIX CONCESSIONS BVBA, qui sont par la suite devenues les sociétés BEELINE RETAIL SPRL et BEELINE CONCESSIONS SPRL) ;
- comme cela a été constaté dans un rapport de l'inspection sociale adressé à la société BEELINE CONCESSIONS le 15 septembre 2011 (page 2/3), Madame W était conseiller en prévention pour les deux sociétés ;
- une ancienne « district manager concessions » confirme que Madame W était responsable des ressources humaines aussi bien de BEELINE CONCESSIONS que de BEELINE RETAIL ;
- dans la lettre de licenciement, il est précisé que Madame W avait la direction du « département des Ressources humaines de BEELINE à Bruxelles » (et non pas du département RH de BEELINE CONCESSIONS ou de BEELINE RETAIL).



Pour le reste, il n'est pas contesté qu'à l'époque des faits, les sociétés avaient leur siège à la même adresse (rue des Chartreux, 19 à 1000 Bruxelles), que leurs gérants et administrateurs, notamment, Madame N. W. étaient largement les mêmes, que leurs activités étaient étroitement liées entre elles, qu'elles faisaient et font toujours partie d'un même groupe, que l'adresse mail est formée de la même manière (prénom + nom @beeline-group.com), que les organes de concertation (au sein desquels Madame W. était amenée à représenter les deux sociétés) sont communs. Les conclusions de Madame WI. ne sont à cet égard pas réellement contestées.

11. De ces constatations découlent une dualité d'employeurs :

- Madame W. a été engagée pour travailler au service des deux sociétés ; BEELINE CONCESSIONS SPRL reconnaît d'ailleurs qu'en tant que Payroll Administrator, Madame W. a effectué des prestations à son profit (conclusions après réouverture des débats, p. 13).
- Ces prestations prévues, sans autre précision en faveur des deux sociétés, ont été exécutées sous l'autorité des organes communs de BEELINE RETAIL et BEELINE CONCESSIONS : en règle et sauf convention particulière, l'employé en charge de la gestion du personnel d'une société agit sous l'autorité des organes de cette société, organes qui disposent du pouvoir de lui donner des instructions sur la manière d'assurer cette mission. L'autorité, tant de BEELINE RETAIL que de BEELINE CONCESSIONS, est démontrée à suffisance.

Pour contester la possibilité d'une telle autorité, BEELINE CONCESSIONS SPRL soutient qu'il existait une convention de prestations de services entre les deux sociétés qui n'autorisait pas BEELINE CONCESSIONS SPRL à exercer une autorité sur Madame W.

Cette construction intellectuelle (dont on mesure toute l'artificialité dès lors que les fonctions dirigeantes sont exercées au sein des deux sociétés, par les mêmes personnes....) ne résulte pas des pièces du dossier : c'est ainsi, par exemple, que le contrat de travail ne fait aucune distinction quant à la manière d'assurer la gestion du personnel de l'une ou de l'autre société ; dans les deux cas, il est prévu que Madame W. serait le « garant de la fiabilité et de la ponctualité de la paye » et « des informations transmises aux administrations fiscales ». Madame W. se trouvait donc bien sous l'autorité des deux sociétés.

- La facture produite en pièce 10 de son dossier par la société, ne se réfère à aucune convention de prestations de services et n'en établit pas la réalité ; cette facture établit, par contre, le partage de la prise en charge de la rémunération de Madame W. ; quoiqu'entièrement versée à Madame W. par BEELINE RETAIL, la



rémunération convenue était en fait payée, pour partie, pour compte de la BEELINE CONCESSIONS SPRL à qui elle était en partie refacturée.

La dualité d'employeurs est établie à suffisance : des prestations ont été exécutées pour les deux sociétés, l'autorité patronale, concentrée entre les mains des mêmes personnes, ayant nécessairement été exercée par les deux sociétés et la charge de la rémunération convenue ayant été partagée.

Surabondamment, c'est vainement que la société conteste la dualité d'employeurs dès lors qu'en tant que conseiller en prévention interne, Madame W... avait nécessairement été liée aux deux sociétés par un contrat de travail et être effectivement occupée par ces sociétés (voir article 42 de la loi du 4 août 1996 ; voir aussi l'article 17 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, tel qu'en vigueur à l'époque des faits, et l'article 2, alinéa 2, 2°, de la loi 20 décembre 2002, portant protection des conseillers en prévention) : il est requis en effet que le conseiller interne fasse partie du personnel de l'entreprise.

12. En l'espèce, les deux employeurs sont commerçants : BEELINE RETAIL et BEELINE CONCESSIONS sont des sociétés commerciales.

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, la solidarité est de droit entre débiteurs commerciaux lorsqu'ils sont tenus d'une même obligation contractuelle (voy. la jurisprudence citée par P. van OMMESLAGHE, Droit des obligations, Bruylant, 2010, p. 1771, n° 1242).

Une telle obligation « ne doit pas nécessairement résulter d'un contrat unique passé entre le créancier et les débiteurs, dès lors que ceux-ci se sont obligés à une même chose » (Cass. 1^{er} octobre 1981, *Pas.* 1982, I, p. 171).

En l'espèce, le fait que le contrat de travail n'a été signé que par une seule société ne fait donc pas obstacle à la solidarité dès lors que la relation contractuelle de travail fait l'objet d'une dualité d'employeurs avec partage, notamment, de l'autorité patronale et de la rémunération (cfr ci-dessus).

Surabondamment, il y a lieu de relever que la solidarité découle non seulement des principes du droit commercial mais aussi de ce que la loi prévoit lorsqu'il est question d'une mise à disposition de personnel.

C'est ainsi que selon l'article 32, § 4, de la loi du 24 juillet 1987, lorsqu'un employeur met un de ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur dans le cadre de la collaboration entre entreprises d'une même entité économique et financière en vue de l'exécution momentanée de tâches spécialisées requérant une qualification professionnelle particulière, l'utilisateur devient solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, rémunérations, indemnités et avantages qui en découlent.



13. En cas de solidarité, le créancier peut, en vertu de l'article 1203 du Code civil, s'adresser à celui des débiteurs qu'il veut choisir, sans que celui-ci puisse lui opposer le bénéfice de division : le créancier peut agir contre l'un des co-débiteurs solidaires, pour l'ensemble de la dette.

C'est donc vainement que la société soutient à titre subsidiaire que les sociétés formeraient une association de fait dénuée de personnalité juridique qui ne pourrait être citée en justice que moyennant une citation en justice signifiée à chacune des sociétés.

Compte tenu de la dualité d'employeur et de la solidarité existant entre les sociétés, l'action dirigée contre l'une d'entre elles, est recevable et ce pour l'ensemble des engagements découlant de la relation de travail.

B. Fondements de l'action de Madame W

a) Indemnité pour congé parental

14. Madame W a bénéficié d'un congé maternité et a par lettre commandée du 30 novembre 2011, sollicité le bénéfice d'un congé parental ; elle a été licenciée, le 7 décembre 2011.

Il est constant que l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave, dès le jour de la demande tendant à obtenir le bénéfice de l'interruption de carrière.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le licenciement est intervenu au cours de la période de protection contre le licenciement.

15. La protection n'a pas cours si le licenciement repose sur un motif dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

En ce qui concerne la charge de la preuve, la Cour de cassation a, en matière de crédit-temps, mais cette solution est transposable à l'interruption de carrière, décidé :

« l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier (...), a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au crédit-temps, doit prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire (...), qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps » (Cass. 14 janvier 2008, S.07.0049.N ; voir aussi pour une application en cas d'interruption de carrière, Cour trav. Bruxelles, 25 avril 2014, 2012/AB/903).



L'employeur qui résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

16. En l'espèce, la société a formulé des reproches qui ont été contestés et dont elle ne démontre pas la réalité.

La société ne rapporte pas la preuve d'un motif suffisant de sorte que l'indemnité de protection, dont le montant ne donne pas lieu à contestation, est due.

Il y a lieu de condamner la société au paiement d'une indemnité de protection égale à 20.183,16 Euros bruts dès lors que le licenciement n'est pas intervenu pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental.

b) Indemnité de protection en tant que conseiller en prévention.

17. Il n'est pas contesté que Madame Wl exerçait les fonctions de conseiller en prévention et que l'employeur qui envisage de rompre le contrat d'un conseiller en prévention, est tenu, simultanément :

1° de communiquer au conseiller en prévention concerné, par lettre recommandée, les motifs pour lesquels il veut mettre fin au contrat ainsi que la preuve de ces motifs ;

2° de demander par lettre recommandée aux membres du comité ou des comités dont l'accord préalable sur la désignation doit être demandé, leur accord préalable quant à la résiliation du contrat et de leur communiquer une copie de la lettre qui a été envoyée au conseiller en prévention concerné.

18. Il n'est pas contesté que ces règles de procédure n'ont pas été respectées de sorte que Madame Wl a droit à une indemnité égale à deux ans de rémunération au prorata du temps consacré aux prestations de conseiller en prévention.

Madame Wl réclame une indemnité de 16.146,53 Euros dont le montant n'est, comme tel, pas contesté.

c) Dommmages et intérêts pour licenciement abusif.

19. Il appartient à Madame Wl de rapporter la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité, le dommage devant être distinct de celui que les indemnités déjà accordées doivent réparer. La preuve d'un tel dommage n'est pas rapportée.

Madame Wl oit être déboutée de ce chef de demande.



POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel très largement fondé,

Dit la demande originaire recevable et fondée dans la mesure ci-après,

Condamne la société BEELINE CONCESSIONS à payer à Madame W

- 20.183,16 Euros bruts à titre d'indemnité forfaitaire de protection pour infraction à la législation sur le congé parental ;
- 16.146,53 Euros bruts à titre d'indemnité prévue par l'article 10 de la loi du 20 décembre 2002 visant à protéger le conseiller en prévention ;
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes brutes ;

Réforme en conséquence le jugement dont appel ;

Déboute Madame W le surplus de sa demande ;

Condamne la société BEELINE CONCESSIONS aux dépens liquidés à 186,28 Euros de frais de citation et à 2.200 + 2.400 Euros à titre d'indemnités de procédure.



Ainsi arrêté par :

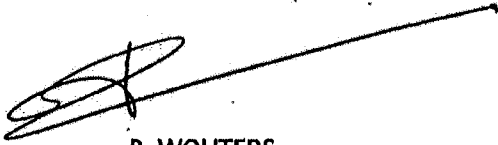
J.-F. NEVEN, président,

P. WOUTERS, conseiller social au titre d'employeur,

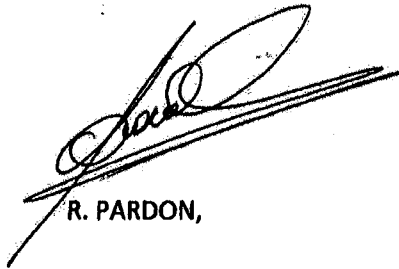
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

A. DE CLERCK, greffier



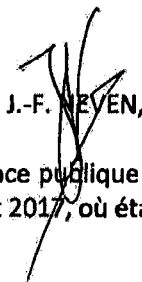
P. WOUTERS,



R. PARDON,



A. DE CLERCK,



J.-F. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 août 2017, où étaient présents :

J.-F. NEVEN, président,

A. DE CLERCK, greffier



A. DE CLERCK,



J.-F. NEVEN,

