



Expédition

Numéro du répertoire
2022 / 2577
Date du prononcé
16 novembre 2022
Numéro du rôle
2019/AB/713
Décision dont appel
17/512/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00002974443-0001-0013-01-01-1



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

La S.A. HEYTENS CENTRALE (anciennement dénommée SA DECOR HEYTENS BELGIQUE),
inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0401.756.875 et dont le siège est
établi à 1300 WAVRE, Avenue Lavoisier 9,
partie appelante,
représentée par Maître |

contre

Madame D|

partie intimée,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Heytens Centrale (anciennement dénommée la sa Decor Heytens Belgique) contre le jugement contradictoire prononcé le 14 mai 2019 par la 2ème chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre (R.G. n° 17/512/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 20 septembre 2019 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 26 octobre 2022 ;

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

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



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 14 mai 2019, le Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre a décidé ce qui suit :

« Reçoit la demande, la dit fondée, en conséquence :

-CONDAMNE HEYTENS au paiement de 18.493,58 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 31 mars 2016 jusqu'à la date du parfait paiement.

-CONDAMNE HEYTENS aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de zéro €, représentant le montant de l'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

A titre principal :

- Déclarer l'appel recevable et fondé ;
- Mettre à néant le jugement dont appel et constater que le délai de préavis notifié est correct car correspondant au délai de préavis légal ;
- Condamner Madame D aux entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

A titre subsidiaire :

- Déclarer l'appel recevable et fondé ;
- Mettre à néant le jugement dont appel et constater que Madame D a accepté le délai de préavis notifié et a dès lors renoncé à tout complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- Condamner Madame D aux entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure.



A titre infiniment subsidiaire :

Si la Cour devait considérer que les pièces versées au dossier de pièces de la sa Heytens Centrale ne sont pas suffisantes et ne rapportaient pas la preuve du respect par cette dernière de l'ensemble de ses obligations à l'égard de Madame D la sa Heytens Centrale postule le droit de pouvoir rapporter par toutes voies de droit, en ce compris par témoignage :

- L'intention de la sa Heytens Centrale de reconnaître une ancienneté acquise sans modification de statut
- Madame C elle-même demandé son licenciement.
- Madame D était d'accord avec le délai de préavis.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame D a été engagée par la sprl Decofra en date du 27 mai 1991 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée prenant cours le 3 juin 1991. Elle fut affectée à la fonction de couturière.

En date du 28 février 2005, un contrat de travail d'ouvrière à durée indéterminée a été conclu entre la sa Id Printing et madame D prévoyant son engagement à partir du 1^{er} mars 2005 pour assurer principalement des prestations de coutière avec une reprise d'ancienneté au 3 juin 1991.

La sa Heytens Centrale a repris cette société le 1^{er} juillet 2007. Madame C a été transférée à la sa Heytens Centrale dans le cadre de la convention collective de travail 32bis avec maintien des droits, dont son ancienneté.

En date du 10 décembre 2014, les parties ont conclu un contrat de travail dont le préambule est libellé comme suit :

« Madame D a été engagée par la Société DECOFRA SPRL en qualité d'ouvrière à compter du 03/06/1991. En octobre 1999, Madame D a vu son contrat être repris par la Société IDP SA, suite à un rachat d'entreprise. Décor Heytens SA a repris cette société en date du 1er juillet 2007 et maintenu le poste d'ouvrière. Suite à l'évolution du métier rencontré au sein de notre entreprise et la réduction des effectifs au sein de l'atelier, nous nous sommes accordés sur un transfert d'affectation. Dans le cadre du processus de reclassement, la Société Décor Heytens Belgique S.A., décide, de réaffecter Madame D. qui l'accepte, au magasin à l'enseigne Heytens de Waterloo, au poste de vendeuse-conseil (statut employé) à compter de ce 1er janvier 2015.



Jusqu'à votre affectation effective au sein de ce magasin, vous serez en formation et intégration dans plusieurs magasins de l'Enseigne Heytens conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise.

La présente convention a vocation à déterminer les conditions de cette nouvelle affectation au magasin à l'enseigne Heytens de Waterloo en qualité de Vendeuse-Consell ».

L'article 1 de ce contrat stipule :

« L'employeur confie à l'employée à partir du 01/01/2015 le poste de vendeuse-conseil (catégorie 3 – CP311), avec reprise de son ancienneté datant du 03/06/1991 (...) ».

Par lettre recommandée du 6 janvier 2016, la sa Heytens Centrale a notifié à madame D son licenciement moyennant un préavis à prester de 129 jours et 12 semaines, qui débutait le 11 janvier 2016. Ladite lettre distinguait l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 de 129 jours et l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 de 12 semaines.

Par mail du 6 janvier 2016, madame S responsable du service du personnel en Belgique de la sa Heytens Centrale a informé madame N , déléguée syndicale au sein de la société, que le licenciement était intervenu à la demande de madame D . Figurait en annexe de ce mail une copie de la lettre de licenciement du 6 janvier 2016. Ce mail ne suscita aucune réaction de madame N ni de son syndicat (auquel madame D était affiliée).

Par mail du 25 février 2016, madame D a demandé à madame S que le motif de licenciement à mentionner sur le C4 soit : « ne convient pas aux conseils déco à domicile ».

Par lettre recommandée du 31 mars 2016, la sa Heytens Centrale a informé madame D de ce qui suit :

« En date du 06 janvier 2016, nous vous avons notifié notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis de 129 jours et 12 semaines, prenant cours le 11 janvier 2016.

Nous souhaitons cependant que vous ne prestiez pas le solde de ce préavis, soit la période allant 1er avril 2016 au 11 août 2016 au soir.

Une indemnité compensatoire couvrant cette période vous est due. Le cas échéant, cette indemnité sera cependant, conformément aux dispositions légales, diminuée de 4 semaines en raison du reclassement professionnel.

Vous êtes dès lors libre de toutes prestations de travail le 31 mars 2016 à 18h30.

Nous vous verserons le montant de l'indemnité de manière échelonnée (en 5 mensualités) et vous transmettrons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.



Pourriez-vous nous retourner un exemplaire signé de ce courrier avec la mention « bon pour accord »?

Nous vous prions d'agréer, Madame D nos salutations distinguées ».

Le jour même, madame D a signé ladite lettre en faisant précéder sa signature de la mention « *Bon pour accord* ».

Le C4 remis à madame D e le 9 mai 2016 mentionne comme motif précis du chômage :

« Difficultés importantes rencontrées dans l'application de la nouvelle stratégie et plus particulièrement dans le conseil déco ».

Il distingue la date d'entrée en service (le 3 juin 1991) et la date de début de l'occupation (1^{er} janvier 2015).

Par lettre du 29 décembre 2016, le syndicat de madame D a fait valoir que l'indemnité de rupture versée était incorrecte et que madame D avait droit à une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 36 semaines, en tenant compte de l'ancienneté reprise qui remonte au 3 juin 1991.

Par lettre en réponse du 13 janvier 2017, la sa Heytens Centrale a contesté la revendication émise par madame D estimant que le délai de préavis avait été correctement calculé et que par ailleurs, madame D avait validé et accepté le délai de préavis en signant la lettre du 31 mars 2016 avec la mention « bon pour accord ».

En date du 17 mars 2017, madame D a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail du Brabant wallon division Wavre.

Par mail du 7 décembre 2017 adressé au conseil de la sa Heytens Centrale, l'inspection sociale du SPF Emploi a validé la manière dont la sa Heytens Centrale avait calculé le délai de préavis de madame E



V. DISCUSSION.

1. Le préavis à respecter.

Les principes.

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 (...) dispose :

Article 67 :

« 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 ».

Article 68 :

« 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.
(...) ».*

Article 69 :

« La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.

*Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.
(...) ».*

Dans le cadre des travaux parlementaires, il fut précisé ce qui suit s'agissant du régime transitoire :

« (...) C'est pourquoi le calcul d'un préavis ou d'une indemnité de congé, pour un licenciement notifié à partir du 1er janvier 2014 et pour un travailleur dont le contrat de travail a débuté avant le 1er janvier 2014, s'effectuera en deux étapes distinctes dont les résultats devront ensuite être additionnés.

La première étape concerne l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013.

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 1er 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.

(...)

La seconde étape concerne l'ancienneté de service acquise à partir du 1er janvier 2014. La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d'une indemnité de congé éventuelle) liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné dans le nouveau régime introduit au 1er janvier 2014 dans la loi. Pour le calcul il est parti du principe qu'une nouvelle ancienneté commence le 1er janvier 2014.

Les résultats des calculs effectués pendant la première et la deuxième étape seront additionnés et donneront ensemble le préavis à respecter ou permettront de déterminer le montant de l'indemnité de congé éventuelle » (Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis (...), Exposé des motifs, Ch. des représentants, Doc 53 3144/001, pp. 39-40).

L'exemple de l'ouvrier devenu employé fut expressément envisagé dans les illustrations données dans les travaux préparatoires :

« (3) Un ouvrier est engagé le 1er juillet 2012. Il devient employé le 1er janvier 2015 et sera licencié en février 2016.

Au 31 décembre 2013, il a entamé sa deuxième année d'ancienneté.

À ce moment, il a encore la qualité d'ouvrier.

Comme son employeur ne relève pas d'une commission paritaire pour laquelle existe un régime spécial de préavis, il se verra appliquer l'article 65/2 de la loi du 3 juillet 1978 tel qu'il existe au 31 décembre 2013.

Il aurait donc droit à ce moment à un préavis d'une durée de 40 jours.

À partir du 1^{er} janvier 2014, une nouvelle période d'ancienneté commence à courir. Lors de son licenciement en février 2016, le travailleur se situe dans sa troisième année d'ancienneté entamée dans le nouveau régime de licenciement. À ce moment, il aura acquis la qualité d'employé.

Comme à partir du 1er janvier 2014, les délais de préavis sont les mêmes pour les ouvriers et les employés, le changement de statut, d'ouvrier vers celui d'employé, n'aura aucune incidence sur le calcul de la durée de préavis dans la deuxième partie du calcul. La seconde partie de son préavis, calculée sur la base des nouvelles dispositions introduites dans la loi du 3 juillet 1978, s'élève à 12 semaines.

L'employeur devra donc notifier lors du licenciement de ce travailleur en novembre 2017 un préavis d'une durée de 40 jours et 12 semaines.

En cas de non-respect du délai de préavis, l'employeur sera redevable d'une indemnité de congé couvrant la même période de 40 jours et 12 semaines » (Projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis (...), Exposé des motifs, Ch. des représentants, Doc 53 3144/001, pp. 42-43).



L'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

« Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

(...)

quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée ».

Application.

Madame C a travaillé en qualité d'ouvrière du 3 juin 1991 au 31 décembre 2014 et en qualité d'employée du 1^{er} janvier 2015 au 6 janvier 2016, date à laquelle elle s'est vue notifier son licenciement moyennant un préavis débutant le 11 janvier 2016.

Elle précise dans ses conclusions que *« comme le précise très justement le 1^{er} juge, la double photo organisée par ces articles (elle vise les articles 67 à 69) ne concerne que la détermination de l'ancienneté et non pas la rémunération ou la fonction. En ce qui concerne ces deux derniers critères, il convient de retenir la fonction exercée au moment de la rupture et la rémunération acquise à ce moment-là ».*

Elle explique que tenant compte de son ancienneté à partir du 3 juin 1991 et de son statut d'employé au moment où le délai de préavis a pris cours, la durée exacte du préavis qui aurait dû être notifié est de 66 semaines.

Pour ce faire et même si elle ne l'explique pas comme tel, elle fait en réalité exclusivement application de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail pour déterminer le délai de préavis dû sur base de l'ancienneté acquise du 3 juin 1991 au 11 janvier 2016, et donc sans distinguer deux périodes comme cela est prévu à l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique.

La qualité d'employé ou d'ouvrier n'est pourtant d'aucune utilité pour l'application de l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 puisque cette disposition tient uniquement compte de l'ancienneté pour déterminer le délai de préavis. Le calcul que madame C fait sur base duquel elle réclame un préavis déterminé en nombre de semaines ne prend ainsi pas en considération une ancienneté comme employé pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2014, ce qui donnerait lieu à un nombre de mois de préavis conformément aux règles applicables pour calculer un préavis pour un employé licencié au 31 décembre 2013.



La sa Heytens Centrale considère qu'il convient de faire application des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013 et de déterminer le délai de préavis en deux étapes en additionnant le délai de préavis qui aurait dû être respecté au 31 décembre 2013 pour une ouvrière sur base de l'ancienneté acquise depuis le 3 juin 1991 et le délai de préavis calculé pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 11 janvier 2016.

Madame D écrit en terme de conclusions ce qui suit :

« Qu'à partir du 1^{er} janvier 2015, la concluyente a été affectée, au sein de la société Decor Heytens, à un autre poste de travail ;

Qu'elle est dès lors passée d'un statut d'ouvrier à un statut d'employé ;

Qu'il ne s'agissait pas d'une rupture des relations de travail existant entre les parties depuis le 3 juin 1991 et de la conclusion d'un nouveau contrat de travail mais bien d'une affectation de la concluyente à un poste de vendeuse au sein de l'enseigne de Waterloo.

Que les parties ont dès lors signé une convention de travail prévoyant le transfert d'affectation au poste de vendeuse-conseil à compter du 1^{er} janvier 2015 ;

Que le but de cette convention était de déterminer les conditions de cette nouvelle affectation ».

Le changement de statut ne constitue dès lors pas en l'espèce un obstacle à appliquer l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013 quand bien-même ce changement a eu lieu après le 1^{er} janvier 2014, ce qui est conforme à la volonté du législateur telle qu'exprimée dans l'illustration donnée dans les travaux préparatoires et reproduite ci-avant.

Il y a dès lors lieu de considérer que madame D est bien un travailleur dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 conformément aux dispositions de l'article 67 de la loi du 26 décembre 2013.

La volonté du législateur exprimée dans la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique et les travaux préparatoires est que pour les travailleurs dont le contrat a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 et licencié après le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis devra être déterminé en deux étapes distinctes dont les résultats devront ensuite être additionnés :

- La première étape concerne l'ancienneté de service acquise au 31 décembre 2013. La durée de la part de préavis est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné au 31 décembre 2013, en tenant 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.



- La seconde étape concerne l'ancienneté de service acquise à partir du 1er janvier 2014. La durée de la part de préavis liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné dans le nouveau régime introduit au 1er janvier 2014 dans la loi, en partant du principe qu'une nouvelle ancienneté commence le 1er janvier 2014.

Il convient en l'espèce de déterminer d'une part le délai de préavis auquel madame Delstanche aurait en droit au 31 décembre 2013 selon les règles applicables à cette date et sur base de l'ancienneté acquise à cette date en tenant compte de son statut d'ouvrière et d'autre part le délai de préavis liée à l'ancienneté de service acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 selon les règles applicables dans le nouveau régime introduit à cette date, en partant du principe qu'une nouvelle ancienneté commence le 1er janvier 2014. Le délai de préavis à respecter par l'employeur devra additionner les deux délais de préavis obtenus.

Le fait que l'attestation d'emploi remise ait renseigné une occupation comme employée du 3 juin 1991 au 31 mars 2016 (alors qu'elle avait en réalité travaillé comme ouvrière jusqu'au 31 décembre 2014) ne permet pas de contredire la conclusion qui précède.

En l'espèce, la convention collective de travail du 11 décembre 2013 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant de la compétence de la commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail prévoit en son article 2 un délai de préavis de 128 jours pour les ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 20 ans.

Pour le calcul de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, madame D est dès lors en droit de bénéficier d'un préavis de 128 jours.

Pour le calcul de l'ancienneté acquise du 1^{er} janvier 2014 jusqu'à la prise de cours de son préavis le 11 janvier 2016, madame D qui disposait d'une ancienneté ininterrompue de 2 ans et une semaine, est en droit de bénéficier d'un préavis de 12 semaines conformément à l'article 37/2 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 pour les travailleurs dont l'ancienneté est comprise entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté.

C'est dès lors à juste titre que la sa Heytens Centrale a notifié à madame D un préavis de 128 jours et 12 semaines.

Madame D n'a dès lors pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire réclamée.

Le Jugement dont appel doit être réformé.



2. Les dépens.

Madame I est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire.

Elle est dès lors tenue aux dépens de la sa Heytens Centrale.

Elle demande toutefois que l'indemnité de procédure soit réduite à son minimum en raison de sa capacité financière limitée (insistant à l'audience sur le fait qu'elle n'a jamais retrouvé du travail).

La sa Heytens Centrale n'a pas remis en cause cette demande.

Il y a lieu d'y faire droit et de n'accorder à la sa Heytens Centrale que l'indemnité de procédure minimale, soit 750 euros pour la 1^{ère} instance et 875 euros pour l'appel, en ce compris le remboursement de la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée par la sa Heytens Centrale au moment de son appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Déclare la demande originaire de madame D recevable mais non fondée et l'en déboute ;

Condamne madame D à supporter ses propres dépens de 1^{ère} instance et d'appel ainsi que les dépens de 1^{ère} instance et d'appel de la sa Heytens Centrale taxés respectivement à la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure due pour la 1^{ère} instance, 875 euros à titre d'indemnité de procédure due en appel et 20 euros à titre de remboursement de la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée par la sa Heytens Centrale au moment de son appel, soit un total de 1.645 euros.



Ainsi arrêté par :

....., conseiller,
....., conseiller social au titre d'employeur,
....., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de', greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 novembre 2022, où étaient présents :

..... conseiller,
.....', greffier

