



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

Expédition

Numéro du répertoire 2022 / 406
Date du prononcé 16 février 2022
Numéro du rôle 2019/AB/791
Décision dont appel 17/6090/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre extraordinaire

Arrêt

COVER 01-00002566019-0001-0012-01-01-1





I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement est intervenu.

L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 17 juin 2019, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Monsieur L recevable et fondée.

Condamne la sas Compagnie de Découpe des Viandes à payer à Monsieur L les sommes de:

- 22.001,54 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux depuis le 25 janvier 2017 ;*
- 1.007,12 € nets, à titre de prime de fin d'année 2016 sous déduction de toute somme payée à valoir ;*

Condamne la sas Compagnie de Découpe des Viandes aux dépens de l'instance, liquidés par Monsieur L à la contribution de 20 € au Fonds budgétaire de l'aide juridique de 2^{ème} ligne et lui délaisse ses propres dépens, liquidés à une indemnité de procédure de 2.400 € ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

- réformer le jugement dont appel ;*
- déclarer la demande de monsieur L recevable mais non fondée ;*
- condamner monsieur L aux dépens de l'instance d'appel liquidés à la somme de 2.400 euros.*



IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur L a été engagé par la Compagnie de découpe des viandes (ci-après désigné Codéviandes), à partir du 21 avril 1997, en qualité de désosseur pareur, selon un contrat de travail à durée indéterminée signé le 22 mai 1997, avec une période d'essai d'un mois prenant fin le 20 mai 1997.

L'employeur a son siège social à Saint-Avoid (France) et le travailleur, de nationalité française, réside à Colleret (France).

Le contrat de travail stipule en son point III relatif au lieu de travail que *« le salarié exercera ses activités pour le compte exclusif de l'employeur dans les locaux des clients de Codeviandes s.a., qui seront désignés par un ordre d'affectation qui précisera l'adresse du chantier ainsi que les horaires de travail.*

Le premier lieu de travail sera à Bruxelles – Belgique étant entendu que le salarié s'engage à travailler sur les différents chantiers qui seront précisés par les ordres d'affectations ultérieurs ou éventuellement par télégramme ou appel téléphonique ».

Il fait référence à la convention collective (française) de l'Industrie et des Commerces en gros des Viandes et à l'Assurance collective complémentaire maladie souscrite par l'employeur.

Monsieur L a travaillé sur le site du client, la société Viangro à Anderlecht.

Les bulletins de paie produits (de janvier à mai 2000) ont été établis en France. L'employeur a payé les cotisations à l'URSSAF de Metz. La fiche de paie du mois d'avril 2000 renseigne un salaire mensuel de 6.881,68 francs, 169 heures travaillées et 5 jours de congés subsistant. La fiche de paie du mois de mai 2000 renseigne le même salaire que celui du mois d'avril 2000 à concurrence du même nombre d'heures mais mentionne également le remboursement de congés payés.

La Codéviandes s'est immatriculée à l'Onss en Belgique à partir du 1^{er} juin 2000 (voir la pièce 2 du dossier de monsieur L).

Un autre contrat de travail ouvrier à durée indéterminée a été conclu entre Codéviandes et monsieur L le lundi 5 juin 2000 prévoyant son engagement à partir du 5 juin 2000 toujours en qualité de désosseur pareur, avec une période d'essai de 14 jours.

Ledit contrat renseigne une adresse pour la Codéviandes à Valmont (France) tout en précisant sous le titre employeur : *« Sa Codeviandes adresse : Etablissement stable, monsieur H (Belgique) représenté par son représentant légal ».*

Le travailleur est toujours renseigné comme résidant à Colleret (France).



Le contrat de travail mentionne qu'il est fait à Embourg.

La durée hebdomadaire de travail est de 38 heures réparties en horaires variables.

L'article 9 a) du contrat de travail stipule *« la disponibilité du salarié à se déplacer sur les chantiers de l'entreprise selon les nécessités de celle-ci et à effectuer des déplacements au gré de l'employeur a été une des clauses déterminantes de la conclusion du contrat de travail »*.

L'article 9 b) ajoute : *« en tant que de besoin, le salarié réitère son accord à cette clause de mobilité et s'engage à accepter les déplacements qui lui seraient demandés par l'employeur quelle que soit la durée du chantier »*.

L'article 9 c) dispose par ailleurs que *« l'emploi du salarié s'effectuant sur le territoire belge, sa rémunération en francs belges est établie par fiche de salaire en Belgique. Tout litige relèvera de la juridiction compétente en Belgique »*.

L'article 8 du contrat de travail fait référence aux préavis prévus par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 10 du contrat mentionne que *« la rédaction du présent contrat annule et remplace tout contrat ou document ayant pu être réalisé auparavant »*.

Monsieur L a continué à travailler sur le site de la société Viangro à Anderlecht.

La fiche de paie du mois de juin 2000, établie par le secrétariat social Securex, précise une entrée en service et une ancienneté dans la firme à partir du 4 juin 2000.

Elle renseigne pour le mois de juin 2000 18 jours de prestations, 1 jour férié et 1 jour d'absence justifiée (non rémunérée).

L'employeur dépend de la commission paritaire n° 118 (industrie alimentaire) sous-commission paritaire n° 114 (abattoirs et ateliers de découpages de viandes).

Par lettre recommandée datée du 12 janvier 2017, Codéviandes (siège social à Paris et pôle administratif à Saint-Avoid (et non pas le représentant légal de l'établissement stable en Belgique) a notifié à monsieur L sa décision de mettre fin à son contrat de travail moyennant un préavis (non mentionné) débutant le 16 janvier 2017.

Codéviandes fait référence dans la lettre à un entretien du mardi 10 janvier 2017 au cours duquel elle a informé monsieur L que sa cliente, la société Viangro, a décidé de mettre un terme à leurs relations commerciales à partir du 28 février 2017.



Elle attire l'attention de monsieur L sur le fait que, s'il répond aux conditions pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, elle lui fera parvenir une offre dans les délais légaux. Elle lui rappelle qu'elle intervient sur différents sites en France, notamment celui de Feignies et se réserve dès lors la possibilité de le réaffecter à l'échéance du site Viangro.

Selon les précisions données par Codéviandes, monsieur L s'est présenté au travail jusqu'au 24 janvier 2017 pour prêter son préavis.

Par lettre recommandée datée du 24 janvier 2017, réceptionnée par Codéviandes le 26 janvier 2017, monsieur L a soulevé la nullité du préavis à défaut d'avoir notifié sa durée. Il a par ailleurs précisé que la nullité du préavis n'affectant pas la validité du congé, le contrat a pris fin immédiatement, en manière telle qu'une indemnité de rupture lui était due de 20.516,96 euros correspondante à un préavis de 147 jours et 13 semaines. Il a par ailleurs réclamé ses documents sociaux (formulaire C4, attestation d'occupation et décompte de sortie).

Il a mentionné dans sa lettre: *« J'ai mis à profit les quelques jours qui ont suivi le début théorique de ma période de préavis pour me renseigner sur le sujet et je considère réagir dans les meilleurs délais et ne pas avoir, de la sorte, validé de quelque façon que ce soit la rupture irrégulière du contrat »* par Codéviandes.

Par lettre recommandée datée du 25 janvier 2017, envoyée le 7 février 2017, reçue le 11 février 2017, Codéviandes a contesté la présentation des faits par monsieur L et a constaté son absence à son poste de travail depuis le 25 janvier 2017, sans avoir donné aucune explication, ni justification valable.

Codéviandes a mis en demeure monsieur L de lui fournir par retour et en tout état de cause, sous 72 heures, toutes explications et justifications utiles et l'a averti qu'à défaut de ce faire, son comportement sera constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire susceptible d'aller jusqu'à un licenciement.

Par lettre recommandée datée du 13 février 2017, Codéviandes a renouvelé sa mise en demeure.

Par lettre recommandée du 21 février 2017, Codéviandes a notifié à monsieur L son licenciement pour motif grave suite à son absence injustifiée, nonobstant les deux lettres recommandées des 7 et 13 février 2017.

Le formulaire C4 daté du 2 mars 2017, renseigne une occupation du 4 juin 2000 au 21 février 2017, une rupture par l'employeur le 21 février 2017 et un motif précis du chômage : *« absences injustifiées »*.



Par lettre du 27 février 2017, le syndicat de monsieur L a contesté le licenciement pour motif grave de son affilié et a fait valoir que la relation de travail entre parties s'est définitivement terminée le 24 janvier 2017.

Il a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un préavis de 175 jours calendrier et 13 semaines, sur base d'une ancienneté remontant à avril 1997, sous déduction du salaire payé du 16 au 23 janvier 2017, soit la somme de 22.001,54 euros. Il a également réclamé le paiement de la prime de fin d'année 2016-2017 d'un montant de 2.561,72 euros bruts ainsi que les documents sociaux.

Par lettre du 23 mars 2017, le conseil de Codéviandes a demandé au syndicat de lui transmettre les pièces de son dossier, ce que celle-ci a fait, par lettre du 1er juin 2017.

Monsieur L a déposé une requête introductive d'instance le 22 septembre 2017.

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Les principes.

L'article 37 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis ».

En vertu de l'article 37 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978, *« à peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis ».*

Le préavis peut être défini comme l'acte par lequel une partie communique de manière préalable à l'autre la date à laquelle le contrat doit prendre fin tandis que le congé peut être défini comme la manifestation de la volonté de rompre le contrat (voir en ce sens Cass., 23 mars 1981, Pas., 1981, I, p. 787)..

La nullité du préavis n'affecte toutefois pas la validité du congé qui quant à lui n'est soumis à aucune forme déterminée (Cass., 4 mars 2019, S.18.0047.N, Chr.D.S., 2021, p. 437 ; Cass., 25 avril 2005, R.G. n° S.03.0101.N, www.juportal).

Il en résulte que la notification d'un congé moyennant un préavis nul entraîne en principe la rupture immédiate du contrat de travail.



Les parties ont toutefois la possibilité de renoncer à leur droit à se prévaloir du congé immédiat en manière telle que le contrat de travail subsiste alors jusqu'à ce qu'il y soit mis fin autrement.

L'attitude adoptée par l'employeur et le travailleur postérieurement à la notification d'un préavis irrégulier par laquelle ils donnent à penser que le congé n'est pas immédiat permet au juge de considérer après un délai raisonnable, qu'ils ont renoncé à leur droit de se prévaloir du congé immédiat. Le contrat subsiste jusqu'à ce qu'il y soit mis fin autrement. Il appartient à la partie à laquelle un congé immédiat a été donné par un préavis nul d'invoquer ou non la résiliation immédiate du contrat. La renonciation à l'invocation du congé immédiat n'implique pas qu'il soit renoncé à la nullité absolue du préavis ou au droit d'invoquer celle-ci (Cass., 28 janvier 2008, R.G. n° S.07.0097.N, www.juportal.be).

Dès le moment où le travailleur est licencié, il peut conclure un accord sur les modalités de congé, notamment convenir que le contrat de travail continuera à être exécuté jusqu'à une date déterminée (Cass., 14 décembre 1992, R.G. n° 8077, www.juridat.be).

L'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

« Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise ».

Cette définition de l'ancienneté était déjà celle donnée par la jurisprudence avant l'entrée en vigueur de cette disposition.

Si l'ancienneté à prendre en considération pour fixer la durée du préavis doit en principe être ininterrompue (Cass., 24 avril 1969, Pas., 1969, I, p. 755), il est dérogé à cette règle s'il ressort des circonstances de la cause que l'employeur a imposé cette interruption en vue de tenir en échec la règle légale sur le calcul de l'ancienneté servant à déterminer la durée du délai de préavis (C.T. Liège, 15 avril 2002, J.T.T., 2002, p. 423) ou lorsque cette interruption n'est que virtuelle pour permettre à l'employeur de bénéficier de la réglementation relative à la réduction des cotisations sociales qui nécessitait d'engager un travailleur chômeur au moment de son réengagement (C.T. Liège, 16 février 2006, J.T.T., 2006, p. 329). L'existence d'un jour férié légal entre un premier contrat de travail et un second contrat de travail pour lequel le travailleur dispose d'un droit à rémunération ne constitue pas une interruption de fait. Il n'y a de même pas d'interruption réelle durant les week-end correspondant aux jours d'activité inhabituelle du travailleur (C.T. Gand, 9 décembre 2002, Orientations, 2003, n° 6-7, p. 28).



Application.

Le préavis notifié par Codéviandes est nul à défaut de mentionner sa durée.

Monsieur L. qui s'est vu notifier le préavis par une lettre recommandée du 12 janvier 2017 (sans qu'il soit précisé à quelle date il en a pris connaissance), a soulevé la nullité du préavis par lettre recommandée du 24 janvier 2017 (après avoir pu consulter son syndicat ainsi qu'il ressort des précisions données à l'audience), ce qui constitue un délai rapide et raisonnable.

Dans ce contexte, le fait qu'il ait continué à travailler jusqu'au 24 janvier 2017 ne permet pas de considérer qu'il ait couvert cette nullité.

Le contrat de travail a immédiatement pris fin. C'est dès lors en vain que la Codéviandes invoque un licenciement pour motif grave à la date du 21 février 2017 puisque le contrat de travail avait déjà pris fin.

Monsieur L. a droit à obtenir une indemnité compensatoire de préavis.

S'agissant de l'ancienneté, la Cour estime qu'elle doit remonter au 21 avril 1997.

En effet, ainsi que l'invoque monsieur Lejuste à l'audience, Codéviandes ne lui a jamais notifié la rupture du premier contrat de travail et il n'est ni invoqué ni démontré que monsieur L. aurait accepté de rompre de commun accord le contrat de travail portant la date du 22 mai 1997 renseignant une date d'entrée en service au 21 avril 1997, avant la signature du nouveau contrat de travail.

Simplement le premier contrat de travail a été remplacé par le contrat de travail conclu le 5 juin 2000 conformément à la clause stipulée à l'article 10 selon laquelle « *la rédaction du présent contrat annule et remplace tout contrat ou document ayant pu être réalisé auparavant* ». Cette annulation n'a pas pu intervenir avant la date d'entrée en service du nouveau contrat, soit le 5 juin 2000 si l'on se réfère audit contrat (ou le 4 juin 2000 si l'on a égard aux fiches de paie établies dès le mois de juin 2000 par un secrétariat social belge).

Le fait que pour être en règle avec la sécurité sociale belge et ou pour des raisons fiscales, Codéviandes ait de sa propre initiative décidé de faire signer un nouveau contrat de travail à monsieur L. le 5 juin 2000 après s'être fait immatriculer officiellement à la sécurité sociale belge à la date du 1^{er} juin 2000 pour faire dépendre le contrat du droit belge et par le biais d'un établissement stable soumettre les bénéfices de la société en Belgique à la fiscalité belge, ne permet pas de considérer qu'il y a eu une réelle interruption de service, puisqu'il n'est pas établi que le premier contrat de travail a pris fin avant l'entrée en service de monsieur Lejuste mentionnée dans le second contrat de travail.



La circonstance que la comparaison entre la fiche de paie établie jusqu'en mai 2000 (alors que les cotisations de sécurité sociale étaient payées en France) et la fiche de paie établie par un secrétariat sociale belge à partir de juin 2000 (alors qu'il est désormais assujéti à la sécurité sociale belge) donne à penser qu'il y aurait une interruption de quelques jours (entre le 1^{er} juin et le 4 juin 2000, date d'entrée en service mentionnée dans le nouveau contrat de travail, encore qu'il subsiste un flou sur la période couverte par les jours de congés renseignés dans la fiche de paie du mois de mai 2000), ne conduit pas à une autre conclusion.

D'une part, des documents comme des fiches de paie établies par un secrétariat social sur base des informations transmises par un employeur ne sauraient à elles seules faire la preuve d'une réalité juridique contraire à celle découlant de l'absence de rupture du premier contrat de travail avant l'entrée en service prévue par la seconde contrat de travail.

D'autre part, et même à considérer que le premier contrat de travail aurait pris fin au 31 mai 2000, ce qui n'est pas démontré, il convient en tout état de cause de constater que ni la fonction ni le lieu de travail de monsieur L n'ont été modifiés, que monsieur L n'aurait pas pu travailler le jeudi 1^{er} juin 2000 étant le jour de l'ascension et que monsieur L ne travaillant pas le week-end, il n'aurait pas davantage pu travailler les 3 et 4 juin 2000 (mettant ainsi en évidence que la date du 4 juin 2000 repris dans la fiche de paie est artificielle), en manière telle que le seul jour où il aurait pu travailler mais qu'il n'a pas travaillé était le 2 juin 2000. Cette éventuelle seule journée d'interruption imposée par l'employeur (à supposer que le premier contrat de travail ait pris fin) est insuffisante à faire la preuve d'une interruption de service au sens de l'article 37/4 de la loi du 3 juillet 1978.

Au vu des développements qui précèdent et des circonstances dans lesquelles Codéviandes a fait signer un nouveau contrat de travail à monsieur L, la Cour considère que l'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est le 21 avril 1997.

Le montant réclamé par monsieur L de 22.001,54 euros bruts et accordé par le premier juge, peut être confirmé.

L'appel est dès lors non fondé sur ce point.

2. La prime de fin d'année

Cette demande déclarée fondée par le premier juge n'est pas contestée en appel.

Monsieur L admet à l'audience que la prime de fin d'année accordée par le jugement dont appel lui a été payée par Codéviandes.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable mais non fondé ;

En déboute la Compagnie de découpe de viandes sas ;

Confirme le jugement dont appel ;

Condamne la Compagnie de découpe de viandes sas aux dépens d'appel non liquidés par monsieur L en ce compris la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée par l'appelante.

Ainsi arrêté par :

, conseiller,

conseiller social au titre d'employeur,

conseiller social au titre d'ouvrier,

Assistés de

greffier

Monsieur , conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer. Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur , conseiller social au titre d'ouvrier, et Monsieur conseiller.



et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6^{ième} Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 février 2022, où étaient présents :

, conseiller,
greffier

