



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 22 juin 2021
Numéro du rôle 2018/AB/462
Décision dont appel 14/3360/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La S.A. HOBERG, inscrite auprès de la Banque Carrefour des entreprises sous le n°0416.491.175 et dont le siège social est établi à 1300 WAVRE, Avenue Edison 27, partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître

contre

Madame C. V.,

partie intimée au principal et appelante sur incident, représentée par Maître

★

★ ★

I. **Les faits**

1.

Madame C. V. est entrée au service de la SA Hoberg (ci-après dénommée Hoberg) le 2 septembre 2013 moyennant un contrat de travail d'employé à temps plein et à durée indéterminée, signé le 19 août 2013, pour la fonction de «*collaborateur gestion de commandes*».

L'article 1 du contrat de travail précise que sa tâche consiste essentiellement en «*traitement des commandes, établissement des offres, conseil aux clients, gestion commandes fournisseurs et coordination de la production interne (...)*».

L'article 2 indique:

« Le présent contrat commencera par une période d'essai de 6 mois. Durant la période d'essai, les parties peuvent mettre fin au contrat avec un délai de préavis de 7 jours. Si le préavis est donné durant le premier mois de la période d'essai, la résiliation du contrat n'aura effet que le dernier jour de ce mois au plus tôt ».

L'article 8 stipule :

*« Le travailleur s'engage vis-à-vis de son employeur à ne pas exercer, pendant une période de 12 mois après la fin du contrat, des activités similaires chez un client ou fournisseur, soit en exploitant personnellement une entreprise, soit en entrant au service d'une entreprise concurrente. Pour l'application de la présente clause, il est entendu par des activités similaires : vente, conseil, offre ou administration de produits concurrentes.
L'application de la présente clause se limite aux endroits suivants : Belgique.*

L'employeur s'engage à verser au travailleur, lors de la fin effective du contrat de travail, une Indemnité égale à la moitié de la rémunération brute correspondant à la durée d'application de la clause.

L'employeur peut renoncer au paiement de ladite Indemnité dans les quinze jours de la fin effective du contrat. Dans ce cas, le travailleur n'est pas tenu de respecter la clause de non-concurrence (...)

La présente clause ne sortira pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat de travail l'initiative de l'employeur qui n'invoquerait pas un motif urgent, ou du travailleur qui invoquerait un motif grave ».

2.

Par courrier du 10 octobre 2014, alors que Madame C. V. se trouvait en incapacité de travail, Hoberg lui a notifié la rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave dans les termes suivants :

« Par la présente nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail que nous avons signé le 19.8.2013.

En invoquant les motifs graves, la présente décision prendra effet immédiatement.

En date du 9.10.2014 nous avons eu la connaissance suffisamment certaine de motifs qui sont à la base de ce licenciement. Ci-après vous trouverez la description des faits qui motivent le licenciement pour motifs graves;

a)A plusieurs reprises vous avez été sommée de suivre les procédures et instructions de gestion des boites mail des commandes client. Le lundi 8.10 à 19h16 je vous envoie un mail en demandant de m'expliquer si 4 vieilles commandes client sont traitées. Le lendemain

après 8 heures de travail, vous n'avez toujours pas donné suite à ma demande. Il vous aurait fallu moins des minutes pour y répondre.

b)Ma dernière Instruction très claire au sujet de ci-dessus vous avait été donné ce mardi lors de notre réunion d'équipe mensuelle. Avant-hier Je constate qu'il y a toujours des commandes dans cette boîte mail qui ne devraient pas s'y trouver. Vous aviez plus de 8 heures pour le faire à votre aise.

c)Je constate donc que vous ignorez de façon volontaire et répétitive mes instructions, les procédures internes et ne vous adaptez pas de ce fait non plus au bon fonctionnement de l'équipe. De plus vous ne daignez pas répondre à mes questions.

d)Notre client ServitechHoberg envoie une réclamation le 24/9 que vous traitez. Vous ne faites rien pour la résoudre. Le client envoie 2 rappels et vous réagissez finalement au 2ime en disant qu'on s'en occupe déjà. Cela est un mensonge car rien n'était fait, chose que vous avouez face à O. H.. De plus vous étiez des jours avant demandée par moi et puis mon frère de faire le nécessaire. Mais vous ne faites rien.

Nous estimons que lesdits faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant Immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous ».

3.

Par courrier du 24 octobre 2014, l'organisation syndicale de Madame C. V. a contesté le licenciement pour motif grave.

4.

Par courrier du 6 novembre 2014, Hoberg a maintenu sa position.

5.

Puisque les démarches amiables sont demeurées vaines, Madame C. V. a introduit la présente procédure par le dépôt d'une requête le 24 décembre 2014 devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

II. Le jugement du tribunal du travail

1.

Madame C. V. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner Hoberg:

- au paiement de la somme de 19.605,65 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- au paiement de la somme de 146,48 euros bruts à titre de rémunération pour jours fériés,
- au paiement de la somme de 20.389,88 euros bruts à titre d'indemnité de non-concurrence,
- au paiement des intérêts légaux et judiciaires.

Madame C. V. demande de condamner Hoberg aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

2.

Par un jugement du novembre 2017 le tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre, a décidé ce qui suit :

« Le Tribunal déclare les demandes recevables et partiellement fondées et en conséquence, condamne la SA HOBERG au paiement des sommes suivantes :

- *19.605,65 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux à dater du 10 octobre 2014 et des intérêts judiciaires à dater de la requête jusqu'à parfait paiement ;*
- *Intérêts légaux sur la somme brute de 146,48€ à dater du 10 octobre 2014, puis judiciaires à dater de la requête, jusqu'au 7 janvier 2015.*

Déboute Madame C. V. pour le surplus de sa demande.

Délaisse à chaque partie ses propres dépens.».

III. La procédure devant la cour du travail.

Hoberg a fait appel le 18 mai 2018 du jugement prononcé par le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre le 7 novembre 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Des lors, il est recevable. En effet, les pièces du dossier ne révèlent pas que le jugement a été signifié.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 septembre 2018, prise à la demande de conjointe des parties.

La partie intimée a déposé ses conclusions le 23 novembre 2018, ainsi qu'un dossier des pièces.

La partie appelante a déposé ses conclusions le 11 janvier 2019, ainsi qu'un dossier des pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 24 mars 2021.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

IV. l'appel.

Appel principal.

Hoberg demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, du 7 novembre 2017 en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 19.605,65 euros, correspondant à 3 mois et 6 semaines de rémunération.

Elle conteste à cet égard d'une part le calcul du délai de préavis pris en compte, et, d'autre part, le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis établi par Madame C. V.

Elle demande des lors de réduire l'indemnité compensatoire de préavis à 7 jours et 6 semaines de rémunération, soit 5.489,57 euros bruts. À titre subsidiaire elle demande de réduire l'indemnité compensatoire de préavis à un montant de 14.900,29 euros bruts.

Elle demande également de déclarer la demande de Madame C. V., portant sur le paiement d'une prime de fin d'année pro rata temporis, irrecevable car prescrite.

Pour le surplus, elle postule la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de Madame C. V. portant sur l'indemnité de non-concurrence.

Elle demande de condamner Madame C. V. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure de 1320 euros en première instance et 1320 euros en degré d'appel.

À titre subsidiaire, elle demande de compenser intégralement les dépens de première instance et du degré d'appel.

Appel incident.

Madame C. V. demande de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il condamne Hoberg à lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 19.605,65 euros bruts, majorée des intérêts légaux et judiciaires.

Madame C. V. demande de réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a débouté de sa demande relative aux dommages et intérêts pour non renonciation à la clause de non-concurrence.

Par ses conclusions principales d'appel, Madame C. V. introduit une demande nouvelle, tendant au paiement d'une prime de fin d'année pro rata temporis d'un montant de 2.197,19 euros bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Hoberg demande de déclarer cette action irrecevable car prescrite.

Madame C. V. demande la condamnation de Hoberg aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure fixée à 1320 euros par instance.

V. Examen de la contestation.

1. L'indemnité compensatoire de préavis.

Hoberg doit payer 14.900,29 euros bruts à Madame C. V. à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Principes.

1.

L'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 introduisant un statut les ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement dispose :

« 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 1er 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 ses travailleurs, l'article 68, al. 1 et 2 de la même loi stipule :

« 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. ».

2.

L'article 68, al 1 et 2 de la loi du 26 décembre 2013 peut être interprété de 2 façons.

Soit 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 moment (article 81,§1 de la loi du 3 juillet 1978, abrogé depuis le 1^{er} janvier 2014) un délai de préavis réduit de 7 jours.

Soit 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 moment (l'article 82,§2 de la loi du 3 juillet 1978, également abrogé depuis le 1^{er} janvier 2014), un délai de préavis de 3 mois.

3.

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 sans tenir compte, pour ce calcul, de ce qu'une période d'essai était encore en cours au 31 décembre 2013, pour les motifs développés par la cour de travail de Bruxelles dans son arrêt très motivé du 4 juin 2019 (RG 2016/AB/1160), et repris ci-après :

«

- *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.

B. Application des principes en l'espèce.

1.

La première partie du délai de préavis de Madame C. V. doit être déterminée sur base des alinéas 1 et 2 de l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013.

2.

La cour estime, comme exposé ci-dessus, 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 Madame C. V., sans tenir compte, pour ce calcul, de ce qu'une période d'essai était encore en cours au 31 décembre 2013. La première partie du délai de préavis est dès lors fixée à 3 mois.

La seconde partie du délai de préavis fixé par l'employeur, soit 6 semaines, est conforme au prescrit de l'article 70,§2 de la loi du 26 décembre 2013, compte tenu de l'ancienneté de Madame C. V., calculée à partir du 1^{er} janvier 2014 (soit entre cinq ans et moins de dix ans).

3.

En conclusion, le délai de préavis doit être, en l'espèce, fixé à 3 mois et 6 semaines.

4.

Hoberg doit en conséquence payer à Madame C. V. une indemnité complémentaire de préavis, soit le montant, non contesté quant à son calcul, de 14.900,29 euros bruts.

5.

La demande est partiellement fondée.

L'appel est partiellement fondé.

2. La demande de dommages et intérêts pour non renonciation à la clause de non-concurrence.

Hoberg ne doit pas payer de dommages et intérêts pour non renonciation à la clause de non-concurrence à Madame C. V.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

A. Les principes.

1.

Conformément à l'article 65,§1 de la loi relative aux contrats de travail, la clause de non-concurrence et une clause par laquelle l'employé s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant pour lui-même ou au profit d'un concurrent, les connaissances particulières à l'entreprise qu'il a acquise dans celle-ci, en matière industrielle et commerciale.

L'article 86,§1 de la loi relative aux contrats de travail qui concerne les employés, renvoie à l'article 65 précité.

2.

Conformément à l'article 65,§2 de la loi, la clause de non-concurrence ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par l'ouvrier pour motif grave.

B. Application des principes en l'espèce.

1.

Des lors que le contrat de travail de Madame C. V. a été rompu par Hoberg sans motif grave, aucune indemnité n'est due pour non renonciation à la clause de non-concurrence.

2.

En outre, Madame C. V. ne démontre pas dans le chef de Hoberg l'existence d'une faute, ni un dommage découlant de cette faute, de sorte qu'aucun montant à titre de dommages et intérêts n'est dû.

3.

La demande est non fondée.

L'appel incident est non fondé.

3. La demande de prime de fin d'année.

Hoberg ne doit pas payer à Madame C. V. une prime de fin d'année.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Madame C. V. réclame le paiement d'une prime de fin d'année, alors que Hoberg fait valoir que la demande est prescrite car formulée plus d'un an après la rupture du contrat de travail.

2.

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat ».

La demande de prime de fin d'année est soumise à la prescription d'un an en vertu de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

3.

Le contrat de travail ayant pris fin le 10 octobre 2014, Madame C. V. pouvait introduire valablement sa demande jusqu'au 10 octobre 2015.

Par sa requête introductive d'instance du 24 décembre 2014, Madame C. V. a demandé la condamnation de Hoberg à lui payer une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'une rémunération d'un jour férié.

Par ses conclusions déposées au greffe de la cour du travail le 23 novembre 2018, Madame C. V. a demandé la condamnation de Hoberg à lui payer un montant de 2.197,19 euros à titre de prime de fin d'année.

Madame C. V. fait valoir que ce nouveau chef de demande était virtuellement compris dans la requête introductive d'instance, de sorte que celle-ci a interrompu la prescription.

La citation ou la requête en justice interrompt la prescription pour les demandes qu'elle contient et pour toutes celles qui y sont virtuellement comprises (article 2244 du Code civil et Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

Pour apprécier si une demande est virtuellement comprise dans la demande initiale, il y a lieu d'avoir égard à l'objet de la demande (Cass., 8 mai 2006, JTT, p. 257). Pour identifier l'objet de la demande contenue dans une citation ou dans une requête, il n'y a pas lieu de se limiter au dispositif de celle-ci; l'entièreté du texte de la citation ou de la requête importe (voyez par analogie pour ce qui concerne les jugements : Cass., 28 avril 1994, www.cass.be).

C'est à l'objet de la demande formée en cours de procédure, et non à sa cause, qu'il faut avoir égard pour vérifier si elle était virtuellement comprise dans la demande initiale.

Sur la base des principes qui viennent d'être rappelés, la Cour du travail considère qu'une demande de prime de fin d'année n'est pas virtuellement comprise dans la demande d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que d'une rémunération d'un jour férié.

La demande de prime de fin d'année, introduite pour la première fois le 23 novembre 2018 soit plus de 4 ans après la fin du contrat de travail, est prescrite.

4. Les dépens.

Il y a lieu de condamner Hoberg à 80 % des dépens des 2 instances, liquidés à 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure par instance.

Cette décision est motivée pour les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 1017, alinéa premier du code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de la partie perdante.

2.

Le montant de l'indemnité de procédure est déterminée en fonction du montant de la demande par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, fixant le tarif des indemnités de procédure visée à l'article 1022 du code judiciaire. Il est de 1.320 euros par instance.

3.

En première instance ainsi qu'en degré d'appel, Hoberg a largement succombé, mais pas totalement.

Hoberg est dès lors condamnée à payer 80 % des dépens des deux instances à Madame C. V.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur _____, conseiller social au titre d'employé, et Monsieur _____, conseiller social au titre d'employé, qui étaient présents lors des débats et qui ont participé au délibéré de la cause sont dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Madame _____, conseiller.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 juin 2021, où étaient présents :

_____, conseiller,
_____, greffier