



N° d'ordre

Numéro du répertoire 2018 /
R.G. Trib. Trav. 15/7619/A
Date du prononcé 20 novembre 2018
Numéro du rôle 2017/AL/128
En cause de : AERO SERVICES SPRL C/ NI

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

3ème chambre

Arrêt

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

+ CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYE
CLAUSE D'ANCIENNETE CONVENTIONNELLE (ancienneté au 18.04.1989) –
CONTRAT AYANT PRIS COURS APRES L'ENTREE EN VIGUEUR au 01.01.2014 DE
LA LOI DU 26.12.2013 (contrat conclu le 01.02.2015) – CALCUL DU DELAI DE
PREAVIS : non application des dispositions transitoires de la loi du 26.12.2013

EN CAUSE :

LA SPRL A. S., , inscrite à la Banque Carrefour
des Entreprises sous le numéro ,
partie appelante au principal,
partie intimée sur incident, ci – après dénommée l'employeur ou la SPRL,
comparaissant par Maître THERER Eric, avocat, substituant Maître VAN CUTSEM Geoffroy,
avocat à 4130 TILFF, rue de la Charrette, 43,

CONTRE :

Monsieur N. G., domicilié à ,
partie intimée au principal,
partie appelante sur incident, ci-après dénommé le travailleur ou Monsieur N.,
comparaissant par Maître FALCONE Véronique, avocat, substituant Maître ROOSSENS Peter,
avocat à 3000 LEUVEN, Arnould Nobelstraat 38.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Revu l'arrêt rendu par la présente chambre le 20 mars 2018 ainsi que les pièces de la
procédure y visées ;

- les conclusions de synthèses après la réouverture des débats et l'inventaire ainsi qu'un dépôt de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour respectivement les 10 septembre 2018, 3 octobre 2018 et 4 octobre 2018 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 27 septembre 2018 ;

Les parties ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par le calendrier de mise en état et de fixation pris sur base de l'article 775 du Code judiciaire.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 octobre 2018 *AB INITIO* pour siège autrement composé et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

I.1. La demande originale - *rappel*

Par requête du 14.12.2015 et sur base de ses dernières conclusions d'instance, Monsieur N. a demandé la condamnation de son employeur à lui payer:

- la somme brute de 176.316,10 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2015 jusqu'à complet paiement,
- la somme brute de 25.329,92 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2015 jusqu'à complet paiement,
- la somme brute de 230,77 € bruts au titre de rémunération pour le 22 septembre 2015, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2015 jusqu'à complet paiement,
- la somme brute de 3.333,33 € à titre de prime de fin d'année proratisée à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2015,
- la remise des éco-chèques dus pour la somme de 166.67 € sous peine d'une astreinte de 125€ par jour de retard à compter du prononcé du jugement.
- la remise d'un programme d'outplacement conforme aux dispositions sectorielles sous peine d'une astreinte de 125 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement,
- la délivrance des documents sociaux (C4, fiches de paie, le compte individuel, une fiche fiscale) sous peine de la même astreinte,
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir
- les dépens (6.000 € étant l'indemnité de procédure).

I.2. Le jugement dont appel - *rappel*

Par un jugement du 14.12.2016, le tribunal du travail a dit la demande recevable et partiellement fondée et a condamné l'employeur:

- au paiement de la somme de 176.316,10 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2015 jusqu'à complet paiement,
- au paiement de la somme de 230,77 € bruts au titre de rémunération pour le 22 septembre 2015, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 22 septembre 2015 jusqu'à complet paiement,
- à délivrer une fiche de paie, le compte individuel, une fiche fiscale et un formulaire C4 rectificatif indiquant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal a débouté Monsieur N. du surplus de sa demande et a condamné l'employeur aux dépens liquidés à la somme de 6.000 € (indemnité de procédure) dans le chef de Monsieur N.

I.3. Les demandes en appel - *rappel*

Appel principal

Par son appel, la requête ayant été déposée au greffe de la cour le 28.02.2017 et sur base de ses dernières conclusions d'appel, l'employeur sollicite la réformation du jugement du 14.12.2016 en ce qu'il a dit la demande originaire partiellement fondée et l'a condamné au paiement d'une indemnité de rupture et au paiement de la rémunération de la journée du 22.09.2015.

Il demande la condamnation de Monsieur N. aux frais et dépens des deux instances, l'indemnité de procédure d'appel étant liquidée à la somme de 7.700 €.

Appel incident

Monsieur N. a introduit un appel incident par voie de conclusions reçues au greffe de la cour le 21.06.2017 ; il postule la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a fait droit à une partie de sa demande mais sollicite sa réformation en ce qu'il l'a débouté de sa demande de condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable chiffrée à la somme de 25.329,92 €, outre les intérêts dus sur cette somme à dater du 22.09.2015 ; il demande en conséquence la délivrance des documents sociaux relatifs à cette demande sous peine d'une astreinte de 125 € par jour de retard à compter du prononcé de l'arrêt.

Il demande également la condamnation de son employeur aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 6.000 € par instance.

La cour n'est donc pas saisie des chefs de demande portant sur la prime de fin d'année, les éco-chèques et la remise d'un programme d'outplacement.

II. LES FAITS – RAPPEL SUCCINCT

L'employeur gère une entreprise qui a pour objet les opérations de maintenance, de nettoyage, de dégivrage et autres se rapportant à l'aviation commerciale.

Monsieur N. a été engagé par son employeur à partir du 1er février 2015 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein en qualité d'employé pour réaliser les tâches suivantes : organiser le travail de l'entreprise en général et en superviser l'exécution, veiller à mettre les services proposés en conformité avec la réglementation applicable, visiter les clients actuels et potentiels et veiller à élaborer une base de données des clients et contacts en vue de leur suivi sur le long terme.

Le temps plein n'est pas soumis à un horaire fixe, Monsieur N. bénéficie d'une autonomie dans l'organisation de ses prestations tout en devant justifier de minimum 38 heures de prestations par semaine.

Le contrat de travail stipule en son article 1er que : *«Pour la détermination des droits réciproques en cas de fin de contrat, l'ancienneté est calculée à partir du 18 avril 1989 ».*

Le lieu de travail est situé à l'aéroport de Liège.

Le contrat contient une clause de non - concurrence.

Par courrier du 21 septembre 2015, l'employeur licencie Monsieur N. pour motif grave.

III. L'ARRET DU 20.03.2018 ET L'OBJET DE LA REOUVERTURE DES DEBATS

L'arrêt du 20.03.2018 a déclaré les appels principal et incident recevables.

Il a déclaré l'appel principal non fondé en son principe et a confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a constaté l'irrégularité du licenciement pour motif grave et a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité de rupture en réservant à statuer sur le montant de cette indemnité de rupture et sur la délivrance des documents sociaux qui sont liés à ce montant.

L'arrêt a déclaré l'appel incident non fondé et a confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur N. de sa demande de condamnation au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il a confirmé le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 230.77 € bruts au titre de rémunération pour le 22.09.2015, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 22.09.2015 jusqu'à complet paiement.

La réouverture des débats concerne donc uniquement le montant de l'indemnité de rupture et il reste donc à statuer sur ce montant, sur la délivrance des documents sociaux et sur les dépens.

L'arrêt du 20.03.2018 avait relevé que la loi du 26.12.2013 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 des mesures d'accompagnement, dite loi sur le statut unique, trouvait à s'appliquer.

En l'espèce, le contrat a été conclu le 01.02.2015 soit postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la loi du 26.12.2013.

La possibilité de prendre en compte une ancienneté conventionnelle n'est pas exclue ni par la loi du 03.07.1978 ni par cette « nouvelle » loi qui fixe les délais de préavis uniquement sur base du critère de l'ancienneté au contraire de l'ancien article 82§3 ou §5 de la loi sur le contrat de travail qui permettait, pour les contrats dont la rémunération dépassait un certain plafond, de négocier les délais de préavis (et à défaut d'accord, donnait compétence aux juridictions du travail pour statuer sur les délais de préavis) au départ de différents critères (l'âge, la fonction, la rémunération, les possibilités de reclassement,....).

La clause contractuelle relative à la prise en compte d'une ancienneté au 18.04.1989 « *pour la détermination des droits réciproques en cas de fin de contrat* » est claire et incontournable.

Elle a été prévue réciproquement et tendait donc également à s'appliquer à Monsieur N. s'il avait souhaité démissionner ou s'il avait rompu irrégulièrement le contrat de travail.

Monsieur N. réclame une indemnité de rupture de 25 mois et 10 semaines en distinguant la période antérieure et la période postérieure au 01.01.2014 en application de la loi du 26.12.2013 sur le statut unique considérant un contrat conclu avant son entrée en vigueur et ce fictivement du fait de l'ancienneté conventionnelle.

Il applique les articles 67 à 68 de la loi sur le statut unique.

Monsieur N. entend donc appliquer le régime transitoire prévu par la loi du 26.12.2013 pour les contrats conclus avant son entrée en vigueur (règle du calcul en deux étapes).

Le délai de 25 mois correspond à l'application des articles 67 et 68 de la loi sur le statut unique (un mois par année d'ancienneté entamée) et le délai de 10 semaines correspond à des prestations postérieures au 01.01.2014 entre 18 et 21 mois sachant que Monsieur N. a presté un peu moins de 20 mois.

L'arrêt relevait que le contrat avait cependant été conclu postérieurement au 01.01.2014 et invitait donc les parties à s'expliquer contradictoirement sur le délai applicable dans ce cas au regard d'une ancienneté conventionnelle d'un peu plus de 26 ans (au regard de la loi sur le statut unique, une telle ancienneté implique un préavis de 68 semaines).

Les parties ne s'étant pas non plus expliquées contradictoirement sur la rémunération en cours prise en compte par Monsieur N., l'employeur était invité à se positionner sur le détail présenté par le travailleur.

IV. LA POSITION DES PARTIES

IV.1. La position de la partie appelante, l'employeur

L'employeur se base sur le texte légal applicable au contrat conclu le 01.02.2015 soit après l'entrée en vigueur au 01.01.2014 de la loi du 26.12.2013 ce qui exclut l'application du régime transitoire.

La clause d'ancienneté permet de tenir compte d'une ancienneté plus importante que l'ancienneté réellement acquise : un délai de préavis de 68 semaines s'applique donc.

Quant au montant de l'indemnité de rupture, l'employeur retient le calcul suivant pour fixer la rémunération en cours sur une base annuelle :

- Rémunération de base (5000 € x 12) = 60.000,00 €
- GSM et portable (25 € x 12) = 300,00 €
- Chèques repas (5,91 € x 225) = 1.329,75 €
- Voiture de société (500 € x 12) = 6.000,00 €
- TOTAL 67.629,75 €.

IV.2. La position de la partie intimée, le travailleur

Le travailleur maintient son argumentation à savoir, l'application du régime transitoire et un calcul du délai de préavis en deux étapes sur base des articles 68 et 69 de la loi du 23.12.2013.

Le travailleur se fonde sur le libellé de la clause qui prévoit expressément que l'ancienneté est calculée « *à partir du 18 avril 1989* », ce qui rend évident que la commune intention des parties était de fictivement situer la date d'entrée en service à cette date et dès lors, partant, d'effectuer le calcul en deux temps (pour l'ancienneté acquise jusqu'au 31 décembre 2013 d'une part et pour l'ancienneté acquise après le 1er janvier 2014 d'autre part) (article 1156 Code civil).

Cette rédaction traduit la volonté des parties de faire comme si le contrat avait pris cours le 01.04.1989, et ce, en guise de reconnaissance de l'ancienneté importante acquise par Monsieur N. dans le secteur aéronautique.

Si telle n'avait pas été la volonté des parties, la clause aurait été libellée différemment, et les parties auraient par exemple stipulé que pour la détermination des droits réciproques en cas de fin du contrat, une ancienneté complémentaire de X années serait prise en considération.

Il est fait référence à une décision du tribunal du travail d'Anvers du 16.11.2015 produit par Monsieur N. qui fait application du régime transitoire pour un contrat conclu le 01.04.2014 sur base d'une clause qui prévoit que l'ancienneté commence à courir à partir du 01.09.2006, considérant que cette clause ne peut qu'être interprétée comme si le travailleur était entré en service à cette date.

Quant au montant de l'indemnité de rupture, le travailleur retient le calcul suivant pour déterminer la rémunération en cours sur une base annuelle:

- Rémunération de base (5000 € x 13,92) 69.600,00 €
- GSM et portable (25 € x 12) 300,00 €
- Chèques repas (5,91 € x 225) 1.329,75 €
- Voiture de société (500 € x 12) 6.000,00 €
- Eco-chèques 250,00 €
- TOTAL 77.479,75 €.

Il est fait référence, pour la prime de fin d'année et les éco-chèques à la commission paritaire (ci-après CP) auxiliaire pour employés.

V. LA DECISION DE LA COUR

V.1. Le calcul du délai de préavis

Les parties à un contrat de travail peuvent convenir de tenir compte d'une ancienneté fictive ou d'une ancienneté basée sur de réels antécédents auprès d'un ou plusieurs autres employeurs pour calculer le délai de préavis ou l'indemnité qui y correspond¹.

Cette clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue d'une clause conventionnelle fixant le délai de préavis².

De telles clauses de préavis étaient régies par l'ancien article 82 de la loi du 03.07.1978 sur le contrat de travail (ci-après LCT) qui a été abrogé³.

Une clause conventionnelle sur l'ancienneté se distingue également d'un engagement unilatéral de l'employeur de payer une indemnité complémentaire en cas de rupture de sa part⁴.

¹ Cass. 08.02.1988 et Cass. 01.06.1992 F-19920601-12, www.juridat.be

² Guy HELIN, Ancienneté et préavis conventionnels, Orientations 6-7 – juin-juillet 1999, p.143

³ La LCT prévoit actuellement en son article 37/3 qu'il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire

⁴ *Id. ibid.* ; Cass. RG S.93.0077.N, 24 janvier 1994

En l'espèce, le contrat de travail stipule en son article 1er que : « *Pour la détermination des droits réciproques en cas de fin de contrat, l'ancienneté est calculée à partir du 18 avril 1989* ».

La rédaction de la clause est claire et ne suscite aucune interprétation dont les principes sont fixés par les articles 1156 à 1164 du Code civil.

Elle vise le calcul de l'ancienneté qui prend cours non pas à la date de la conclusion du contrat mais à une date antérieure pour déterminer le délai de préavis, sans modifier le mode de calcul de ce délai de préavis qui est prévu par la loi du 26.12.2013 sur base de l'unique critère de l'ancienneté pour les contrats conclus à partir du 01.01.2014.

Les dispositions transitoires ne sont d'application que pour les contrats en cours au 01.01.2014 et dont la rupture est postérieure à cette date.

L'autre rédaction de la clause que suggère le travailleur (qui consisterait à stipuler que pour la détermination des droits réciproques en cas de fin du contrat, une ancienneté complémentaire de X années serait prise en considération) est, au contraire de ce qu'il affirme, équivalente pour la détermination de l'ancienneté.

Pour traduire une dérogation au calcul du délai de préavis tel que prévu par la loi et tenir compte du calcul prévu par les dispositions transitoires, la clause aurait dû prévoir la prise en compte d'une durée de préavis fixe qui correspond à l'ancienneté définitivement acquise au 31.12.2013 et ensuite au 01.02.2015 ou mentionner un complément d'indemnité sur cette base fixe conformément aux dispositions transitoires.

Une telle clause de préavis ne peut être réciproque et alourdir les obligations du travailleur (en cas de démission) en application de l'article 6 de la LCT⁵.

La clause conventionnelle sur l'ancienneté qui n'est en soi pas contraire aux dispositions légales ne modifie donc pas le calcul du délai de préavis qui doit, en l'espèce, être calculé conformément à la loi applicable à un contrat conclu après le 01.01.2014.

La loi du 26.12.2013 est entrée en vigueur depuis le 01.01.2014 et ne peut donc plus surprendre les attentes légitimes de l'une ou l'autre partie pour une période d'exécution du contrat qui serait antérieure à son entrée en vigueur⁶.

⁵ L'article 6 de la LCT dispose que toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

⁶ *Contra* mais sans motivation explicite : Paternostre, B. et Broucke, C., « *L'ancienneté servant de base au calcul du délai de préavis* » - Orientations, 2016, pp. 2 à 29.

Dans l'exposé des motifs, le régime transitoire précité a été justifié comme suit : « Le nouveau régime de calcul des préavis en cas de licenciement ou de démission de travailleurs qui est introduit par le présent projet dans la loi du 3 juillet 1978 et qui entrera en vigueur le 1er janvier 2014 est fort différent des régimes antérieurs applicables aux ouvriers et aux employés. Il s'impose donc d'introduire un régime transitoire qui permet de tenir compte des attentes légitimes des parties dont le contrat de travail a été conclu et a commencé à être exécuté avant le 1er janvier 2014. Tel est l'objet des articles 67, 68 et 69. Cette prise en compte particulière de l'ancienneté de service antérieure au 1er janvier 2014 devra évidemment être proportionnelle à la part de cette ancienneté dans l'ancienneté totale du travailleur licencié ou du travailleur qui remet sa démission. 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

L'article 10 du contrat conclu entre les parties fait bien référence, pour la fixation du délai de préavis, aux dispositions légales concernées.

V.2. Le calcul du montant de l'indemnité

Les parties ne sont pas d'accord sur trois éléments du calcul de la rémunération en cours à savoir, la prise en compte de la prime de fin d'année, du pécule de vacances (rémunération mensuelle X 13.92 et non X 12) et des éco-chèques.

Si la prise en compte du pécule de vacances est incontestable (X 12.92), les deux autres éléments de rémunération doivent être justifiés.

Le travailleur retient une appartenance à la CP 218 (commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, abrogée depuis le 01.04.2015) sur base de la fiche de paie de février 2015.

Comme l'avait déjà relevé le tribunal, la fiche de paie de septembre 2015 et le formulaire C4 mentionnent la CP 315.02 (sous – commission paritaire des compagnies aériennes) et le contrat de travail mentionne la CP 121 (commission paritaire pour le nettoyage).

Dans sa requête introductive d'instance, le travailleur invoque la CP 200.

Le travailleur est donc invité à justifier sa demande depuis l'instance devant le tribunal qui l'a débouté de sa demande de condamnation au paiement d'une prime de fin d'année et des éco-chèques.

Le travailleur n'a pas interjeté appel incident sur ce point.

L'employeur conteste le droit à une prime de fin d'année et à des éco – chèques.

Le travailleur, en fin de procédure d'appel et après une réouverture des débats qui invitait expressément à se justifier sur le montant de la rémunération en cours, ne justifie ni de la CP applicable ni de la CCT applicable.

Le droit à ces deux avantages n'est donc pas établi et ne peut donc entrer en ligne de compte dans le calcul de la rémunération en cours.

La rémunération en cours sera donc retenue à concurrence de 72.229,75€.

L'indemnité de préavis sera fixée en conséquence à la somme de 72.229,75€ : 52 semaines X 68 semaines = 94.454,29€ bruts.

V.3. Les documents sociaux sous astreinte

L'employeur a l'obligation de délivrer les documents sociaux qui sont relatifs aux condamnations judiciaires.

Il le reconnaît et a d'ailleurs délivré antérieurement les documents sociaux *ad hoc* sur base de la situation de rupture qu'il soutenait.

Rien ne justifie une condamnation sous astreinte comme le précise déjà l'arrêt du 20.03.2018.

Le jugement est donc confirmé sur ce point.

VI. LES DEPENS

Les dépens dus en raison de l'instance devant le tribunal ne font pas l'objet de l'appel.

Chacune des parties demande la condamnation de l'autre aux dépens d'appel liquidés à la somme de 6.000 €.

Dès lors que chacune des parties succombe sur un chef de demande (le travailleur succombe sur son appel incident et sur le montant de la demande qui fait l'objet de l'appel principal), la cour compense les dépens.

**PAR CES MOTIFS,
LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.06.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Vu l'arrêt du 20.03.2018 ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'employeur au paiement de la somme de 176.316,10 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Condamne l'employeur au paiement d'une somme de 94.454,29 € bruts due à ce titre, somme à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 22 septembre 2015 jusqu'à complet paiement,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses autres dispositions dans les limites de l'objet des appels,

Compense les dépens d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Muriel DURIAUX, conseiller faisant fonction de Président,
M. J.-P. LHOEST, Conseiller social au titre d'employeur,
M. J. PIERSON, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Mme M. SCHUMACHER, Greffier.

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

La Présidente,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Extension Sud, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT**, par la Présidente de la chambre,

assistée de Mme M. SCHUMACHER, Greffier,

Le Greffier,

La Présidente,