

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIÈRE ADMINISTRATIVE

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 25 mai 2004

R.G. n° 31.639/03

2^{ème} CHAMBRE

EN CAUSE :

LA GENERALE DES CARRIERES ET MINES (GECAMINES),
entreprise de droit public congolais, dont le siège social est établi à
LUBUMBASHI, BP 450 (République Démocratique du Congo), et
faisant élection de domicile en l'étude de son conseil Maître Martine
DEMEUR, à 1000 BRUXELLES, boulevard de l'Empereur, 3,

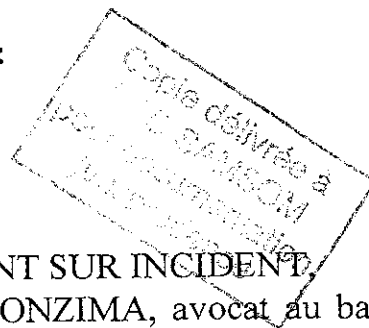
APPELANTE AU PRINCIPAL ET INTIMEE SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître Martine BERWETTE qui se substitue à
Maître Martine DEMEUR, avocates au barreau de Bruxelles,

CONTRE :

Monsieur G. Hangu,

INTIME AU PRINCIPAL ET APPELANT SUR INCIDENT,
comparaissant par Maître Mathias NIYONZIMA, avocat au barreau
de Bruxelles et Maître Jacques CLESSE, avocat au barreau de Liège.

Vu les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats,
notamment :



Revu les arrêts rendus par la 1^{ère} chambre de la cour du travail de Liège le 15 juillet 2003 et le 21 octobre 2003 ainsi que les pièces de procédure y visées;

Vu l'ordonnance prise sur base de l'article 747, §2, du Code judiciaire rendue le 16 décembre 2003 fixant les délais pour conclure et la date des plaidoiries au 21 avril 2004;

Vu les conclusions après cassation, les conclusions après cassation annulant les conclusions déposées au greffe le 3 novembre 2003 et les conclusions additionnelles et de synthèse pour la partie appelante déposées au greffe de la cour respectivement le 3 novembre 2003, le 1^{er} décembre 2003 et le 18 mars 2004 ainsi que les conclusions principales, additionnelles et secondes additionnelles pour la partie intimée déposées au même greffe respectivement le 31 octobre 2003, le 17 février 2004 et le 31 mars 2004 ;

Vu les dossiers des pièces déposées par les parties à l'audience du 21 avril 2004;

Entendu les parties dans l'exposé de leurs moyens à l'audience du 21 avril 2004.

I. Quant à la recevabilité des appels.

Attendu qu'il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié; que l'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable; l'appel incident est également recevable.

II. Les faits et la procédure.

La présente chambre de la cour se trouvant dans l'impossibilité de recomposer le siège ayant rendu les précédents arrêts du 15 juillet 2003 et du 21 octobre 2003, les débats furent repris ab initio à l'audience du 21 avril 2004.

Monsieur G., alors de nationalité rwandaise, d'origine Tutsi, licencié en sciences chimiques, fut engagé à durée indéterminée par contrat écrit signé le 30 décembre 1971, en qualité d'agent de maîtrise par la société GECAMINES, pour ses services au Zaïre.

Le 12 mai 1986, l'employeur donnait à Monsieur G. un ordre mission pour Bruxelles pour y exercer l'assistance technico-commerciale. Le départ de la mission est le 26 mai 1986.

Le 11 juin 1986, est signé à Bruxelles un contrat de travail entre les parties. Un règlement de travail fut remis au travailleur lors de la signature de ce contrat.

Le 9 septembre 1987, une note est adressée Monsieur G. lui rappelant qu'il était susceptible d'être muté dans tout autre siège de la société. Cette note fut signée pour accord.

Le 19 octobre 1999, Monsieur G. fut informé qu'il était rappelé au Congo. Monsieur G. fit connaître sa volonté de ne pas être rapatrié au Congo et les parties échangèrent différentes correspondances afin de tenter, en vain, de trouver un terrain d'entente.

Le 17 décembre 1999, l'employeur informait Monsieur G. que les titres de transport étaient à sa disposition, le départ étant prévu pour le 19 décembre. Ce même jour, Monsieur G. remettait à son employeur un certificat médical couvrant la période du 17 au 31 décembre 1999.

Le 20 décembre, l'employeur cessait de rémunérer le travailleur et celui-ci, par courrier du 28 décembre 1999, imputait à son employeur la rupture de son contrat.

Par courrier du 12 janvier 2000, l'employeur imputait la rupture des relations de travail à son travailleur et lui réclamait une indemnité de rupture.

Par son jugement dont appel, le tribunal du travail de Bruxelles, après avoir considéré que l'employeur avait commis un acte équipollent à rupture, accordait au travailleur une indemnité de préavis correspondant à 20 mois de rémunération et le solde de 86 jours de congé pour 1998 et 1999.

Par son arrêt du 20 mars 2002, la cour du travail de Bruxelles estimera que la rupture fut le fait du travailleur et réforma le jugement entrepris. Cet arrêt fut cassé par la Cour de cassation.

Par son arrêt du 21 octobre 2003, la cour du travail de Liège confirmait le jugement entrepris en ce qu'il condamnait l'employeur à la somme de 27.995,80 € à titre de pécules de vacances.

III. Positions des parties.

En appel, l'employeur soutient :

- que le droit congolais est applicable,
- que le droit congolais autorise la variabilité et que le fait de réaffecter le travailleur au Congo était donc licite,
- que le travailleur a reconnu le droit de son employeur quant à la réaffectation,
- que la clause de variabilité est aussi licite en droit belge,
- que le contrat du 11 juin 1986 a un objet limité ne reflétant nullement la volonté des parties de soumettre leurs relations de travail au droit belge,
- que le contrat du 11 juin 1986 n'a pas opéré de novation,
- que les conditions et délais de rapatriement étaient raisonnables,
- qu'il n'a pas abusé de son droit.

L'employeur réclame à son travailleur une indemnité compensatoire de préavis.

A titre de rémunération, l'employeur considère qu'il ne convient pas de tenir compte de cotisations pour l'assurance-groupe, de crédits de voyage, des frais médicaux, que certains montants de la rémunération sont surévalués, que ne sont pas dus des arriérés de rémunération ou de pécules de vacances. Il fait valoir d'autre part que les demandes d'une gratification et d'arriérés de salaire en compensation sont prescrites et qu'aucun dommage et intérêt n'est dû en raison d'un contrat location-vente. Enfin, il fait valoir qu'il n'a soumis son travailleur à aucun harcèlement psychologique.

Monsieur G. fait valoir :

- que le contrat de travail de 1971 ne prévoyait pas la mutabilité à l'étranger,
- que le contrat conclu le 11 juin 1986 concrétise la novation du contrat, la fonction, le lieu d'exécution, la rémunération et les règles de droit devant s'appliquer étant modifiées,
- que par le fait de cette novation, le droit belge est devenu applicable,
- que l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 est une loi de police et de sûreté qui doit trouver application,
- que le rappel au Congo constitue un acte équipollent à rupture en tant qu'il constitue une modification essentielle et unilatérale du contrat de travail,
- que le rappel au Congo n'est pas motivé,
- que la rémunération comprend plusieurs postes ne faisant pas l'objet de déclarations sociales,
- que l'employeur reste redevable de rémunérations,
- qu'il a été victime de harcèlement moral,
- que la location-vente n'a pas été exécutée,
- que la mutation constitue un abus de droit,

Le travailleur demande d'autre part le bénéfice de l'anatocisme.

IV. Discussion.

Le contrat du 30 décembre 1971 et les mutations.

1. En vertu de l'article 1^{er} du contrat de travail conclu entre les parties le 30 décembre 1971, *"la Société engage l'agent pour ses services en République du Zaïre. La Société a le droit, aux conditions du présent contrat, d'assigner en tout temps à l'Agent à toutes autres fonctions qu'elle jugerait en rapport avec ses facultés, connaissances et aptitudes"*. Cet article précise clairement que l'engagement est conclu pour une occupation au Zaïre et ne fait nullement mention de mutation possible en dehors de ce pays. D'autre part, l'intitulé du contrat est : *"Contrat d'engagement sur place"*, ce qui laisse entendre, de manière explicite que le contrat ne prévoyait pas d'occupation en dehors du Zaïre. La cour en conclut à l'absence de clause de mutation en dehors du Zaïre.

Le fait que le travailleur fut muté de sièges au Zaïre n'énervé en rien cette considération. En effet, le travailleur avait été engagé pour un travail au Zaïre et il n'était pas interdit à l'employeur de déplacer le travailleur à l'intérieur du Zaïre.

L'avenant au contrat d'engagement, signé également le 30 décembre 1971, énonce : *La société s'engage à rapatrier l'agent sur réquisition du Gouvernement de la République du Zaïre."*. Cet avenant ne signifie nullement que les parties avaient admis que le travailleur pouvait se voir assigner un poste hors du Zaïre mais bien que la société devait, si le gouvernement zaïrois le demandait, rapatrier le travailleur dans son pays, soit le Rwanda. Cet avenant n'est donc pas une clause de mutation.

2. Les parties ne contestent pas que le droit congolais était applicable au contrat conclu le 30 décembre 1971. En effet, le contrat avait été conclu au Congo, par une entreprise congolaise, pour une occupation au Congo. Du reste, l'article 15 de ce contrat précise que toute contestation entre parties concernant le contrat sera tranchée selon la loi zaïroise.

3. Le 12 mai 1986, le travailleur, alors toujours occupé au Zaïre, reçoit un ordre de mission pour Bruxelles. La mission débute le 26 mai 1986 et est prévue pour une durée indéterminée. Le travailleur exécutera cet ordre de mission et se rendra en Belgique. La cour considère dès lors que si changement du contrat ou novation il y a, cette novation s'est déroulée au Zaïre. En effet, l'ordre de mission fut donné au Zaïre et c'est dans ce pays que les parties ont convenu de modifier le contrat initial. Le droit zaïrois régissait donc toujours les

relations de travail entre parties après la réception de l'ordre de mission et le départ du travailleur en Belgique. En venant en Belgique, le travailleur exécute le contrat initial tel que modifié par l'ordre de mission. Cette modification du contrat fut acceptée par le travailleur qui non seulement exécuta la mission mais en outre ne la contesta nullement.

Le contrat du 11 juin 1986.

Le 11 juin 1986, les parties signent, en Belgique un contrat d'emploi. Ce contrat, prévu pour une activité de 12 mois, stipule en son article 1^{er} que le travailleur exercera son activité dans les mêmes conditions que les travailleurs belges de l'entreprise, que si après la période de 12 mois les parties continuent d'exécuter le contrat, elles sont censées vouloir renouveler l'engagement pour une durée indéterminée, que le travailleur jouit en Belgique des mêmes conditions de travail que le travailleur belge et qu'il bénéficie des avantages et est soumis aux obligations de la législation sociale et notamment des conventions collectives au même titre que le travailleur belge. Ce contrat fixe le montant de la rémunération à 98.500 francs belges par mois, accorde une gratification semestrielle, la gratuité du logement et la gratuité des soins de santé.

Le travailleur considère que le nouveau contrat emporte novation. En effet, non seulement le lieu d'exécution du contrat a été changé, mais également sa fonction (d'agent de maîtrise il devient responsable technico-commercial) et surtout la rémunération fut modifiée.

La cour relève que la mission fut décidée au Zaïre, que la fonction du travailleur fut aussi modifiée par l'ordre de mission qui précise que le travailleur effectuera en Belgique une mission d'assistance technico-commerciale. Elle en conclut que la novation du contrat ou les modifications apportées au contrat initial furent décidées et acceptées au Zaïre en fonction du droit zaïrois. En effet, la nouvelle fonction d'assistance technico-commerciale est bien précisée dans l'ordre de mission établi et accepté au Zaïre. La modification de la rémunération résulte de cet ordre de mission. Les parties ont certainement convenu au Zaïre du changement de rémunération tant en ce qui concerne la monnaie que le montant. Il n'est guère imaginable en effet que le travailleur ait accepté la mission sans connaître les conditions de rémunération. En outre, le

changement de fonction implique fréquemment un changement de rémunération et un changement du lieu d'exécution du contrat implique également un changement de la rémunération ayant cours légal. La modification du contrat impliquant un séjour en Belgique impliquait fatalement un paiement de la rémunération en francs belge. C'est donc en fonction du droit zaïrois applicable que les parties ont convenu un changement de fonction, de lieu d'exécution du contrat et du montant de la rémunération. En majorant la rémunération et en la définissant en francs belges, les parties ne faisaient qu'appliquer l'article 72 du code de travail zaïrois qui précise : *"A conditions égales de travail, de qualification professionnelle et de rendement, le salaire est égal pour tous les travailleurs, quels que soient leur origine, leur sexe et leur âge"*. En vertu du droit zaïrois même, le travailleur devait recevoir une rémunération calquée sur celle de ses collègues travaillant en Belgique. Ce changement de rémunération fut ainsi convenu au Zaïre, suite à la modification du contrat intervenue au Zaïre. Ces éléments, s'ils entraînent une novation du contrat zaïrois, n'ont aucun effet sur la législation applicable.

2. La conclusion du contrat du 11 juin 1986 n'a eu pour objet que l'obtention d'un permis de travail. En effet, ce contrat fut réclamé par les autorités belges et est obligatoire pour un employeur désirant occuper un travailleur étranger en Belgique. Le contrat type a du reste comme principal objet de rendre obligatoires les dispositions d'ordre public belge et lois de police et de sûreté concernant le droit du travail. Ce contrat n'emporte pas novation du contrat zaïrois mais en fait est une exécution de celui-ci, l'ordre de mission impliquant la conclusion du 11 juin 1986 indispensable pour réaliser celle-ci. En effet, par l'ordre de mission en Belgique, le travailleur et l'employeur convenaient implicitement mais certainement la conclusion de ce contrat du 11 juin 1996, en sorte que la conclusion de ce contrat fut décidée au Zaïre par les parties en exécution du contrat zaïrois et constitue une modalité de ce contrat initial.

3. Le travailleur a été envoyé en mission en Belgique. Le fait d'être envoyé en mission implique fatalement un détachement temporaire. Il est exact que ce détachement fut de longue durée. La longue durée du détachement n'implique nullement que le travailleur fut affecté définitivement au siège de l'employeur en Belgique. La notion de détachement, telle que définie par le droit communautaire européen n'est pas applicable en l'espèce, le droit zaïrois régissant les

relations entre parties, sauf en ce qui concerne les lois de police et de sûreté.

Le rapatriement.

1. Le travailleur savait que sa mission en Belgique pouvait prendre fin à n'importe quel moment.

En effet, le travailleur avait été envoyé en mission en Belgique. Le terme même de "*mission*" implique un retour au lieu d'exécution du contrat initial.

En outre, le 9 septembre 1987, l'employeur adressait à son travailleur une note ainsi rédigée : "*Complémentairement à notre note n° DA/1811 vous adressée en date du 16 juin 1986, nous tenons d'une part à vous rappeler que vous êtes susceptible d'être muté dans tout autre siège de la Société et d'autre part à vous aviser que lors de votre éventuelle mutation, la Société n'interviendra pas dans le règlement des engagements que vous auriez contractés auprès des institutions financières...*" Ce courrier fut signé pour accord par le travailleur. La cour relève non seulement que travailleur a donné son accord à cette note concernant une mutation éventuelle et par conséquent un retour au Congo, mais qu'en outre, cette note constitue un rappel et que le travailleur savait, avant même réception de ce courrier, que son détachement en Belgique n'était pas définitif.

2. En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle. D'autre part, en vertu de l'article 1134 du Code civil, sauf clause contraire, l'employeur ne peut modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues.

Il importe de relever en l'espèce que l'employeur n'a pas modifié ou révoqué unilatéralement les conditions convenues et que l'employeur ne s'est pas réservé le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat, en ce compris le lieu d'exécution du contrat. En effet, le travailleur et l'employeur ont convenu d'une mission en Belgique pouvant prendre fin à une date indéterminée. Le travailleur a donc donné son accord pour une mission en Belgique impliquant un retour au Zaïre à une date indéterminée. Il n'existe donc pas de

violation aux articles 25 et 1134 précités. En outre, il avait donné son accord pour toute mutation.

De même, il n'y a pas de violation du règlement de travail précisant que le lieu de travail des agents ne peut être modifié que moyennant leur accord. Dans le cas d'espèce, l'agent avait donné son accord pour un retour au Zaïre en acceptant la mission temporaire à l'étranger.

En principe, l'employeur avait le droit de rappeler son travailleur au Zaïre en application de l'ordre de mission et ce sans modifier le contrat de travail.

Aucun des éléments du contrat n'ayant été unilatéralement modifié, on ne peut parler d'acte équipollent à rupture tel que défini par la Cour de cassation et la doctrine et le travailleur ne peut bénéficier d'une indemnité de préavis sur cette base.

L'abus de droit, la faute de l'employeur et le harcèlement moral.

Le principe de l'exécution de bonne foi des conventions interdit à une partie d'abuser des droits que le contrat lui attribue (Cfr. Cass., arrêt du 30 novembre 1989, Bull. 1990, 392).

En vertu de l'article 43 du code du travail zaïrois, l'employeur doit veiller à ce que le travail s'accomplisse dans les conditions convenables tant, au point de vue de la sécurité que de la santé et de la dignité du travailleur. L'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 précise que l'employeur et le travailleur se doivent le respect et les égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat.

Le travailleur fait valoir que son retour au Congo représentait un danger pour lui et sa famille vu son origine tutsi. Il appuie ses dires par divers articles de presse faisant état de massacres, tortures et déportations de Tutsis au cours des années 1998 et 1999.

L'employeur fait valoir qu'il n'a jamais fait de discrimination entre ses travailleurs en raison de leur origine.

Le travailleur n'établit pas le fait d'une discrimination en raison de ses origines dans le cadre des relations de travail. En effet, outre le

fait que l'employeur n'ait pas traité différemment Monsieur G. des autres travailleurs congolais dans le cadre de la restructuration en proposant soit le rapatriement ou une indemnité, il établit à suffisance la nécessité de la restructuration par la mauvaise santé de l'entreprise. En effet, il n'est pas contesté que l'employeur réduisait fortement le nombre de personnes occupées dans son siège de Bruxelles, comme dans d'autres sièges du reste et que la situation financière de la GECAMINE était préoccupante. L'employeur d'autre part était en droit de procéder à une restructuration de son siège de Bruxelles, la gestion de son entreprise lui appartenant, même si la restructuration était motivée par une mauvaise gestion antérieure.

La cour considère comme établi que le retour du travailleur au Congo exposait celui-ci à de graves dangers. Les documents produits démontrent à suffisance que les Tutsis étaient pourchassés par une partie de la population congolaise et subissaient diverses attaques les contraignant à tout le moins, soit à se cacher, soit à s'expatrier au cours des années 1998 et 1999. Le fait que travailleur ait acquis la nationalité congolaise depuis un certain temps ne l'a pas empêché d'être nommément visé en tant que traître dans un article de presse qui souhaitait que la GECAMINES se sépare de ce travailleur. D'autre part, les articles révèlent qu'en 2000 des camps avaient été installés par le gouvernement congolais pour regrouper et protéger les personnes menacées en raison de leurs origines et pour faciliter leur départ.

Si même la situation à la fin de l'année 1999 n'était plus aussi inquiétante pour les Tutsis qu'en 1998 et début 1999, la sécurité des personnes de cette ethnie n'était pas garantie. Le travailleur avait donc des raisons certaines et justifiées de ne pas vouloir retourner au Congo.

La cour relève que parmi les 6 directeurs zaïrois de la GECAMINES à Bruxelles, seul Monsieur G. fut invité à rentrer au pays. La cour considère que l'employeur savait que le retour au pays de son travailleur n'était pas sans risque pour lui et sa famille. La cour relève aussi que l'employeur n'a pas proposé à son travailleur d'autres alternatives que le retour au Congo ou la rupture du contrat selon des modalités à définir. La cour considère que pour une société de l'importance de la GECAMINES, ayant plusieurs sièges dans différents pays, il était possible de trouver, dans le cadre de la

restructuration opérée, une fonction en dehors du Congo pour Monsieur G..

Il est donc établi que l'employeur a abusé de son droit, les dangers encourus par Monsieur G. et sa famille étant disproportionnés avec l'avantage que pouvait retirer la société, au vu notamment des solutions alternatives existantes. Cet abus constitue une faute.

D'autre part, en ne veillant pas suffisamment à la sécurité de son travailleur en l'invitant à rentrer au pays en fin d'année 1999, l'employeur n'a pas respecté ses obligations susvantes prévues par la législation zaïroise (article 43). De même, ce faisant, il a manqué à son devoir de respect envers celui-ci, ce qui est une infraction envers l'article 16 de la loi sur le contrat de travail. Ce fait constitue une faute tant au vu du droit belge que du droit congolais.

Le travailleur fait valoir que la proposition de retour au Congo, alors que ce retour n'était pas possible vu d'évidentes raisons de sécurité, constitue un harcèlement moral ayant pour but la rupture du contrat de travail sans indemnité de rupture. Est également invoqué le fait que le travailleur fut, dès le mois d'août 1999, écarté de plusieurs réunions de la direction concernant la restructuration de la GECAMINES de Bruxelles, réunions auxquelles il avait normalement le droit de participer.

Le fait de demander, à plusieurs reprises, par écrit au travailleur de retourner au Zaïre ou de rompre le contrat de travail, peut être assimilé à des conduites abusives et répétées qui se manifestent, notamment par des comportements et des écrits unilatéraux ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique du travailleur, pouvant mettre en péril son emploi ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant pour le travailleur. En effet, en cas de refus du rapatriement, l'alternative était la rupture du contrat. Si l'employeur estimait que le travailleur n'avait plus sa raison d'être en Belgique, il devait soit le licencier moyennant préavis, soit lui proposer un autre poste, hors Zaïre. Le harcèlement constitue une faute en ce qu'il fait fi du respect dû au travailleur, même si la loi sur le harcèlement n'était pas encore d'application à l'époque des faits.

Il est inexact cependant d'affirmer que l'employeur, en cas de refus de retour, n'entendait pas verser d'indemnité. En effet, il est

établi au vu des documents déposés que les travailleurs zaïrois qui ne souhaitent pas retourner au Congo ont pu mettre fin à leur contrat de travail moyennant une indemnité forfaitaire substantielle pouvant atteindre 3.500.000 francs bruts. Il est toutefois établi, au vu des documents produit que si l'employeur a proposé une indemnisation ou un arrangement en cas de refus de rapatriement, il n'a jamais proposé à Monsieur G. un montant ou des solutions un tant soit peu précises, comme apparemment ce fut le cas pour les autres travailleurs. Il convient de préciser toutefois qu'il n'apparaît pas que Monsieur G. ait souhaité obtenir une indemnisation autre qu'une indemnité compensatoire de préavis calculée selon le droit belge, alors que les autres travailleurs ont, semble-t-il, dans un premier temps, marquer leur accord sur cette modalité de rupture.

La présente chambre de la cour considère donc que le fait de mettre fin à la mission et de rapatrier le travailleur au Congo constitue une faute et un harcèlement moral fautif, et ce sur base des dispositions légales belges ou congolaises concernant le droit du travail comme sur base de l'abus de droit.

Le travailleur fait valoir que cette faute lui a procuré une souffrance morale certaine et a eu une répercussion néfaste sur sa santé physique et sur celle de sa famille. Le fait de ne pas être considéré en étant renvoyé dans un pays peu sûr pour lui et sa famille a certainement dû provoquer une souffrance morale d'une certaine ampleur surtout que les justes motifs du refus de Monsieur G. n'apparaissent pas avoir été pris en considération par l'employeur alors que son intégrité physique et celle de sa famille pouvaient être mises en jeu.

Il est probable que l'attitude de l'employeur a eu des conséquences néfastes pour le travailleur et sa famille, toutefois la cour ignore précisément ces conséquences néfastes et leur importance, aucun renseignement n'étant fourni quant à ce. Ce dommage s'il est probable, n'est pas établi quant à son importance.

Tenant compte de l'important dommage moral subi par la faute de l'employeur, la cour considère que le préjudice sera indemnisé par une indemnité fixée ex æquo et bono à 12.250 €.

La demande de la société.

La société a droit à une indemnité compensatoire de préavis en raison de la rupture du contrat par Monsieur G.

En vertu de l'article 82, § 3, lorsque la rémunération annuelle excède 947.000 francs belges, au 1^{er} janvier 1999, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Cette disposition est une loi de police et de sûreté en ce qu'elle dispose que lorsque la rémunération annuelle dépasse le plafond, les délais de préavis à donner par l'employeur et l'employé sont fixés par le juge à défaut de convention conclue au plus tôt au moment où le préavis est donné (Cass., arrêt du 9 juin 1986, Pas. P. 1230). Il convient dès lors d'appliquer la législation belge dans le cas d'espèce.

Tenant compte de la durée des services prestés en Belgique et du fait que les autres travailleurs congolais qui ne souhaitent pas retourner dans leur pays ont pu mettre fin au contrat de travail tout en recevant une indemnité de départ, la cour considère que l'indemnité sera équivalente à un jour de rémunération.

La gratification semestrielle des trois derniers semestres.

L'employeur soutient que la présente cour ne serait pas saisie de cette demande, la cassation étant limitée au moyen qui en est le fondement. Devant la Cour de cassation, le travailleur avait développé trois moyens, dont le troisième critiquait l'arrêt rendu par la cour du travail de Bruxelles en ce qu'il décidait que la prescription était atteinte pour les demandes relatives aux arriérés de rémunération. La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour de Bruxelles sur base du premier moyen critiquant l'arrêt en ce qui concerne la novation du contrat de travail et ce pour défaut de réponse aux conclusions. Lorsque la Cour de cassation casse un arrêt, sans limitation, sur base d'un moyen visant un point du dispositif, sans aborder les autres moyens visant d'autres points du dispositif de l'arrêt entrepris, la cassation est totale et s'étend à tout le dispositif de l'arrêt attaqué (A. MEEUS, *"L'étendue de la cassation en matière civile"*, RCJB, 1986, p. 263 et suivantes). Il en résulte que dans le cas d'espèce, les parties sont replacées dans la même situation que celle dans laquelle elle se trouvait lorsqu'elle était devant le juge qui a

rendu la décision cassée. La cour du travail est donc saisie valablement de la question de la gratification semestrielle.

La cour a déjà précisé que la législation applicable au contrat était le droit congolais, sauf en ce qui concerne les lois de police et de sûreté. Il n'est pas soutenu que les règles concernant la prescription civile pour arriérés de rémunération sont des lois de police et de sûreté. La présente cour considère que les règles de prescription civile ne sont pas des lois de police et de sûreté en ce qu'elles ne sont pas nécessaires pour le maintien de l'ordre politique, économique et social de la société belge dans le contexte international. Il convient dès lors de se référer quant à ce au droit congolais. En vertu de l'article 152 du droit zaïrois du travail, les actions en paiement du salaire se prescrivent par un an à compter de la date à laquelle le salaire est dû. Il en résulte que la gratification concernant le second semestre 1998, gratification exigible le 31 décembre 1998, est prescrite au 31 décembre 1999. A défaut d'acte interruptif avant la citation du 8 mars 2000 ou avant la date du 31 décembre 1999 en tout état de cause, la demande est prescrite pour la gratification de 1998.

Il n'en va pas de même pour les gratifications de 1999 devant être payées en 1999, et au plus tôt en juin 1999, dont la prescription a été interrompue par la citation du 8 mars 2000.

Compensation suite à une erreur de classification. Régularisation barémique.

Il s'agit également d'une action en paiement de salaire et la prescription est donc d'une année comme précisé ci-dessus. Cette demande qui vise des salaires qui auraient dû être versés avant le 31 décembre 1998 est prescrite.

Inexécution d'un contrat location-vente.

Il n'est pas contesté que c'est dans le cadre des relations de travail que le travailleur avait acquis, par une convention de location-vente passée avec son employeur, une maison. Le prix de la maison fut payé en janvier 1991. Le travailleur reproche à son employeur de pas lui avoir transféré le titre de propriété de cette maison. Le travailleur soutient que ce transfert de propriété est devenu impossible

vu la situation politique du Congo. Il estime que la convention de location-vente doit être résolue aux torts de l'employeur, conformément à l'article 1184 du Code civil, parce que celui-ci n'a pas effectué les formalités de transfert de propriété en temps utile.

Il résulte des documents déposés que les droits du transfert de propriétés ont été versés par l'employeur au trésor public congolais en juillet 1992. En septembre 1992, l'employeur demandait à l'administration congolaise, à savoir le conservateur des biens immobiliers de bien vouloir établir les certificats d'enregistrement relatifs à différents immeubles dont celui acquis par le travailleur. En 2000, l'employeur réintroduisait une demande de transfert de titre de propriété. Il résulte de ces éléments que la demande du transfert de propriété de l'immeuble acquis par le travailleur a été effectuée en temps utile et que l'inexécution de ce transfert n'est pas due à une faute ou à un non-respect des engagements de l'employeur. L'inexécution du contrat location-vente n'étant pas due au fait de l'employeur, la demande de dommages et intérêts n'est pas fondée.

La sommation.

Par voie de conclusions déposées au greffe le 31 octobre 2003, le travailleur sollicite le bénéfice de l'anatocisme. Cette demande doit être rencontrée, pour les intérêts dus au moins pour une année entière.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR, après en avoir délibéré et statuant contradictoirement :

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Ecartant comme non fondées toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Reçoit les appels, les déclare en partie fondés,

Réforme le jugement entrepris,

Dit pour droit que la partie intimée n'a pas été victime d'un acte équipollent à rupture et ne peut dès lors bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis,

Dit pour droit que la rupture des relations contractuelles est due au fait de la partie intimée et que celle-ci est redevable à la partie appelante d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à un jour de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires à dater du 26 juin 2000,

Condamne la partie appelante à verser à la partie intimée, à titre de dommages et intérêts le montant correspondant aux gratifications semestrielles dues pour l'année 1999,

Dit pour droit que les demandes concernant la gratification de 1998 et la régularisation barémique sont prescrites,

Dit pour droit que l'employeur n'est redevable d'aucune indemnité ou remboursement pour ce qui concerne le contrat location-vente,

Condamne la partie appelante à verser à la partie intimée la somme de 12.250 € à titre de dommages et intérêts en raison de la faute commise par et lors de la demande de retour au Congo,

Condamne la partie appelante à payer les intérêts légaux à partir de la citation sur les sommes dues à la partie intimée et dit pour droit que les intérêts échus depuis une année au moins le 31 octobre 2003 seront ajoutés au principal et à leur tour seront productifs d'intérêts au taux légal,

Invite les parties à établir les décomptes sur cette base,

A cette fin, ordonne la réouverture des débats et fixe date au **MERCREDI 20 OCTOBRE 2004 à 14.30 heures** devant la 2^{ème} chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, siégeant au Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, à 4000 LIEGE, 1er étage, local 1/6,

Réserve les dépens.

AINSI JUGE PAR :

AINSI JUGE PAR :

M. D. KREIT, Conseiller faisant fonction de Président,
Mme D. DRESSE, Conseiller social au titre d'employeur,
M. S. DENOEL, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause

et prononcé en langue française à l'audience publique de la **2e**
CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, section de Liège, au Palais
de Justice de Liège, place Saint-Lambert, le **VINGT-CINQ MAI**
DEUX MILLE QUATRE, par le même siège,

assistés de Madame Christiana VALKENERS, Greffier.
Suivi de la signature du siège ci-dessus