



Numéro de répertoire 2016 / 010724
Date du prononcé 30 MAI 2016
Numéro de rôle 14 / 11777 / A
Matière : Contrat employé
Type de jugement : contradictoire définitif (19)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
PC :	PC :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 2ème Chambre

Jugement

COPIE Art. 792 C.J. Exempt de droits.

EN CAUSE :

Monsieur [REDACTED]
domicilié [REDACTED]
partie demanderesse, comparissant par Monsieur Jean CAPPELLE, délégué syndical,
porteur de procuration, dont les bureaux sont sis Rue Pléтинckx, 19 à 1000 Bruxelles ;

CONTRE :

La SPRL [REDACTED],
dont le siège social est établi [REDACTED] Inscrite à la BCE
sous le n° [REDACTED]
partie défenderesse, comparissant par Me Florence THIRION loco Me Luc
VANAVERBEKE, avocats, dont le cabinet est sis Rue Brederode, 13 à 1000 Bruxelles ;

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. PROCEDURE

Monsieur [REDACTED] a introduit la présente action à l'encontre de [REDACTED]
[REDACTED] par requête du 4 novembre 2014.

Une ordonnance fixant les délais pour conclure sur pied de l'article 747 §1^{er} et 2
du Code judiciaire a été prononcée le 13 janvier 2015.

Le [REDACTED] a déposé ses conclusions le 2 mars 2015.

Monsieur [REDACTED] a déposé ses conclusions le 29 avril 2015.

Le [REDACTED] a déposé des conclusions additionnelles le 6 juillet 2015.

Monsieur [REDACTED] a déposé des conclusions additionnelles le 31 août 2015.

Le [REDACTED] a déposé des conclusions de synthèse le 6 novembre 2015.

Monsieur [REDACTED] a déposé son dossier de pièces le 14 novembre 2014.

Le [REDACTED] a déposé son dossier de pièces à l'audience du 2 mai 2016.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 2 mai 2016, après que le tribunal ait constaté l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire.

Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré à l'audience publique du 2 mai 2016.

II. OBJET

Par requête du 4 novembre 2014, Monsieur [REDACTED] a demandé au Tribunal de condamner [REDACTED] au paiement de la somme de **4.960,76 € brut** à titre d'indemnité de rupture complémentaire à majorer des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

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

III. FAITS

[REDACTED] ressort du champ d'application de la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP n°201).

Monsieur [REDACTED] est entré au service de [REDACTED] le 3 juillet 2013, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé – vendeur à concurrence de 25 heures par semaine. Ce contrat était assorti d'une période d'essai de six mois.

A partir du 11 novembre 2013, Monsieur [REDACTED] a travaillé à raison de 38 heures par semaine.

Monsieur [REDACTED] a été licencié par courrier recommandé du 24 mars 2014, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à trois semaines de préavis.

IV. DISCUSSION

Question en litige

[REDACTED] a calculé le préavis de Monsieur [REDACTED] en tenant compte de son ancienneté acquise comme suit :

- d'une part, la période de service prestée jusqu'au 31 décembre 2013, à raison de sept jours de préavis ; et

- d'autre part, la période de service prestée après le 1^{er} janvier 2014, à raison de deux semaines de préavis.

Monsieur [REDACTED] estime que, pour la période de service prestée jusqu'au 31 décembre 2013, le préavis auquel il avait droit s'élève à 3 mois, de sorte qu'il pouvait prétendre à une indemnité de préavis égale à 3 mois et deux semaines de préavis.

La question qui fait débat entre les parties est celle de déterminer la manière dont le préavis devait être calculé pour la période de service antérieure au 1^{er} janvier 2014, dans la mesure où une clause d'essai était en cours à ce moment-là.

2. Principes

2.1.

La loi sur le statut unique du 26 décembre 2013 (ci-après LSU) a inséré de nouveaux délais de préavis dans la loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978. Ces nouveaux délais de préavis sont d'application à partir du 1^{er} janvier 2014.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014, la LSU prévoit un système qui permet de cliquer le délai de préavis que le travailleur s'est constitué sur ~~base de son ancienneté~~ jusqu'au 31 décembre 2013 et de le maintenir jusqu'à ce que le travailleur soit licencié.

Ce régime ~~transitoire~~ est prévu aux articles 67, 68 et 69 de la LSU.

En vertu de l'article 67 LSU, 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.**

Le délai de préavis à respecter est dès lors calculé en deux étapes :

- **1^{ère} étape** (article 68 LSU) : 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 ». Des règles spécifiques sont prévues pour les employés dits « supérieurs » (=dont la rémunération annuelle dépassait 32.254 € au 31 décembre 2013)
- **2^{ème} étape** (article 69 LSU) : La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1^{er} janvier 2014.
« Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé ».

2.2.

H-F LENAERTS¹ s'est interrogé sur le calcul à effectuer dans l'hypothèse d'un travailleur encore à l'essai au 31 décembre 2013 : de quel préavis devra-t-on tenir compte ~~dans~~ « l'étape 1 » ? Le préavis propre à l'essai (7 jours par exemple) ou faudra-t-il ne pas tenir compte de l'essai et calculer le préavis « normalement » sur la base de l'ancienneté acquise à cette date ?

Selon lui, le texte de l'article 68 LSU est claire et la solution suivante semble devoir être donnée :

- pour l'employé dont la rémunération annuelle était inférieure à 32.254 € au 31 décembre 2013 : le préavis est calculé « sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date » : si au 31 décembre 2013 la période d'essai était en cours, ces règles étaient, à cette date, inscrites à l'article 81 de la L.C.T., lequel prévoit un préavis de 7 jours (pour autant que le premier mois de l'essai était écoulé) ;
- pour l'employé dont la rémunération annuelle était supérieure à 32.254 € au 31 décembre 2013, la situation est différente. En effet, pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2014, il n'est pas fait référence aux règles applicables au 31 décembre 2013 mais il est renvoyé à un préavis forfaitaire, sans aucune distinction : même en cas de période d'essai encore en cours au 31 décembre 2013, le préavis serait fixé forfaitairement à 1 mois par année d'ancienneté entamée, avec un minimum de 3 mois...

Cette thèse est également défendue par d'autres auteurs et notamment D. HEYLEN, L. VERMEULEN et I. VERREYDT dans leur ouvrage relatif à la LSU².

2.3.

La thèse défendue par ces auteurs semble logique à la lecture du texte de l'article 68 LSU prévoyant qu'il faut appliquer « les règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date ».

Le Tribunal s'interroge toutefois sur la portée réelle que le législateur a voulu donner à cette disposition.

L'interprétation défendue par les auteurs mentionnés ci-avant peut en effet conduire à octroyer à l'employé ayant débuté ses prestations avant le 1^{er} janvier 2014 un préavis inférieur à celui qui serait accordé à un employé ayant débuté ses prestations après le 1^{er} janvier 2014 avec la même ancienneté.

¹ H-F LENAERTS, « Le droit de la rupture du contrat de travail révolutionné », *Orientations* 2014/1, p. 13-14.

² D. HEYLEN, L. VERMEULEN, I. VERREYDT, « De beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder heut eenheidstatuut », Anvers, Intersentia, p. 55.

Cela ne paraît pas être l'objectif voulu par le législateur lorsqu'il a rédigé les dispositions transitoires. L'exposé des motifs³ indique en effet :

« 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 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»

L'objectif de cette disposition semble d'avoir été d'offrir une certaine garantie aux employés engagés avant le 1^{er} janvier 2014 de conserver le préavis acquis sur base de leur ancienneté au 31 décembre 2013.

Par ailleurs, l'application de la thèse mentionnée ci-avant créerait une discrimination entre deux employés engagés au même moment, mais dont l'un aurait eu dans son contrat de travail une clause d'essai et l'autre pas, et qui seraient licenciés à un moment où la clause d'essai n'aurait plus d'effet.

Enfin, la Ministre, interrogée sur cette question, a précisé lors des travaux de la Commission Affaires Sociales⁴:

« Enfin, dans le cas d'un contrat dont l'exécution a commencé avant le 1er 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 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. ».

³ Doc. Parl. 53.3144/001, exposé des motifs, p. 39-40, disponible sur le site www.lachambre.be

⁴ Doc 53 3144/004, p. 34-35, disponible sur www.lachambre.be

3. Application en l'espèce

Monsieur [REDACTED] est entré en service le 3 juillet 2013 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et était en période d'essai jusqu'au 2 janvier 2014.

Il a été licencié le 24 mars 2014. A cette date, la période d'essai était donc écoulée.

En revanche, elle était toujours en vigueur au 31 décembre 2013.

Sur base des développements mentionnés ci-avant, le Tribunal estime que la première partie du délai de préavis applicable à Monsieur [REDACTED] doit être déterminée par rapport aux délais de préavis applicables en cas de rupture jusqu'au 31 décembre 2013, sans tenir compte de l'existence de la clause d'essai qui était en vigueur à ce moment-là, soit 3 mois en l'espèce.

La 2^{ème} partie du calcul (2 semaines) ne fait pas l'objet de discussion.

Par conséquent, le délai de préavis notifié par [REDACTED] à Monsieur [REDACTED], soit 3 semaines, est insuffisant. Monsieur [REDACTED] avait en effet droit à 3 mois et 2 semaines de préavis.

[REDACTED] est dès lors tenue de payer une indemnité complémentaire de préavis égale à 2 mois et 3 semaines, soit la somme de 4.960,76 € brut telle que calculée par Monsieur [REDACTED] et non contestée par [REDACTED]

La demande est fondée.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,**

Déclare la demande recevable mais non fondée ;

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.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles
à laquelle étaient présents et siégeaient :

Pascale BERNARD,
Jean-Paul VAN DEN STEEN,
Thierry NAVEZ,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du 30 MAI 2016 à laquelle était présent :

Pascale BERNARD
assisté par Murielle COMPS,

Juge,
Greffier délégué,

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

M. COMPS

J-P VAN DEN STEEN et T. NAVEZ

P. BERNARD