

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 04 JUIN 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Monsieur T B

Appelant,

représenté par Maître Alexandre Hachez loco Maître Johan Nulens,
avocat à Hasselt.

Contre :

La S.A. BAXTER, dont le siège social est établi à 7860 Lessines,
Boulevard René Branquart, 80 ;

Intimée,

représentée par Maître Jérôme Aubertin et Maître Herman
Craeninckx, avocats à Bruxelles.

★

★

★

Vu le jugement prononcé le 24 août 2011,

Vu la requête d'appel du 16 novembre 2011,

Vu l'ordonnance du 17 janvier 2012 actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience,

Vu les conclusions déposées pour la SA BAXTER, le 30 avril 2012 et pour Monsieur B. le 23 août 2012,

Vu les conclusions additionnelles déposées pour la SA BAXTER, le 30 novembre 2012,

Vu les dossiers des parties,

Entendu les conseils des parties à l'audience publique du 23 avril 2013,

* * *

I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

La société a par lettre du 25 juillet 2000, engagé Monsieur B. en qualité de Customer Finance Manager.

Le contrat de travail signé le 26 juillet 2000 a pris cours le 1^{er} octobre 2000.

Une période d'essai de 6 mois était prévue.

Le contrat de travail prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 38 heures, selon un horaire fixe du lundi au vendredi.

2.

Le 16 janvier 2001, la société a annoncé l'octroi d'une « augmentation au mérite » de 2 %.

Le 9 mars 2001, la société a fait part de sa décision de mettre fin au contrat de travail moyennant un préavis de 19 jours calendrier, prenant cours le 12 mars 2001 pour se terminer le 30 mars 2001.

Les relations de travail se sont poursuivies jusqu'au 6 avril 2001.

3.

Monsieur B. a fait valoir que les relations de travail ont pris fin alors que la période d'essai était terminée.

Par lettre du 15 octobre 2001, le conseil de la société lui a répondu :

« Suite à une incapacité de travail et au fait que vous avez pris des vacances, votre période d'essai a été prolongée de huit (8) jours, et a donc pris fin le 7 avril 2001. Le 6 avril 2001, soit un jour avant l'expiration de la période d'essai, vous avez effectivement quitté la société ».

A cette lettre, était joint un projet de transaction prévoyant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 3 mois de rémunération.

Monsieur B a par lettre du 18 octobre 2001 contesté la suspension de sa période d'essai et estimé qu'en tout état de cause, l'éventuelle suspension du préavis ne pourrait être que de 3,5 jours de sorte que les relations de travail ont pris fin alors que la période d'essai était terminée.

Le conseil de la société a répondu à cette lettre le 26 octobre 2001.

L'échange de correspondances subséquent n'a pas permis de rapprocher les points de vue.

4.

La procédure a été introduite devant le tribunal du travail de Bruxelles par une citation signifiée le 2 avril 2002.

Monsieur B demandait la condamnation de la société au paiement de :

- 44.237,16 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 5.662,51 Euros à titre de contre-valeur du stock option plan,
- 2.523,56 Euros à titre de bonus,
- 44.237,16 Euros à titre d'indemnité pour abus de droit.

Par jugement du 24 août 2011, le tribunal du travail a déclaré la demande recevable mais non fondée et a condamné Monsieur B aux dépens, liquidés par la société à 1.000 Euros à titre d'indemnité de procédure.

5.

Monsieur B a fait appel du jugement par une requête reçue au greffe le 16 novembre 2011.

II. OBJET DE L'APPEL

6.

Monsieur B demande à la Cour du travail de réformer le jugement et de condamner la société à lui payer :

- 44.237,16 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 5.662,51 Euros à titre de contre-valeur du stock option plan,
- 2.523,56 Euros à titre de bonus,
- les intérêts légaux à partir du 7 avril 2001 et les intérêts judiciaires à compter du 2 avril 2002.

Il demande aussi la condamnation de la société à lui remettre les documents sociaux, sous peine d'astreinte.

A titre subsidiaire, il demande l'autorisation de rapporter certains faits par témoins.

III. DISCUSSION

A. Indemnité compensatoire de préavis

Dispositions légales et principes utiles à la solution du litige

7.

Pendant la période d'essai, le contrat peut, en vertu de l'article 81, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978, être rompu par l'employeur moyennant un préavis de 7 jours.

Selon la Cour de cassation, « si à l'expiration de la période d'essai, les parties demeurent dans les liens d'un contrat d'emploi, celui-ci ne peut être désormais qu'un contrat définitif » (Cass. 3 septembre 1959, Pas. 1960, I, p. 3 ; Cass. 12 octobre 1961, Pas. 1962, I, p.169 ; M. JAMOULLE, Le contrat de travail, T. II, Fac. Dr. Liège, 1982, p. 248).

Il en résulte que ce n'est que pour autant que « le préavis n'ait pas été donné à une date postérieure à l'expiration de la période d'essai et que l'employé n'ait pas continué à prêter ses services après cette période (que) l'irrégularité du préavis, quant à la durée de son délai, entraîne uniquement le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant, soit à la durée du délai de préavis réduit, soit à la partie de ce délai restant à courir » (Cass. 18 avril 1963, Pas. I, p. 876).

Ainsi, si le préavis est irrégulier parce que les relations de travail se sont poursuivies après la fin de la période d'essai, le travailleur a droit à une indemnité correspondant, non pas à la partie du préavis réduit de 7 jours restant à courir, mais de la partie du préavis qui aurait dû être respecté après que la période d'essai ait pris fin.

8.

En l'espèce, se pose la question de savoir si le contrat a pris fin avant l'expiration de la période d'essai : la réponse à cette question dépend, elle-même, de savoir dans quels cas, la suspension de l'exécution du contrat de travail entraîne la suspension et la prolongation de la période d'essai.

La suspension de la période d'essai doit être distinguée de la suspension du préavis.

En ce qui concerne la suspension du préavis, il y a lieu de se référer à l'article 38 de la loi du 3 juillet 1978 qui précise :

« § 1er. Le travailleur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution au sens des articles 28, 1^o, 2^o et 5^o, 29 et 31.

(...)

§ 2. (...), le congé peut, dans les cas visés au § 1er, aussi être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension ».

Ainsi, les hypothèses de suspension qui entraînent la prolongation à due concurrence du préavis sont claires : ce sont celles visées par l'article 38, § 1.

La Cour de cassation a décidé en ce sens : « en cas de congé donné par l'employeur, le délai de préavis ne cesse de courir que dans les cas de suspension de l'exécution du contrat visés aux articles 28, 1°, 2° et 5°, 29 et 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail » (Cass., 7 janvier 1985, Pas. 1985, I, p.520 et A. SEVRAIN, « La suspension de l'exécution du contrat de travail », in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Story Scientia, 1989, p.197 ; voir aussi Cass., 5 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.86).

9.

En ce qui concerne la suspension de la période d'essai, l'article 67, § 3 de la loi du 3 juillet 1978 précise :

« En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension ».

L'article 67, § 3 ne se réfère pas à l'énumération des causes de suspension du contrat de travail figurant dans la loi du 3 juillet 1978.

Ainsi, en principe, « les périodes de suspension conventionnelle de l'exécution du contrat - tel un congé sans solde - suspendent l'écoulement de la période d'essai » (Cour trav. Mons, 20 avril 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 390).

Mais, il y a lieu toutefois de tenir compte de la finalité de la période d'essai.

A cet égard, on admet que la clause d'essai « a pour objectif pour l'employeur de s'assurer que le travailleur convient pour l'emploi offert et pour le travailleur de se rendre compte si le travail, avec toutes ses composantes, (...), répond à ses attentes » (M. DUMONT, « La clause d'essai – Sa validité mise en cause en présence de contrats successifs », in *Clauses spéciales du contrat de travail – Utilité – Validité – Sanction* (dir. V. VANNES), Bruylant, 2003, p.6, n°5).

Ainsi, la jurisprudence distingue-t-elle entre les causes de suspension qui réduisent le nombre de jours de travail qui devaient, en principe, être exécutés et qui ainsi diminuent le nombre de jours qui devaient permettre aux parties de se jauger, et celles qui n'ont pas cette caractéristique.

A la différence des premières, les suspensions de l'exécution du contrat de travail qui n'ont pas d'incidence sur le nombre de jours de prestation initialement prévus, ne suspendent pas la période d'essai.

La Cour du travail de Liège a ainsi été amenée à décider :

«toute cause de suspension du contrat suspend la clause d'essai. Il en va ainsi notamment des vacances annuelles (congés légaux et complémentaires), des périodes d'incapacité de travail ou de repos lié à la grossesse.

Par contre, les jours de non-activité résultant de jours de repos (week-end ou en semaine selon le cas), de jours fériés ou encore d'une occupation à temps partiel ne s'exécutant pas tous les jours de la semaine ne suspendent pas la clause d'essai. Les jours de réduction du temps de travail ne prolongent pas non plus la clause d'essai.

Les jours de récupération accordés en vue de permettre au travailleur de récupérer des heures prestées en sus de celles qu'il devait prêter en fonction des limites hebdomadaires fixées par la loi ou par les conventions collectives de travail ne peuvent en effet suspendre la durée de l'essai puisque le travailleur a presté un complément correspondant à la récupération accordée en telle sorte qu'il a travaillé le nombre d'heures de travail requis en incluant ces jours de récupération » (Cour trav. Liège, sect. Namur, 22 juin 2010, www.juridat.be).

Application dans le cas d'espèce

10.

Les parties ne contestent pas que Monsieur B. a été absent pour cause de maladie les 21 et 22 décembre 2000 ainsi que le 8 mars (après-midi) et le 9 mars 2001 : les parties s'accordent donc sur le fait que la période d'essai a été suspendue à concurrence de 3 jours et demi et devait donc être prolongée à due concurrence.

Les parties sont en désaccord à propos de la période du 12 au 16 mars 2001 : selon la société, il faut ajouter 5 jours supplémentaires de suspension et de prolongation de la période d'essai. Monsieur B. le conteste.

11.

Il résulte d'un e-mail du 1^{er} mars 2001 que Monsieur B. a été absent (« on leave ») du 10 au 17 mars 2001, soit pendant 5 jours ouvrables.

Monsieur E allègue que ces jours étaient des jours de récupération pour des prestations précédemment exécutées pendant les week-ends (les 4, 11, 18, 25 novembre 2000 ainsi que les 2 et 3 décembre 2000).

Ces prestations de week-end ne sont pas mentionnées sur les fiches de paye et n'ont pas été rémunérées à la fin du mois au cours duquel elles sont supposées avoir été exécutées.

Les pièces du dossier confirment néanmoins la réalité et la nature des jours de récupération intervenus entre le 12 et le 16 mars 2001.

Les documents sociaux confirment, tout d'abord, que la période du 12 au 16 mars 2001 n'était pas une période de vacances annuelles :

- la fiche de paye ne mentionne pas ces jours comme des jours de vacances ;
- le recto du C.4. ne mentionne aucune suspension du contrat tandis qu'en ce qui concerne les données relatives à la fin du contrat, le verso mentionne une suspension du préavis pour cause de maladie mais aucune suspension pour cause de vacances annuelles ;
- l'attestation de vacances établie par la société après la fin des relations de travail confirme qu'au cours de l'année 2001, Monsieur B. n'a pris aucun jour de vacances.

Il apparaît, en outre, que la fiche de paye du mois de mars 2001 renseigne la période du 12 au 16 mars comme une période normale de travail, ce qui, d'une part, exclut qu'il ait pu s'agir de congés sans solde et, d'autre part, ne peut s'expliquer que par le fait que ces jours remplacent des jours qui ont été précédemment prestés en sus de l'horaire normal de travail et n'ont pas (encore) été rémunérés.

Enfin, la société n'a jamais réellement contesté la version des faits présentée par Monsieur B

Elle se contente de relever que Monsieur B a été absent « *conformément à son souhait* » et que « *l'exécution du contrat de travail a bel et bien été suspendue à concurrence de cinq jours calendriers supplémentaires* », sans aucunement rencontrer l'explication selon laquelle c'est pour récupérer des jours de prestation de week-end (dont elle ne conteste pas la réalité) que Monsieur B avait demandé (et obtenu) d'être absent du 12 au 16 mars 2001.

Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que du 12 au 16 mars 2001, Monsieur B a récupéré des jours de travail précédemment exécutés en sus de son horaire normal de travail.

12.

S'agissant d'une période de récupération de prestations précédemment exécutés en sus de son horaire normal de travail, la période du 12 au 16 mars 2001, n'a pas entraîné une prolongation de la période d'essai. En décider autrement, reviendrait en définitive, à augmenter le nombre de jours de travail prenant place pendant la durée de l'essai.

En résumé, la Cour confirme la constatation faite par le tribunal selon laquelle l'exécution du contrat a été suspendue du lundi 12 mars 2001 au vendredi 16 mars 2001, pour permettre à Monsieur B. de récupérer des journées de travail mais en tire, sur le plan juridique, des conséquences différentes.

Dans la mesure où ces jours de récupération n'ont pas prolongé la durée de l'essai, il faut considérer que la période d'essai n'a été prolongée que par 3 jours et demi d'incapacité de travail de sorte que l'essai était terminé lorsque les relations de travail ont pris fin le 6 avril 2001.

Le jugement doit, dans cette mesure, être réformé.

13.

A titre subsidiaire, la société soutient que les relations de travail ont pris fin le 6 avril 2001, du commun accord des parties ou à l'initiative de Monsieur B.

Cette argumentation est contredite par le C.4. qui ne fait pas état d'une rupture de commun accord et/ou d'une rupture à l'initiative de Monsieur B. mais indique uniquement que les relations de travail ont pris fin à l'initiative de la société (voir le verso du C.4. qui indique que le préavis a été notifié par l'employeur et qui précise que le motif précis du chômage est la fin de la période d'essai).

Conséquences

14.

Monsieur B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis complémentaire calculée, non en fonction du préavis réduit en vigueur pendant l'essai, mais selon la durée du préavis convenable au sens de l'article 82, § 3 de la loi du 3 juillet 1978.

15.

La rémunération de Monsieur B était égale à 70.839,92 Euros soit :

-	salaire fixe : 4.384,44 x 13,92 =	61.031,40
-	voiture de société et carte essence : 350 x 12,92 =	4.522
-	usage privé du GSM et du PC : 50 x 12,92 =	646
-	chèques-repas : 89,24 x 12 =	1.070,88
-	quotes-parts patronales à l'assurance de groupe 297,47 x 12 =	<u>3.569,64</u>
		70.839,92 Euros par an

Ce calcul appelle les observations suivantes.

L'avantage résultant de l'usage privé du véhicule de société peut raisonnablement être évalué à 350 Euros par mois; le calcul proposé par Monsieur B. est manifestement surévalué. Il en est de même de l'usage privé du GSM et du PC que la société propose, de manière tout à fait raisonnable, d'évaluer à deux fois 25 Euros par mois.

Les remboursements de frais, fussent-ils forfaitaires, ne constituent ni une contrepartie du travail presté, ni un avantage acquis en vertu du contrat, mais une contrepartie des frais professionnels. Il n'y a pas lieu de les intégrer dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur B ne démontre pas avoir droit à des options sur actions (cfr infra) : il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

L'évaluation des quotes-parts patronales aux assurances de groupe ne donne pas lieu à discussion.

16.

La durée du préavis convenable doit être déterminée « eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, www.juridat.be, S. 020060N ; Cass. 4 février 1991, Pas. 1991, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T. 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, Pas. 1976, I, p. 76).

En l'espèce, compte tenu de son âge (32 ans), de sa rémunération (70.839,92 Euros) et de sa faible ancienneté (6 mois et 7 jours), la Cour estime que Monsieur B. pouvait prétendre à un préavis de 3 mois et 19 jours.

Le fait que Monsieur B aurait abandonné sa précédente fonction de « Trade finance Manager » au service de la société BARCO pour rentrer au service de la société de même que le fait qu'il a été licencié après une courte période de travail, ne constituent pas des circonstances existant à la date du licenciement et qui influencent ses chances de reclassement.

Monsieur B a donc droit à une indemnité complémentaire égale à 3 mois de rémunération, soit : $(70.839,92 \times 3/12) = 17.709,98$ Euros bruts.

B. Contre-valeur du Stock Option plan et bonus

17.

Monsieur B allègue l'existence d'un plan d'option sur actions accordé exceptionnellement en mars 2001 à tous les employés qui étaient au service de la société dans le cadre d'un contrat de travail en février 2001.

Monsieur B. n'indique pas quelles étaient les caractéristiques de ce plan et n'apporte aucun élément rendant vraisemblable l'existence d'un tel plan, alors que la production d'attestations de collègues de travail, par exemple, aurait le cas échéant permis de rendre plausibles ses allégations.

Dans de telles conditions, il n'y a pas lieu de faire droit à la mesure d'instruction sollicitée par Monsieur B

18.

En ce qui concerne le bonus, c'est au terme d'une argumentation pertinente et que la Cour fait sienne que le tribunal a constaté l'absence de droit au bonus.

De ce que dans la lettre du 25 juillet 2000, il était prévu que Monsieur B était éligible pour un bonus, il ne découle pas qu'il avait effectivement droit à un bonus pour la période litigieuse, alors que les objectifs permettant l'octroi d'un tel bonus n'ont pas été fixés et que rien ne permet de considérer, en particulier au vu de la brève période d'occupation, que s'ils avaient été fixés, ces objectifs auraient été atteints.

19.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il déboute Monsieur E de sa demande de contre-valeur du stock option plan et de sa demande de bonus.

C. Intérêts légaux, dépens et documents sociaux

20.

Monsieur B. a, conformément à l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, droit aux intérêts moratoires et judiciaires calculés sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis. Les intérêts sont dus à partir de la date d'exigibilité de l'indemnité.

La société estime toutefois, s'agissant des intérêts judiciaires, qu'il y a lieu de tenir compte du fait que Monsieur B. a été particulièrement peu diligent et qu'il se trouve donc, pour partie au moins, à l'origine du dommage dont il demande réparation.

C'est ainsi que la société relève, à juste titre, que Monsieur B ne s'est pas comporté comme un demandeur normalement prudent et diligent en ne communiquant son dossier que le 12 octobre 2005, soit plus de 3 ans après l'audience d'introduction du 16 avril 2002.

Dans ces conditions, le fait de solliciter des intérêts pour la période du 16 avril 2002 au 12 octobre 2005 constitue un abus de droit.

Il y a lieu de ramener le droit de demander des intérêts, dans les limites de son exercice normal.

Le cours des intérêts doit donc être suspendu du 16 avril 2002 au 12 octobre 2005.

21.

La société demande, en outre, que les intérêts soient calculés sur le montant net de la condamnation.

Cette demande n'est fondée que pour la période antérieure au 1^{er} juillet 2005..

En effet, depuis le 1^{er} juillet 2005, suite à l'entrée en vigueur de la modification de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, les intérêts sont dus sur le montant de la rémunération avant l'imputation des retenues sociales et fiscales, c'est-à-dire sur le montant brut.

22.

En ce qui concerne les documents sociaux, il y a lieu que la société établisse une fiche de paye et une fiche fiscale à l'occasion du paiement de l'indemnité compensatoire de préavis due en vertu du présent arrêt.

Il s'impose également qu'elle communique un C.4. rectifié.

Il n'y a pas lieu, par contre, de craindre que la société n'exécute pas son obligation de délivrer des documents sociaux. Il n'y a pas lieu de prévoir une astreinte.

23.

La société doit être condamnée aux dépens des deux instances.

Le manque de diligence relevé ci-dessus dans le chef de Monsieur B n'est pas de nature à justifier une diminution de l'indemnité de procédure, comme le demande la société.

Les particularités de l'espèce ne justifient pas de s'écarter du montant de base.

Il y a donc lieu d'allouer les dépens liquidés par Monsieur B.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Condamne la société à verser une indemnité compensatoire de préavis égale à 17.709,98 Euros bruts,

La condamne aux intérêts au taux légal, calculés :

- du 7 avril 2001 au 15 avril 2002, sur le montant net de la condamnation,
- du 13 octobre 2005 à la date du paiement, sur le montant brut de la condamnation,

Dit n'y avoir lieu à paiement des intérêts pour la période du 16 avril 2002 au 12 octobre 2005,

Réforme en conséquence le jugement dont appel,

Déboute Monsieur B de ses autres demandes,

Condamne la société aux dépens liquidés à 151,49 Euros de frais de citation et à 2.750 Euros d'indemnité de procédure pour la première instance et à 2.750 Euros pour l'appel.

Ainsi arrêté par :

J.-FR. NEVEN,

Conseiller,

A. DETROCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier




G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



J.-FR. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 04 juin 2013, où étaient présents :

J.-FR. NEVEN,

Conseiller

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-FR. NEVEN,