

Rép. N°07/2093

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 NOVEMBRE 2007.

4^{ème} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

T Sébastien

Partie appelante représentée par Maître N. Sluse,
avocat à Bruxelles.

Contre :

TACHYON EUROPE B.V., société de droit des
Pays-Bas, dont le siège social est situé aux Pays-
Bas, 1043 DV Amsterdam, Orly Plaza Building –
Orlyplein, 149 ;

Partie intimée représentée par Maître O. Ryckaert
loco Maître P. Frühling, avocat à Bruxelles.

*

*

*

RG N°49.440

Le présent arrêt est rendu en application de la législation suivante :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal du travail de Nivelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 26 septembre 2006.

Monsieur T a fait appel le 16 janvier 2007.

L'employeur a déposé des conclusions le 6 avril 2007 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 11 juin 2007. Monsieur T a déposé des conclusions le 8 mai 2007.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 31 octobre 2007.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement du 26 septembre 2006, le Tribunal du travail de Nivelles s'est déclaré territorialement incompétent pour connaître de la demande.

II. L'APPEL

Monsieur T demande de réformer le jugement en ce qui concerne la compétence, de dire sa demande recevable et fondée, et par conséquent de condamner l'employeur à lui payer 35.964,97 EUR d'indemnité de rupture.

L'employeur demande pour sa part de confirmer le jugement attaqué, subsidiairement de débouter Monsieur T de sa demande et plus subsidiairement encore de limiter l'indemnité de préavis à 32.307,48 EUR.

*

Le jugement n'a pas été signifié. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

III. LES FAITS

L'employeur est une société de droit des Pays-Bas.

A partir du 15 mars 2002, Monsieur T a travaillé pour lui en qualité de représentant de commerce pour la France et le Benelux. Le contrat a été conclu à l'origine pour un an, mais il a été prolongé ensuite pour une durée indéterminée.

RG N°49.440

Suivant le contrat de travail, l'employé devait accomplir son travail :
« essentiellement en France et aux Pays-Bas depuis son domicile en Belgique ».
L'employeur avait installé au domicile de Monsieur T un dispositif de communication par satellite.

Le contrat de travail précise qu'il est soumis au droit des Pays-Bas, à l'exception de la sécurité sociale et des impôts qui sont eux soumis au droit belge.

L'employeur s'est engagé à rembourser les frais de déplacement sur la base de justificatifs et il le faisait effectivement (voir les notes de frais produites par Monsieur T).

Le 28 juin 2002, l'employeur a remis à Monsieur T une lettre rédigée en anglais, l'informant que son poste serait supprimé en raison d'une réorganisation, et que son contrat de travail prendrait fin le 31 juillet 2002. La lettre précise (traduction libre non contestée) :

« ... votre contrat prendra fin au 31 juillet 2002 (la 'date de fin du contrat') ... Pendant la période qui s'étend de la date de la présente à la date de fin du contrat (la 'période intermédiaire'), vous n'êtes plus tenu de prendre votre service et vous pouvez considérer cette période comme un congé supplémentaire. Vous recevrez votre salaire habituel et vos prestations maladie pendant cette période, et à la date de fin du contrat, vous recevrez une indemnité compensatrice de congés payés acquis mais non pris jusqu'à la date de fin de contrat ».

La lettre indique encore :

« Par le paiement des (salaire habituel et prestations de maladie jusqu'au 31 juillet 2002 et indemnité compensatrice de congés payés acquis à cette date) par (l'employeur) à votre profit et votre restitution de tout bien propriété de (l'employeur) ... la société et vous-même acceptez ces actes comme accomplissement des obligations respectives mutuelles, ... et chaque partie renonce par la même à toute prétention vis-à-vis de l'autre partie ».

Monsieur T a signé cette lettre sous la mention préimprimée « compris et approuvé » (« understood and agreed »).

IV. DISCUSSION

A. La compétence territoriale des tribunaux belges

La demande a été introduite par une citation du 14 juillet 2003. Elle est par conséquent soumise au Règlement (CEE) n° 44/2001 du Conseil concernant la

RG N°49.440

C. Le droit applicable

Même si les parties ont choisi de soumettre le contrat de travail au droit néerlandais, ce qu'elles étaient libres de faire (article 3 de la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles), ce choix ne peut avoir pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives du droit qui lui serait applicable à défaut de choix (article 6.1 de la convention), c'est-à-dire du droit belge (article 6.2. a) qui est le pays où Monsieur T exerçait habituellement son travail en exécution du contrat de travail (cf. ci-dessus).

Les dispositions impératives de l'article 6.1 de la convention de Rome, sont celles qui sont considérées telles dans le droit national applicable (S.Bouzoumita et H. Storme, « *Evoluties in het IPR m.b.t. arbeidsovereenkomsten* », 2005, p. 67).

En conclusion, le contrat de travail est soumis au droit néerlandais mais Monsieur T bénéficie de la protection des dispositions impératives de droit belge.

D. La prescription

La prescription de l'action est régie par l'article 15 de la loi belge du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, parce que c'est une disposition impérative du droit belge (Cass., 27 mars 2006, *Bull.*, p. 687) et que selon cette disposition la demande n'est pas prescrite.

Suivant l'article 15, la demande devait être introduite dans l'année de la cessation du contrat de travail.

Le contrat de travail a pris fin le 31 juillet 2002, après une période de suspension du 28 juin au 31 juillet. C'est en effet la volonté que l'employeur a manifestée de manière certaine par sa lettre du 28 juin qui décrit clairement le mécanisme : « *le contrat d'emploi prendra fin le 31 juillet 2002* », « *vous pouvez considérer (la période intermédiaire) comme un congé payé supplémentaire* », la rémunération devant être payée jusqu'au 31 juillet et le pécule de vacances de départ devant l'être au 31 juillet. Ces prévisions ont été respectées puisque le dossier ne contient pas d'autre élément.

La demande a été introduite par une citation du 14 juillet 2003, c'est-à-dire dans l'année de la cessation du contrat de travail.

En conclusion, la demande n'est pas prescrite.

E. Emploi des langues

Le décret de la Communauté française du 30 juin 1982 sur l'emploi des langues dans les relations sociales entre les employeurs et leurs travailleurs s'applique aux personnes physiques et morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue française (article 1er). En raison de son annulation partielle par la Cour d'Arbitrage (arrêt n° 24 du 30 janvier 1986), la circonstance qu'une personne physique ou morale emploie ou occupe du personnel dans la région de langue française ne suffit pas.

Le domicile du représentant de commerce n'est pas un siège d'exploitation de l'employeur, au sens de l'article 1er des décrets sur l'emploi des langues dans les relations sociales (C.T. Liège, 28 juin 1995, *CDS*, 199, p. 194). C'est précisément le cas du représentant de commerce domicilié dans une région linguistique autre que celle du siège d'exploitation de l'employeur qui soulevait le plus de difficultés jusqu'aux arrêts de la Cour d'arbitrage (voir J. Velaers, « *De arresten van 30 januari 1986 inzake het taalgebruik in de sociale betrekkingen* », *RW*, 1985-1986, col. 1961).

La notion de siège d'exploitation s'interprète donc différemment en ce qui concerne l'emploi des langues, et la détermination du juge territorialement compétent (article 627 9° du Code judiciaire ci-dessus). C'est que la compétence des législateurs régionaux pour régler l'emploi des langues dans les relations sociales est exclusive, de sorte que chaque situation doit pouvoir être située dans une seule région linguistique (C.A., 30 janvier 1996, n° 24, 8.B.) En ce qui concerne la compétence territoriale des cours et tribunaux au contraire, le législateur a voulu protéger le travailleur en lui permettant d'assigner l'employeur devant un large choix de juges.

En conclusion, les relations sociales entre les parties n'étaient pas soumises au décret de la Communauté française sur l'emploi des langues.

F. Congé et accord sur les modalités du congé

Les relations des parties n'étant pas soumises au décret de la Communauté française sur l'emploi des langues, le congé donné en anglais le 28 juin 2002 est valable.

A partir du moment où le congé a été donné, le travailleur peut conclure tout accord sur les modalités de ce congé, notamment sur la durée du préavis (Cass., 12 octobre 1998, *JLMB*, 1999, p. 753). Il peut aussi renoncer à tout préavis.

Le travailleur peut marquer son accord sur la durée du préavis en signant la notification de préavis, par exemple en faisant précéder sa signature des mots

RG N°49.440

« lu et approuvés » (Cass., 11 février 1980, *Bull.*, p. 672 ; CT Liège, 11 juin 2001, *JTT*, 1981, p. 397). Il peut de la même manière renoncer à tout préavis.

En signant la lettre de congé sous les mots « *compris et approuvé* » dactylographiés par l'employeur, alors que la lettre l'invitait à « *confirmer (sa) compréhension de la situation et marquer son accord avec les termes de la ... lettre en signant à l'endroit indiqué* », Monsieur T a marqué son accord sur les modalités du congé : fin du contrat au 31 juillet 2002 sans indemnité de préavis.

En conclusion, Monsieur T n'a pas droit à une indemnité de préavis.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL

Statuant contradictoirement :

Dit l'appel recevable et fondé. Réforme le jugement attaqué, sauf en ce qui concerne les dépens devant le Tribunal du travail.

- Dit que le Tribunal du travail de Nivelles et en appel la Cour du travail de Bruxelles sont compétents pour connaître de la demande.

Statuant sur le fondement de la demande conformément à l'article 1068 du Code judiciaire,

- Dit la demande de Monsieur T non fondée. Dit que la b.v. de droit néerlandais Tachyon Europe ne doit pas lui payer d'indemnité de préavis.

Met à charge de Monsieur T les dépens d'appel, qui sont liquidés à ce jour par la b.v. de droit néerlandais Tachyon Europe à la somme de 205,26 EUR d'indemnité de procédure.

*

*

*

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles le vingt et un novembre deux mille sept où étaient présents :

M. DELANGE, Conseiller

RG N°49.440

O. VAN WAAS , Conseiller social au titre d'employeur

R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé

Ch. EVERARD, Greffier adjoint principal



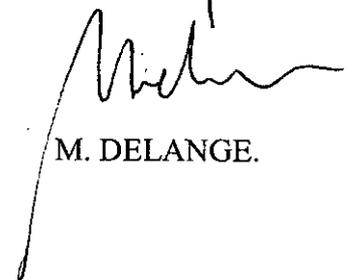
R. PARDON



O. VAN WAAS



Ch. EVERARD



M. DELANGE.