

Copie

Délivrée à: me. CSC - Bruxelles

art. 792 C.J.

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

Expédition

Numéro du répertoire
2019/1308
Date du prononcé
04 juin 2019
Numéro du rôle
2016/AB/1160
Décision dont appel
14/11777/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001423128-0001-0011-01-01-1



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

La S.P.R.E [REDACTED] dont le siège social est établi à [REDACTED]
[REDACTED]

Appelante,
représentée par Maître Claire Geraci loco Maître Luc Vanaverbeke, avocat à Bruxelles.

contre

Monsieur [REDACTED]

Intimé,
représenté par monsieur Jean Cappelle, délégué syndical, porteur de procuration.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 14 mai 2019. Les débats ont été clos et la cause a ensuite été prise en délibéré.
3. Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :
 - le jugement, rendu entre parties le 30 mai 2016 par la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. 14/11777/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
 - la requête de l'appelant, déposée le 15 décembre 2016 au greffe de la Cour et notifiée le 16 décembre 2016 à la partie intimée, en exécution de l'article 1056, 2^e, du Code judiciaire ;
 - l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 4 janvier 2017 fixant un calendrier procédural et une date de plaidoiries ;



- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 1^{er} mars 2018 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 31 mai 2018 ;
- les conclusions additionnelles de la partie intimée reçues le 8 octobre 2018 et celles de la partie appelante reçues le 10 janvier 2019 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 7 février 2019 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie appelante reçues au greffe le 15 février 2019 ;
- les dossiers des parties déposés respectivement pour la partie appelante le 10 janvier 2019, et pour la partie intimée le 10 octobre 2018 ;

I. LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT – LES DEMANDES EN APPEL

4. Monsieur [REDACTED] demandait au tribunal de condamner la SPRL [REDACTED] au paiement de 4.960,76 € brut à titre d'indemnité de rupture complémentaire, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, et des dépens.

Il demandait également la délivrance des documents sociaux suivants: fiche de paie rectificative ou complémentaire pour l'indemnité de rupture, décompte individuel, fiche fiscale, et ce sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant

5. Par jugement du 30 mai 2016, la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« Condamne [REDACTED] à payer à Monsieur [REDACTED] la somme brute de 4.960,76 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, augmentée des intérêts légaux à partir du 24 mars 2014 et des intérêts judiciaires à partir du 14 novembre 2014;

Condamne [REDACTED] à lui délivrer les documents sociaux rectifiés en conséquence, soit fiche de paie, compte individuel, fiche fiscale, sous peine d'astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant à dater du trentième jour suivant la signification du présent jugement.

Condamne [REDACTED] aux dépens de l'instance, tout en relevant que Monsieur [REDACTED] n'a exposé aucun dépens au sens de l'article 1017 CJ ».

6. Aux termes de ses conclusions de synthèse d'appel, [REDACTED] SPRL demande à la cour du travail de :

- « En ce qui concerne le licenciement :*
- *dire le présent appel recevable et fondé;*



– mettre à néant le jugement a quo du tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il reçoit les demandes de Monsieur [REDACTED]

Et par conséquent,

– dire pour droit que le calcul de la première partie du délai de préavis de Monsieur [REDACTED] doit être de 7 jours conformément à l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 et qu'ainsi aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due dans le chef de la Société.

En ce qui concerne l'indemnité de procédure :

– condamner Monsieur [REDACTED] au paiement de deux fois 780 EUR, soit 1.560 EUR, au titre d'indemnités de procédure de première instance et d'appel ».

7. Monsieur [REDACTED] demande à la cour du travail de :

« Déclarer l'appel recevable, mais non fondé,

En débouter l'appelante,

Et confirmer le jugement a quo,

Et condamner l'appelante aux dépens pour les deux instances, limités aux frais de signification du jugement a quo, soit la somme de 203,79 € ou à tout le moins, les dire compensés entre les parties.

A titre subsidiaire, limiter l'indemnité de procédure au montant minimum ».

II. ANTECEDENTS

8. La SPRL [REDACTED] (ci-après « la société » ou « l'appelante ») a engagé Monsieur [REDACTED] à partir du 3 juillet 2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'« employé-vendeur ».

Ce contrat était assorti d'une période d'essai de six mois.

Les parties précisent que la rémunération annuelle de Monsieur [REDACTED] était inférieure à 32.254 €.

9. La société a licencié Monsieur [REDACTED] le 24 mars 2014, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à trois semaines de préavis, décomposée comme suit :



7 jours de préavis en raison de la période de service jusqu'au 31 décembre 2013 et deux semaines de préavis en raison de la période de service depuis le 1^{er} janvier 2014.

10. Monsieur [REDACTED] estimant que la première partie du délai de préavis aurait dû être fixée à 3 mois, et non 7 jours, il a introduit la procédure devant le tribunal, par une requête du 4 novembre 2014, aux fins de réclamer une indemnité compensatoire de préavis.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.A. Quant à la recevabilité de l'appel

11. Le jugement dont appel a été signifié le 12 décembre 2016. L'appel a été interjeté par requête déposée au greffe le 15 décembre 2016, soit endéans le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

12. L'appel est recevable.

III.B. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

13. L'article 67 de la loi du 26 décembre 2013, concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, dispose ce qui suit :

« Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69 »

Pour ce qui concerne la première partie du délai de préavis de ces travailleurs, l'article 68 de la même loi prévoit le principe suivant lequel :

*« La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.
Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date. »*



Une règle dérogatoire est prévue pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013¹.

14. En l'espèce, Monsieur [REDACTED] bénéficiait d'une rémunération inférieure à 32.254 € : la première partie du délai de préavis doit donc être déterminée sur base des alinéas 1 et 2 de l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013.

D'autre part, les parties avaient conclu une clause d'essai (dont la validité n'est pas contestée), qui était toujours en cours au 31 décembre 2013, mais qui avait expiré au moment du licenciement de Monsieur [REDACTED].

15. L'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 al.1 et 2, peut être interprété, dans le cas d'espèce, de deux manières :

- 1) Soit, l'on considère que la première partie du délai de préavis théorique au 31 décembre 2013 doit être calculée comme pour un employé en période d'essai, c'est-à-dire, suivant la disposition légale en vigueur à ce moment², un délai de préavis réduit de sept jours.

Cette première interprétation se fonde essentiellement sur la considération que le texte de l'article 68 de la loi serait clair et non susceptible d'interprétation : la règle légale *applicable en cas de congé notifié à cette date* serait celle permettant, dans l'hypothèse d'un licenciement au 31 décembre 2013, de notifier un préavis réduit (7 jours), et il conviendrait, en conséquence, de retenir uniquement ce délai. Une partie de la doctrine défend cette lecture (v. notamment : H-F. LENAERTS, *Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné*, Ors., 2014, liv. 1, p.13-14 ; HEYLEN, D., VERMEULEN, L. en VERREY, I., *De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder het eenheidsstatuut*, Antwerpen, Intersentia, 2014, 55-56).

¹ Pour ces employés : « ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois. Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure 64.508 euros. »

² Il s'agissait de l'article 81 § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, abrogé depuis le 1^{er} janvier 2014, qui disposait que : « Sans préjudice de l'application de l'article 79, le contrat ne peut, pendant la période d'essai, être résilié unilatéralement sans motif grave que moyennant un préavis de sept jours, notifié dans les formes prévues à l'article 37, alinéas 2 à 4. Si un tel préavis est donné dans le courant du premier mois, la résiliation a effet le dernier jour de ce mois au plus tôt. »



- 2) Solt, l'on tient compte, pour cette première partie, du délai de préavis calculé uniquement sur base de l'ancienneté du travailleur à cette date, soit, suivant la disposition légale en vigueur à ce moment³, un délai de préavis de 3 mois. Cette interprétation se fonde notamment sur l'esprit de la loi et une lecture combinée de l'article 68 et 71⁴ de la loi (v. notamment, en ce sens : C.T. Gand, section de Bruges, 28 novembre 2016, 2015/AR/205).

16. La Cour estime qu'il convient de calculer la première partie du délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à la date du 31 décembre 2013 par Monsieur [REDACTED], sans tenir compte, pour ce calcul, de ce qu'une période d'essai était encore en cours au 31 décembre 2013, pour les motifs suivants :

- Le texte de l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 est susceptible, à tout le moins, de deux interprétations ; il ne s'agit pas, en conséquence, d'un texte légal à ce point clair qu'il ne pourrait pas être interprété.
- L'exposé des motifs de ladite loi précise, pour la « première partie » du délai de préavis de travailleurs dits « inférieurs », engagés avant le 31 décembre 2013 et licencié après cette date, ce qui suit :

« La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d'une indemnité de congé éventuelle lors d'un licenciement ou d'une démission après le 1^{er} janvier 2014) liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné au 31 décembre 2013.

Il faudra donc à cette date, tenir compte de son statut d'ouvrier ou d'employé, de son ancienneté de service et des normes applicables à cette date comme si son préavis avait dû être calculé au 31 décembre 2013 ».

(Doc.parl. 53.3144/001, Exposé des motifs, « Dispositions transitoires applicables en cas de licenciement ou de démission de travailleurs et dispositions spéciales », p.39-40).

De cet exposé des motifs, il peut être retenu que le critère de détermination du délai de la « première partie » du préavis, se fonde sur l'ancienneté de service, compte tenu des règles de calcul du délai de préavis, applicable jusqu'au 31 décembre 2013.

³ C'est l'article 82§2 de la loi du 3 juillet 1978, également abrogé depuis le 1^{er} janvier 2014, qui réglait la détermination du délai de préavis des employés dont la rémunération annuelle ne dépassait pas (depuis le 1^{er} janvier 2013) 32.254 euros, précisant que « le délai de préavis à observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans »

⁴ V. ci-après



- Sur base de la législation applicable jusqu'au 31 décembre 2013, la durée du préavis des employés dont la rémunération était inférieure à un certain montant (32.254 euros en 2013), était, hors (ou après l'expiration de la) période d'essai, de trois mois par période d'ancienneté entamée de 5 ans.

Telle est la situation en l'espèce, Monsieur [REDACTED] ayant été licencié après l'expiration de sa période d'essai.

- L'existence d'une clause d'essai, en cours au 31 décembre 2013, est, en tant que telle, sans incidence sur la détermination de l'ancienneté du travailleur.

Cette ancienneté se calcule toujours depuis le début de l'occupation du travailleur, y compris la période d'essai.

- L'article 71 de la loi du 26 décembre 2013 selon lequel « *les clauses d'essai insérées dans un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2014 continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance et se voient appliquer jusqu'à cette échéance les règles en vigueur au 31 décembre 2013* », n'est pas comme tel applicable en l'espèce, puisqu'au moment du licenciement de Monsieur [REDACTED], la clause d'essai était expirée.

Il semble cependant pouvoir être retenu de la lecture combinée des articles 68 al.1 et 2 et 71 de ladite loi, que la seule hypothèse dans laquelle le législateur a entendu donner un effet aux règles spécifiques aux périodes d'essai, au-delà du 1^{er} janvier 2014, est celle visée par l'article 71 de la loi.

Il se déduit de l'article 71 précité qu'après l'échéance d'une clause d'essai dont les effets ont perduré au-delà du 1^{er} janvier 2014, les règles spécifiques relatives aux clauses d'essai, y compris la fixation d'un préavis réduit, ne peuvent plus être appliquées.

- C'est en ce sens que, dans le rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales quant au projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, la Ministre de l'Emploi a indiqué que:

« (...) dans le cas d'un contrat dont l'exécution a commencé avant le 1^{er} janvier et qui était assorti d'une période d'essai, si cette période d'essai est écoulée au moment où le préavis est notifié sous le nouveau régime, il ne sera pas tenu compte de la durée de préavis de 7 jours pour le calcul du délai de préavis. Par contre, si la période d'essai n'était pas encore écoulée (sic) à ce moment, elle continue à sortir ses effets jusqu'à



son échéance et se voit appliquer jusqu'à cette échéance les règles en vigueur au 31 décembre 2013, conformément à l'article 71 du projet »
(Doc.parl. 53.3144/004, rapport fait au nom de la Commission des Affaires Sociales, p.34-35).

- Parmi les « *attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1^{er} janvier 2014* »⁵ que le régime transitoire entendait respecter, peut figurer celle d'un travailleur licencié après que la période d'essai ait expiré, et qui se trouve, alors, exactement sur le même pied qu'un travailleur n'ayant pas eu de période d'essai, en matière de prise en compte de l'ancienneté pour la fixation du délai de préavis.
- Par contre, l'analogie opérée par la société avec les « *clauses sur préavis* » n'est pas pertinente, puisque si ces clauses (dans l'hypothèse où elles étaient valablement conclues avant le 1^{er} janvier 2014) continuent à devoir être respectées sans limite dans le temps, c'est précisément parce qu'elles n'ont pas d'échéance, à l'inverse des clauses d'essai.

17. La seconde partie du délai de préavis fixé par la société, soit deux semaines, est conforme au prescrit de l'article 70 §2 de la loi du 26 décembre 2013, compte tenu de l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] calculée à partir du 1^{er} janvier 2014⁶.

18. En conclusion, le délai de préavis devait en l'espèce être fixé à 3 mois et deux semaines.

La société doit en conséquence payer à Monsieur [REDACTED] une indemnité complémentaire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 4.960,76 € brut.

Le jugement est dès lors confirmé.

III.C. Quant aux frais de signification du jugement

19. Monsieur [REDACTED] n'établit pas avoir dû « *attendre un délai anormalement long pour se voir signifier la position de (la société)* ». Il ne dépose aucun courrier par lequel il aurait demandé à la société sa position, ni *a fortiori* par lequel il eût menacé de faire procéder à la signification du jugement à cette fin.

⁵ Doc.parl. 53.3144/001, Exposé des motifs, « *Dispositions transitoires applicables en cas de licenciement ou de démission de travailleurs et dispositions spéciales* », p.39

⁶ Soit moins de trois mois en l'espèce.



Monsieur [REDACTED] ne démontre dès lors pas la « *responsabilité exclusive de l'appelante* » qui l'aurait contraint à procéder à ladite signification du jugement.

20. Les frais de signification du jugement entrepris restent à charge de Monsieur [REDACTED]

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable;

Dit l'appel non fondé et confirme le jugement dans toutes ses dispositions;

Délaisse à la S.P.R.L. [REDACTED] les dépens d'appel, sauf les frais de signification du jugement qui restent à charge de la partie intimée, et relève que Monsieur [REDACTED] n'a pas exposé de dépens taxables ;

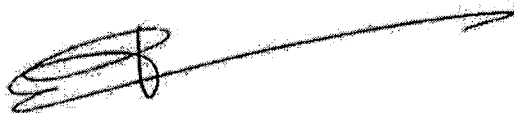
Ainsi arrêté par :

M. PIRSON,
P. WOUTERS,
Cl. PYNAERT,
Assistés de J. ALTRUY,

Conseiller e.m.,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier délégué


J. ALTRUY,


Cl. PYNAERT,


P. WOUTERS,


M. PIRSON,



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 juin 2019, où étaient présents :

M. PIRSON,

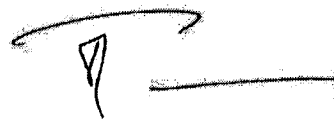
Consellier e.m.,

J. ALTRUY,

Greffier délégué



J. ALTRUY,



M. PIRSON,

