

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2017/2043
Date du prononcé
05 septembre 2017
Numéro du rôle
2016/AB/549

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000930500-0001-0015-01-01-1



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

La S.A. ELIPS BELGIUM, dont le siège social est établi à 1348 Louvain-La-Neuve, Boulevard Baudouin 1^{er}, 25 et inscrite à la BCE sous le numéro 0475.013.254 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Etienne Piret loco Maître Etienne Lehmann, avocat à Bruxelles.

contre

Madame D
11 ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
comparaissant en personne assistée par Maître Marianne Pétré, avocat à La Louvière.

★

★ ★

La Cour du travail après en avoir délibéré rend l'arrêt suivant :

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel interjeté par la S.A. ELIPS BELGIUM contre le jugement contradictoire prononcé le 16 février 2016 par la deuxième chambre du Tribunal du travail du Brabant Wallon, division de Wavre, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 8 juin 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions d'appel de la S.A. ELIPS BELGIUM reçues au greffe de la Cour le 6 décembre 2016 ;

Vu les conclusions ultimes et de synthèse d'appel de Madame D
reçues au greffe de la Cour le 28 février 2017 ;

☐ PAGE 01-00000930500-0002-0015-01-01-4 ☐



Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 20 juin 2017.

I. RECEVABILITÉ DES APPELS.

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS.

Il sied de rappeler que Madame D est entrée au service de la S.A. ELIPS BELGIUM, en qualité de « project manager », à partir du 16 mars 2007 au plus tôt et au 30 août 2007 au plus tard. Les parties expliquent que pour permettre cet engagement, Madame D a dû démissionner de l'emploi analogue qu'elle occupait au service de la S.A. WINTHERTUR depuis le 6 février 2001, suite à une reprise par cette société, des actifs et du personnel de la S.A. MMI SERVICES au sein de laquelle elle avait exercé les mêmes fonctions depuis le 22 janvier 1996.

Le contrat de travail conclu par les parties prévoit que Madame D bénéficiera d'une rémunération mensuelle brute de 6.110 €; ainsi que d'une rémunération variable et de divers avantages complémentaires et d'avantages en nature.

Le contrat de travail stipule par ailleurs, en son article 17 qu' « *En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur, en dehors d'un licenciement pour motif grave, l'indemnité de rupture est fixée conventionnellement à 12 mois. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employé qui résilie le contrat doit donner à l'employeur le préavis légal* ».

Le 17 décembre 2014, Madame D s'est vu notifier son licenciement par un courrier recommandé de son employeur, libellé comme suit « *Nous avons le regret de vous informer par la présente de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis de 12 (douze) mois. Ce délai de préavis prend cours le 22 décembre 2014. La motivation de notre décision est le fait que votre attitude et votre positionnement ne correspondent plus à la stratégie et aux valeurs de la société ELIPS Belgium S.A. (...)* ».

Le conseil de Madame D a, par courrier du 16 janvier 2015 adressé à la S.A. ELIPS BELGIUM, contesté la décision de celle-ci en ce qu'elle était assortie d'un préavis « à prester » d'une durée de 12 mois, ce qui selon ledit conseil était contraire aux termes de l'article 17 du contrat de travail.



Madame D s'est trouvée en incapacité de travail à partir du 21 janvier 2015.

Un rappel du courrier précité fut adressé à la S.A. ELIPS BELGIUM le 23 janvier 2015.

Celle-ci répondit par courrier du 29 janvier 2015, que la disposition contractuelle invoquée ne portait pas atteinte au choix de l'employeur de licencier soit moyennant préavis, soit moyennant indemnité, ce choix étant « d'ordre public ».

Madame D a dès lors saisi le Tribunal du travail du Brabant Wallon par requête contradictoire réceptionnée au greffe de ce Tribunal le 20 février 2015.

Madame D a sollicité le Tribunal à titre principal de :

- dire pour droit que l'exigence de la S.A. ELIPS BELGIUM de lui faire prêter un préavis viole l'article 17 de son contrat de travail,
- dire pour droit que la rupture de son contrat de travail par la S.A. ELIPS BELGIUM ne peut avoir et n'a pas pour effet de lui faire prêter un préavis,
- dire pour droit que les prestations de travail qu'elle a effectuées depuis le 16 décembre 2014 et la date effective de la cessation correspondent à du travail normal et non à de la « prestation de préavis »,
- dire pour droit que la S.A. ELIPS BELGIUM lui est redevable d'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération, soit un euro provisionnel,
- condamner la S.A. ELIPS BELGIUM à lui payer une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération, soit un euro provisionnel,
- dire pour droit que ses prestations de travail prendront fin le lendemain de la signification du jugement,
- condamner la S.A. ELIPS BELGIUM à lui payer des arriérés de rémunération et/ou toutes autres sommes (primes, bonus, frais,...) dues en raison de ses prestations de travail, soit un euro provisionnel,
- condamner la S.A. ELIPS BELGIUM au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité.

À titre subsidiaire, Madame D a invité le Tribunal à dire pour droit que la rupture de son contrat de travail par la S.A. ELIPS BELGIUM telle que notifiée le 14 décembre 2014 est nulle et non avenue parce que faite en violation de la convention des parties et précisément de l'article 17 du contrat de travail, et que, tant que la S.A. ELIPS BELGIUM ne



lui notifiera pas une rupture de contrat de travail conforme à l'article 17 du contrat de travail, celui-ci se poursuivra normalement.

Aux termes du jugement rendu le 16 février 2016, le Tribunal du travail a considéré que l'article 17 du contrat de travail était clair et cohérent, comportant l'engagement formel de l'employeur, accepté par l'employée, de payer l'indemnité prévue, à la seule condition que la résiliation n'intervienne pas pour motif grave, condition non réalisée en l'espèce.

Le Tribunal qui a estimé que le libellé de la convention était clair et concordait avec le contexte factuel, a également considéré que la clause litigieuse n'était pas davantage critiquable en ce qu'elle aurait pour effet de priver l'employeur d'un des modes de rupture prévus par la loi. Le Tribunal a en effet relevé que la loi prévoyant deux modalités possibles de rupture, rien n'interdisait aux parties de « convenir » de l'une des modalités plutôt que de l'autre.

Le Tribunal a précisé pour autant que de besoin, que les dispositions invoquées de la loi du 3 juillet 1978 n'étaient nullement d'ordre public, un grand nombre d'entre elles étant unilatéralement impératives en faveur du travailleur.

Le Tribunal a partant considéré que dès l'instant où la convention avait été signée et où il n'était pas établi ni même allégué que la volonté d'une des parties aurait été viciée au moment de la conclure, elle était valable et obligeait les parties à l'exécuter de bonne foi. Elle obligeait donc la S.A. ELIPS BELGIUM, auteur du congé, à payer à Madame D une indemnité de rupture correspondant à 12 mois de rémunération.

Si le Tribunal a estimé que la poursuite par Madame D de ses prestations de travail au-delà de la date de son licenciement devait s'interpréter comme une mesure de préservation de ses droits, Madame D ne connaissant pas l'issue de la procédure judiciaire ni la décision judiciaire à venir, et pouvant craindre que lui soit reprochés quelques manquements contractuels ou même l'initiative de la rupture, il a toutefois estimé que ses prestations n'étant pas « restituables », il y avait lieu de les porter en déduction de l'indemnité correspondant à 12 mois de rémunération à laquelle Madame D était en droit de prétendre.

Le Tribunal constatant que Madame D n'avait pas mis la cause en état pour le surplus, a estimé ne pouvoir statuer qu'à titre provisionnel, et réserver à statuer en ce qui concerne les autres chefs de demande en attendant que les parties mettent la cause en état.

Le dispositif du jugement est partant libellé comme suit :

« (...) LE TRIBUNAL,

PAGE 01-00000930500-0005-0015-01-01-4



Statuant contradictoirement à titre provisionnel,

Dit la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après :

Dit pour droit que la défenderesse est redevable à la demanderesse d'une indemnité de rupture correspondant à 12 mois de rémunération, sous déduction des montants versés à la demanderesse à titre de rémunération depuis le 22 décembre 2014 ;

Condamne en conséquence la défenderesse au paiement de ladite indemnité, soit 1 € à titre provisionnel, majorée des intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité.

Réserve à statuer pour le surplus - y compris quant aux dépens - et renvoie la cause au rôle dans l'attente de sa mise en état par les parties.

Ainsi jugé (...) »

La S.A. ELIPS BELGIUM a interjeté appel de ce jugement.

Elle fait grief au Tribunal de ne pas avoir correctement considéré, en droit et en fait, les éléments de la cause, et sollicite la mise à néant du jugement précité, précisant au terme de sa requête d'appel, que non seulement la demande originaire de Madame D eût dû être déclarée irrecevable par application de l'*exceptio obscuri libelli*, mais aussi qu'elle estime quant au fond,

« - que c'est sans fondement que l'intimée soutient et que le jugement dont appel a retenu que l'article 17 (alinéa 1^{er}) du contrat de travail excluait la possibilité de licenciement moyennant préavis et prévoirait, en toutes situations de licenciement (mais moyennant préavis) la déduction en faveur de l'intimée d'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération ;

- que l'action de l'intimée, fondée sur une autre représentation, est donc nécessairement entièrement non fondée (à la supposer recevable, quod non). »

Madame D a pour sa part formé un appel incident, considérant que c'est à tort que le Tribunal du travail a décidé qu'il y avait lieu de déduire de l'indemnité de rupture due les sommes payées à titre de rémunération pour les prestations de travail effectuées depuis le 22 décembre 2014.

Elle sollicite la réformation du jugement déféré sur ce point.

Le dispositif de ses conclusions est libellé comme suit :

PAGE 01-00000930500-0006-0015-01-01-4



« Sous toutes réserves généralement quelconques et notamment d'augmentation ou de diminution de la demande en cours d'instance.

Déclarer l'appel principal recevable mais non fondé.

Dire les demandes originaires recevables et fondées.

Déclarer l'appel incident recevable et fondé.

En conséquence :

Confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions SAUF en ce qu'il décide qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité de rupture due les sommes payées à titre de rémunération pour les prestations de travail effectuées depuis le 22 décembre 2014, le réformer sur ce point.

Condamner la S.A. ELIPS BELGIUM au paiement à Madame D d'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération, soit 123.317,28 € bruts.

Dire pour droit que le contrat de travail de Madame D prendra fin le lendemain de la signification à l'appelante de l'arrêt à intervenir.

Condamner la S.A. ELIPS BELGIUM à payer à Madame D 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de simple et double pécules de vacances 2016.

Condamner la S.A. ELIPS BELGIUM à payer à Madame D 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés d'indexation de la prime d'assurance due pour l'EIP à AXA.

Condamner la S.A. ELIPS BELGIUM à payer à Madame D à titre de rémunération variable :

- 12.220,00 € bruts pour l'exercice 2011 (aurait dû être payée en avril 2012)
- 0,00 € bruts pour l'exercice 2012
- 6.110,00 € bruts pour l'exercice 2013 (aurait dû être payée en avril 2014)
- 12.220,00 € bruts pour l'exercice 2014 (aurait dû être payée en avril 2015)
- 12.220,00 € brut pour l'exercice 2015 (aurait dû être payé en avril 2016)
- 1,00 € brut provisionnel pour l'exercice 2016 (devra être payé en avril 2017)

Condamner la S.A. ELIPS BELGIUM à payer à Madame D les intérêts légaux et judiciaires sur toutes les sommes dues à dater de leur exigibilité.

Condamner la S.A. ELIPS BELGIUM au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ».

PAGE 01-00000930500-0007-0015-01-01-4



Le dispositif des conclusions de la S.A. ELIPS BELGIUM, est quant à lui rédigé comme suit :

« Déclarer l'appel de la concluante recevable et fondé ;

Déclarer l'appel incident et les demandes nouvelles de l'intimée à tout le moins non fondées

Et en conséquence :

A titre principal :

- mettre à néant le jugement a quo dans la mesure où il est querellé par la concluante,*
- débouter l'intimée des fins de ses demandes :*
- condamner l'intimée aux entiers dépens de l'instance, soit, à ce jour, dans le chef de la concluante, l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code Judiciaire ;*

A titre tout à fait subsidiaire :

limiter la condamnation de la concluante compte tenu des moyens développés par elle et en tout cas, s'agissant de l'indemnité de rupture postulée par l'intimée :

- limiter la condamnation de la concluante au paiement d'une indemnité de rupture d'au plus 99 374,46 EUR, dont à déduire la rémunération en cours afférente aux prestations exécutées depuis la notification de congé du 16 décembre 2014,*
- constater (et autant que de besoin dire pour droit) contractuelle de travail entre parties a pris fin ».*

III. EN DROIT

1. Observations préliminaires.

La Cour rappelle qu'aux termes d'une ordonnance rendue le 20 avril 2017 sur pied de l'article 748 du Code judiciaire, il a été décidé que les parties pourraient plaider la cause le mardi 20 juin 2017, mais uniquement sur la question de savoir si Madame D est tenue ou non de prêter un préavis, ainsi que sur la demande d'indemnité de rupture, eu égard aux termes de l'article 17 du contrat de travail conclu par les parties, dont celles-ci entendent chacune donner une interprétation différente.

Le présent arrêt ne statue par conséquent que sur ces seules questions et demandes, les plaidoiries relatives aux autres chefs de demandes restant fixées à la date du 13 juin 2018, comme cela se trouve précisé dans l'ordonnance précitée.

┌ PAGE 01-00000930500-0008-0015-01-01-4 ┐



2. Quant à la recevabilité de l'action originale.

La Cour relève que la S.A. ELIPS BELGIUM se limite à réitérer de façon succincte sa demande déjà formée devant le premier juge, tendant à voir déclarer l'action originale introduite par Madame L [] irrecevable par application de l'*exceptio obscurri libelli*.

La Cour considère toutefois que c'est à raison que le premier juge a, aux termes d'une motivation à propos de laquelle la S.A. ELIPS BELGIUM ne développe aucune critique valable ni pertinente, estimé que la demande et les moyens invoqués par Madame D dans son acte introductif d'instance permettaient tout à fait de déterminer l'objet de son action et les moyens invoqués.

La Cour rappelle par ailleurs qu'il est loisible aux parties de préciser, modifier, compléter, voire même étendre leur(s) demande(s) par voie de conclusions, conformément notamment au prescrit des articles 807 et suivants du Code judiciaire.

3. Quant à l'appel principal.

La Cour relève d'emblée que la S.A. ELIPS BELGIUM ne rencontre pas valablement les motifs du jugement qu'elle entend critiquer en ce qui concerne l'interprétation de l'article 17 du contrat de travail, et les conséquences de celle-ci, se limitant à réitérer ses moyens et arguments développés devant le premier juge, sans toutefois précisément démontrer quelque erreur de droit ou de fait dans la motivation développée par celui-ci.

La Cour constate la pertinence de cette motivation.

En effet, elle entend rappeler d'abord que l'article 17 du contrat de travail conclu par les parties le 24 janvier 2007 prévoit que : « *En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur, en dehors d'un licenciement pour motif grave, l'indemnité de rupture est fixée conventionnellement à 12 mois. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employé qui réside le contrat doit donner à l'employeur le préavis légal* ».

Comme l'a pertinemment considéré le premier juge, cet article est parfaitement clair et cohérent, constatant l'accord des parties sur une « indemnité de rupture » fixée conventionnellement à 12 mois, en cas de rupture du contrat par l'employeur, excepté si le licenciement a été donné pour motif grave.

Dans la mesure où l'obscurité d'un texte ne peut provenir que de l'ambiguïté ou de l'indétermination du sens usuel de ses termes, l'article précité n'est susceptible d'aucune interprétation textuelle, chacun de ses termes étant clair et précis.



Il y est en effet clairement précisé qu'en dehors d'un licenciement pour motif grave, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, si la résiliation du contrat résulte d'une initiative de l'employeur, une indemnité de rupture est fixée conventionnellement à 12 mois.

Il n'est donc nullement question dans cette disposition d'un préavis, celui-ci étant de surcroît prévu dans l'hypothèse où l'employée résilie le contrat.

Comme l'a pertinemment précisé le premier juge *«Il résulte du reste de la rédaction de la clause litigieuse que le choix des termes n'a pas procédé d'un hasard ou d'une erreur : faisant usage de la faculté que la loi leur réserve, exclusivement en cas de résiliation à l'initiative de l'employeur, les parties ont convenu que la rupture aurait lieu moyennant une indemnité, dont elles ont fixé l'importance à 12 mois de rémunération. Il était inutile d'ajouter qu'en cas de résiliation par l'employée, celle-ci devrait notifier un délai de préavis légal, puisque l'article 82 paragraphe 5 ne prévoit pas la possibilité d'une convention analogue dès l'entrée en service, dans cette hypothèse. La précision fournie confirme néanmoins la distinction opérée par les parties entre les deux modalités de rupture.»*

C'est partant en vain que la S.A. ELIPS BELGIUM invoque l'article 1158 du Code civil précisant que *« Les termes susceptibles de deux sens doivent être pris dans le sens qui convient le plus à la matière du contrat »*, les termes de la disposition litigieuse n'étant précisément pas susceptibles d'être interprétés dans deux sens différents.

La disposition litigieuse étant claire, précise et non susceptible de deux sens, il n'y a pas non plus de «doute» qui justifierait l'application de la règle d'interprétation prévue à l'article 1162 du Code civil.

C'est par ailleurs à tort que la S.A. ELIPS BELGIUM soutient que le jugement dont appel ajouterait à la clause litigieuse une stipulation qu'elle ne contient pas, violant le prescrit de l'article 1341 du Code civil, les termes de l'article 17 du contrat de travail laissant clairement apparaître la volonté que les parties ont eue, de ne prévoir que le paiement d'une indemnité de rupture en cas de résiliation du contrat de travail par l'appelante, volonté qui résulte non seulement des termes clairs, précis et non ambigus de cet article, mais aussi de la mention inutile d'un préavis en cas de résiliation du fait de l'employée, comme cela fut développé par le premier Juge aux termes notamment du pertinent motif reproduit ci-avant.

Cette volonté communément convenue par les parties notamment au sens de l'article 1156 du Code civil n'est nullement contraire à l'article 82§5 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'applicable à l'époque, les conditions de mise en œuvre de cette disposition étant remplies.

Comme l'a par ailleurs également considéré très justement le premier Juge la clause litigieuse n'est pas davantage critiquable en ce qu'elle aurait pour effet de priver l'employeur d'un des modes de rupture prévus par la loi. En effet, si la loi prévoit bien deux modalités



possibles de rupture d'un contrat à durée indéterminée et permet à celui qui prend l'initiative de la rupture d'opter pour l'une ou l'autre d'entre elles, rien n'interdit cependant aux parties de « convenir » d'une des modalités plutôt que de l'autre.

La Cour entend préciser, pour autant que de besoin, que c'est également à tort que la S.A. ELIPS BELGIUM invoque le caractère d'ordre public des articles 32 3°, 82 et 39 de la loi du 3 juillet 1978, ceux-ci constituant des dispositions impératives uniquement en faveur des travailleurs.

C'est encore à tort que la S.A. ELIPS BELGIUM invoque une argumentation relative à la stabilité d'emploi de certaines clauses, cette argumentation étant étrangère au cas d'espèce comme le fait pertinemment observer Madame D

La Cour entend enfin relever que c'est sans pertinence que la S.A. ELIPS BELGIUM soutient au regard de l'attitude adoptée par Madame D suite à son licenciement qu'« en cas de doute, l'interprétation à donner à la convention des parties peut être trouvée (confirmée) au travers de la manière dont les parties l'ont exécutée ».

Il n'y a d'abord aucun doute possible quant à l'interprétation donnée à la disposition litigieuse, ainsi que cela fut développé ci-avant.

Ensuite, force est de relever que, comme l'a très pertinemment rappelé le premier Juge, l'appréciation du délai de réaction de Madame D doit tenir compte du fait que la notification du congé est intervenue alors que celle-ci était en congé et à la veille de la période des fêtes de fin d'année, ce qui n'était pas de nature à lui faciliter la recherche d'un conseil et de la détermination des mesures à prendre.

La contestation de Madame D adressée par son conseil à la S.A. ELIPS BELGIUM fut par ailleurs très rapide, et les courriers qui ont été envoyés à la société expriment très clairement son désaccord avec la décision de la société, de lui faire prester un préavis.

Par ailleurs vu les incertitudes résultant d'une procédure judiciaire, Madame D n'a, de façon cohérente, pas voulu prendre le risque de mettre fin immédiatement à ses prestations et à s'exposer ainsi à d'éventuels reproches relatifs à un manquement à ses obligations contractuelles, ou à se voir imputer l'initiative de la rupture.

Comme l'a très justement considéré le premier juge, les courriers de contestation explicites et l'introduction rapide d'une procédure en justice par Madame D laissent apparaître que la poursuite des relations de travail pendant le mois de janvier 2015, voire à partir de janvier 2016, ne peut s'interpréter que comme une mesure de préservation des droits de celle-ci, victime de ce qui pourrait être qualifié de « voie de fait » de la part de son



employeur, et consciente des conséquences d'une inexécution de ses prestations si la décision judiciaire à venir n'adoptait pas sa thèse.

Il résulte de ce qui précède que l'appel de la S.A. ELIPS BELGIUM en ce qu'il tend à voir Madame D _____ condamnée à prêter un préavis, n'est pas fondé.

Le jugement déféré doit partant être confirmé en ce qu'il dit pour droit que la S.A. ELIPS BELGIUM doit être condamnée au paiement d'une indemnité de rupture de 12 mois conformément aux termes de l'article 17 du contrat de travail conclu par les parties.

4. Quant à l'appel incident.

Madame D _____ fait grief au premier juge d'avoir décidé qu'il y avait lieu de déduire du montant de l'indemnité de rupture correspondant à 12 mois de rémunération, qui lui était due, les montants qui lui ont été versés à titre de rémunération depuis le 22 décembre 2014.

Il sied de rappeler qu'après avoir considéré que la S.A. ELIPS BELGIUM était tenue d'exécuter de bonne foi l'engagement prévu par l'article 17 du contrat de travail, le premier juge a précisé :

« Il s'ensuit qu'elle [la S.A. ELIPS BELGIUM] est redevable à la demanderesse d'une indemnité de rupture qui tient compte à la fois de la convention conclue entre parties à ce sujet et du fait que depuis la notification du congé, les parties ont apparemment continué à exécuter leurs obligations respectives (essentiellement la prestation du travail – sous réserve de la période d'incapacité de la demanderesse – et le paiement de la rémunération correspondante).

Ces obligations n'étant pas « restituables », il convient d'en tenir compte et de les porter dès lors en déduction des indemnités correspondant à 12 mois de rémunération, à laquelle la demanderesse est en droit de prétendre. »

Madame D _____ soutient qu' *« il ne peut être analysé que les prestations de travail effectuées par l'intimée suite à l'expression de la volonté de rompre son contrat de travail par l'appelante constituent la prestation d'un préavis, une telle prestation ayant été exclue par les parties lors de la signature du contrat de travail entre les parties ».*

Cette affirmation est tout à fait juste, le congé ayant été notifié à Madame D _____ le 17 décembre 2014, celle-ci avait droit dès ce moment au paiement d'une indemnité de rupture, et n'était tenue à aucune prestation d'un préavis, comme cela fut développé ci-avant. Toutefois si les prestations effectuées par Madame D _____ au-delà du 22 décembre 2014 ne peuvent donc être considérées comme la prestation d'un préavis, elles ne peuvent davantage être considérées comme accomplies en vertu d'un contrat de travail



puisqu'à ce moment celui-ci n'existait plus et qu'aucun nouveau contrat de travail n'a été conclu par les parties.

Les prestations accomplies au-delà du 22 décembre 2014 sont donc des prestations indues, très justement considérées par le premier juge comme « non restituables ». C'est partant à raison que le premier juge a considéré que les montants afférents au paiement de ses prestations devaient être déduits de l'indemnité de rupture due à Madame D

Madame D fait certes état de ce que les prestations accomplies au-delà du 22 décembre 2014, l'ont été en raison du fait que la S.A. ELIPS BELGIUM avait refusé de respecter les termes de l'article 17 du contrat de travail, et que c'est donc le comportement fautif de son employeur qui l'a amenée à fournir ces prestations à titre conservatoire, vu qu'elle ne pouvait pas savoir si la décision judiciaire qui interviendrait adopterait sa thèse.

Le raisonnement de Madame D est certes tout à fait compréhensible. Il n'en demeure pas moins que les prestations qu'elle a effectuées au-delà du 22 décembre 2014, ne l'ont pas été en accomplissement d'un préavis, ni en vertu d'un contrat de travail, puisque comme cela fut rappelé ci-avant celui-ci était devenu inexistant et aucun nouveau contrat n'avait été conclu. Madame D ne justifiant pas la base légale de sa demande sur ce point, et n'ayant par ailleurs pas introduit à ce titre une demande de dommages et intérêts bien qu'invoquant le comportement fautif de son employeur, pour justifier les prestations accomplies au-delà du 22 décembre 2014, la décision du premier juge doit être confirmée.

5. Quant au montant de l'indemnité de rupture due, et aux autres chefs de demande.

Comme les parties en ont expressément convenu, conformément d'ailleurs aux ordonnances prises en application de l'article 748 du Code judiciaire ayant réglé la procédure, la Cour réserve à statuer quant à la question du calcul du montant précis de l'indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération, due à Madame D , sous déduction des sommes versées pour les prestations effectuées après le 22 décembre 2014, de même qu'en ce qui concerne les autres chefs de demande.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraire ,

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

PAGE 01-00000930500-0013-0015-01-01-4



Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit l'appel principal non fondé en ce qu'il tend à voir dire pour droit que l'article 7 du contrat de travail conclu par les parties devrait être interprété en ce que Madame D devrait être condamnée à prester un préavis.

Dit l'appel incident également non fondé,

Confirme par conséquent le jugement déféré, et dit pour droit que le contrat de travail conclu par les parties le 24 janvier 2007 et rompu par la S.A. ELIPS BELGIUM aux termes d'un courrier recommandé adressé à Madame D le 17 décembre 2014, a pris fin à ce moment, que le préavis à prester à partir du 22 décembre 2014 dont il est fait état dans ledit courrier recommandé est contraire à l'article 17 du contrat de travail précité, et qu'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois de rémunération est due à Madame D en vertu de ce même article 17, le montant des prestations effectuées par cette dernière au-delà du 22 décembre 2014 et payé par la S.A. ELIPS BELGIUM, devant toutefois être déduit de celui de l'indemnité de rupture due.

Réserve à statuer pour le surplus en ce compris les dépens,

Dit que les parties débattront du calcul du montant précis de l'indemnité de rupture due à Madame D déduction faite des montants qui lui ont été versés pour les prestations effectuées au-delà du 22 décembre 2014, ainsi que des autres chefs de demandes formées par celle-ci, à l'audience de plaidoiries fixée le 13 juin 2018, conformément aux ordonnances prises sur pied de l'article 748 du Code judiciaire, le 27 mars 2017 et le 20 avril 2017.




Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,	Président,
P. WOUTERS,	Conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier


G. ORTOLANI,


R. PARDON,


P. WOUTERS,


X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 05 septembre 2017, où étaient présents :

X. HEYDEN,	Président,
G. ORTOLANI,	Greffier


G. ORTOLANI,


X. HEYDEN,

