



Chambre 3
Numéro de rôle 2014/AM/335
TOYOTA DUVAL SERVICES SA / D.A. et D.F.
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
25 avril 2017**

Contrat de travail – Employé – Pécule de vacances – Prime de fin d’année – Rupture du contrat pour force majeure.

Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La SA TOYOTA DUVAL SERVICES, dont le siège social est établi à ...

Appelante, comparaisant par son conseil Maître Marie Fadeur loco Maître Cornil, avocat à Montigny-le-Tilleul ;

CONTRE :

D.A., domicilié à ...,

D.F., domicilié à ...,

Intimés, comparaisant par leur conseil Maître Sarah Leclere loco Maître Dermagne, avocat à Rochefort ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l’arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d’appel reçue au greffe de la cour le 29 septembre 2014, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 20 janvier 2014 par le tribunal du travail de Charleroi, section de Charleroi ;
- l’ordonnance de mise en état judiciaire prise le 10 août 2016 en application de l’article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en plaidoiries à l’audience publique du 28 mars 2017 ;

Vu les dossiers des parties ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. J-M.D. a été engagé le 1^{er} mars 1999 pour exercer la fonction de mécanicien au service de la SA EURO CAR DUVAL, devenue la SA TOYOTA DUVAL SERVICES, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée.

En date du 12 décembre 2001, il a été victime d'un accident du travail reconnu comme tel et ayant entraîné une incapacité temporaire totale de travail jusqu'au 31 décembre 2004. La consolidation des lésions a été fixée au 1^{er} janvier 2005.

A partir du 1^{er} janvier 2005, M. J-M.D. a été pris en charge par l'assurance maladie invalidité.

Par lettre du 24 avril 2005 M. J-M.D. a informé la SA TOYOTA DUVAL SERVICES de son intention de reprendre le travail le lundi 9 mai 2005.

Le 3 mai 2005, il a été examiné par le médecin du travail qui a considéré qu'il devait être « mis en congé de maladie ». Il a été revu le 1^{er} juillet 2005 par le médecin du travail qui a conclu : « *Travailleur invalide à plus de 66%* ».

Par lettre du 6 juillet 2005, la SA EURO CAR DUVAL a fait savoir à M. J-M.D. qu'il était en droit de bénéficier de la procédure de reclassement professionnel et lui demandait s'il souhaitait faire usage de cette procédure.

L'intéressé a répondu par courrier du 25 juillet 2005 qu'il n'était nullement question d'une inaptitude définitive à la reprise de ses anciennes fonctions et qu'il ne comprenait pas en conséquence la proposition d'une procédure de reclassement professionnel.

Par lettre du 26 juillet 2005, la SA EURO CAR DUVAL a mis fin au contrat de travail pour force majeure médicale.

S'en est suivi un échange de correspondance entre l'organisation syndicale de M. J-M.D. et la SA EURO CAR DUVAL concernant le paiement des primes de fin d'année et pécules de vacances dus au cours de la période d'incapacité temporaire totale de travail et de l'indemnité compensatoire de préavis.

M. J-M.D. a soumis le litige au tribunal du travail de Charleroi par exploit de citation du 19 juin 2006.

La demande originaire avait pour objet la condamnation de la SA EURO CAR DUVAL au paiement de :

- la somme de 16.255,22 € au titre de pécules de vacances pour la période de 2002-2006 ;
- la somme de 7.338,80 € au titre de primes de fin d'année pour la période de 2002-2006 ;
- la somme de 25.264,89 € au titre d'indemnité de rupture correspondant à 9 mois de rémunération ;
- les intérêts légaux et judiciaires ;
- la somme de 2.500 € au titre de remboursement des frais d'avocat ainsi que les frais de dépens de l'instance.

Par acte notarié du 30 mars 2012, la SA EURO CAR DUVAL a opté pour la nouvelle dénomination SA TOYOTA DUVAL SERVICES.

M. J-M.D. est décédé le 18 juillet 2012. Ses fils, actuels intimés, ont repris l'instance par acte du 28 décembre 2012.

Par jugement prononcé le 20 janvier 2014, le premier juge a fait droit en grande partie à la demande. Il a condamné la SA TOYOTA DUVAL SERVICES à payer aux intimés :

- la somme de 16.255,22 € au titre de pécules de vacances pour les années 2002 à 2006, ladite somme sous déduction du ou des montants déjà versés à titre de pécule de vacances 2002 et, s'il s'agit d'un montant brut, sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal, à dater de son exigibilité jusqu'au parfait paiement ;
- la somme de 7.338,80 € au titre de primes de fin d'année pour les années 2002 à 2005, ladite somme sous déduction du ou des montants déjà versés à titre de prime de fin d'année 2002 et, s'il s'agit d'un montant brut, sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal, à dater de son exigibilité jusqu'au parfait paiement ;
- la somme de 20.278,28 € brut au titre d'indemnité de rupture correspondant à 8 mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal, à dater de son exigibilité jusqu'au parfait paiement ;
- la somme de 2.830,13 € au titre de frais et dépens.

OBJET DE L'APPEL

La SA TOYOTA DUVAL SERVICES a relevé appel de ce jugement par requête reçue au greffe le 29 septembre 2014. Elle demande à la cour de réformer le jugement entrepris, en ordre principal de débouter les intimés de l'ensemble de leurs prétentions et de les condamner au paiement des frais et dépens des deux instances liquidés à 5.750 € et en

ordre principal de fixer l'indemnité de rupture à 15.169,32 €, correspondant à 6 mois de rémunération.

La SA TOYOTA DUVAL SERVICES fait valoir qu'elle ne peut être tenue au paiement des primes de fin d'année et des pécules de vacances, au motif que ceux-ci étaient inclus dans le salaire de base pris en considération pour le calcul des indemnités journalières versées par l'assureur-loi durant la période d'incapacité temporaire totale. En ce qui concerne l'indemnité de rupture, elle soutient que sur base des constatations du médecin du travail, elle était fondée à considérer que l'inaptitude de M. J-M.D. était définitive, et qu'en conséquence le licenciement pour ce motif était justifié, à défaut pour l'intéressé d'avoir accepté la procédure de reclassement professionnel. En ordre subsidiaire elle demande qu'en tout état de cause le délai de préavis convenable soit fixé à 6 mois. Elle rappelle que ce délai doit être évalué en équité en tenant compte de tous les éléments propre à la cause. Elle pointe parmi ces éléments la nature des fonctions de M. J-M.D. , la durée de ses prestations effectives au service de la société, soit moins de trois ans (le contrat de travail ayant été suspendu pendant plus de trois ans pour incapacité de travail) ainsi que le comportement de l'intéressé qui circulait en état d'ivresse au volant d'un véhicule de service lorsqu'il a été victime de l'accident du travail du 12 décembre 2001.

DECISION

Recevabilité

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

Primes de fin d'année et pécules de vacances

1. En ce qui concerne les pécules de vacances, la matière est régie par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

En vertu de l'article 38 dudit arrêté royal, l'employeur paie à l'employé qui prend ses vacances la rémunération normale afférente aux jours de vacances ainsi qu'un supplément.

L'article 67 impose à l'employeur de payer à l'employé, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances, le pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris lorsque l'employé se trouve dans l'impossibilité de prendre ses vacances.

L'article 41 du même arrêté dispose que pour le calcul du montant du pécule de vacances, certaines journées d'interruption de travail sont assimilées aux jours de travail effectif. Parmi ces journées figurent celles résultant 1° d'un accident du travail donnant lieu à réparation ; 2° d'un accident ou d'une maladie non visés au 1°.

Suivant l'article 43, 1°, a), 2° et 3° dudit arrêté, la durée de l'assimilation est limitée : 1° en cas d'accident du travail donnant lieu à réparation, à la période d'incapacité temporaire totale, et en cas d'accident ou de maladie non visés au 1°, aux douze premiers mois de l'interruption de travail.

2. En ce qui concerne les primes de fin d'année, c'est la convention collective de travail du 29 mai 1989, conclue au sein de la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, concernant les conditions de travail et de rémunération, qui en prévoit les conditions d'octroi en son article 5. Il faut être sous contrat d'emploi et avoir une ancienneté de six mois au moins au moment du paiement de la prime et être entré au service de l'entreprise au plus tard le 1^{er} jour de l'exercice social considéré. Le montant de la prime peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales réglementaires et conventionnelles, notamment en matière d'accident du travail, et de 60 jours de maladie ou d'accident. Les employés licenciés ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté de six mois au moment du départ.

3. Il n'est pas contesté que l'assureur-loi de la SA EURO CAR DUVAL a calculé la rémunération de base en tenant compte des dispositions légales en vigueur, en particulier des articles 34 et suivants de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, en y incorporant tous les avantages auxquels le travailleur avait droit pour l'année qui précède l'accident, et notamment le pécule de vacances (simple et double) et la prime de fin d'année.

4. La circonstance que M. J-M.D. a, pendant la période d'incapacité temporaire totale de travail, perçu à charge de l'assureur-loi les indemnités fixées en fonction de la rémunération de base comprenant le pécule de vacances, ne le privait pas du droit au pécule de vacances à charge de son employeur.

En effet, les pécules de vacances, d'une part, et les indemnités accordées à la suite d'un accident du travail, d'autre part, sont des droits établis par des dispositions légales impératives distinctes. La loi du 10 avril 1971 ne décharge pas l'employeur de l'obligation de payer le pécule de vacances (en ce sens : Cass., 9 mars 2009, Pas., 2009, p. 681).

Le même raisonnement doit être adopté en ce qui concerne les primes de fin d'année.

5. L'incapacité temporaire totale a été reconnue jusqu'au 31 décembre 2004. A partir du 1^{er} janvier 2005, M. J-M.D. a été indemnisé dans le cadre de l'assurance maladie invalidité et il y a, en ce qui concerne les pécules de vacances, une assimilation de 12 mois maximum mais limitée concrètement au 26 juillet 2005, du fait de la rupture du contrat. L'intéressé a dès lors droit aux pécules de vacances tels que réclamés pour les années 2002 à 2006.

Il a également droit aux primes de fin d'année pour les années 2002 à 2005 (le bénéfice de l'assimilation pour l'année 2005 n'étant reconnu que pour 60 jours).

Le premier juge a par ailleurs prévu la déduction des montants déjà versés au titre de pécule de vacances et prime de fin d'année pour l'année 2002.

Indemnité compensatoire de préavis

Quant à la force majeure

1. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, il résulte de l'article 32, début et 5°, lu conjointement avec les articles 26, alinéa 1^{er}, et 31, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, que le contrat de travail prend fin lorsque l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident est définitive. Pour apprécier la force majeure, il faut examiner l'inaptitude uniquement au regard du travail convenu.

2. L'incapacité définitive constitutive de force majeure étant un élément de fait, l'employeur peut en apporter la preuve par toutes voies de droit. Le plus souvent, elle peut être établie par des attestations médicales concordantes mentionnant explicitement le caractère définitif et irrévocable de l'incapacité de travail, corroborées le cas échéant par le travailleur de manière expresse ou implicite. En dehors de ces moyens de preuve, l'employeur dispose encore de la possibilité de mettre en œuvre une expertise amiable ou de solliciter une expertise judiciaire.

3. En l'espèce la SA TOYOTA DUVAL SERVICES se limite à produire aux débats deux formulaires d'évaluation de santé :

- examen du 3 mai 2005 : le médecin du travail indique que M. J-M.D. doit être mis en congé de maladie ;
- examen du 1^{er} juillet 2005 : le médecin du travail indique que le travailleur est reconnu invalide à plus de 66%.

Ces documents ne constituent manifestement pas la preuve de l'inaptitude définitive de M. J-M.D. à reprendre ses anciennes fonctions. Ceci d'autant que l'intéressé, dont le cas avait été consolidé par l'assureur-loi sans incapacité permanente de travail, a, par lettre du 25 juillet 2005, clairement contesté être définitivement inapte et refusé la

proposition de reclassement professionnel, pointant la lecture erronée que faisait son employeur de l'attestation de la fédération mutualiste et du formulaire d'évaluation de santé.

4. En conséquence la SA EURO CAR DUVAL n'était pas fondée à constater le 26 juillet 2005 la rupture du contrat de travail pour force majeure.

Délai de préavis convenable

1. Aux termes de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, en vigueur à l'époque du licenciement, lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 € (26.912 € au 1^{er} janvier 2005), 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.

De manière constante la Cour de cassation décide que le délai de préavis convenable doit être fixé eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause.

2. M. J-M.D. était âgé de 54 ans et avait une ancienneté de 6 ans au moment du licenciement. Sa rémunération annuelle brute s'élevait à 30.228 €.

Le premier juge a accordé une indemnité complémentaire équivalente à 8 mois de rémunération.

3. A l'analyse de la jurisprudence abondante en la matière, se fondant sur des données statistiques, la doctrine a élaboré diverses formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable, fondé sur le rapport moyen existant entre les quatre critères retenus par la jurisprudence. La plus usitée est la grille Claeys.

S'il est vrai que la fixation du délai de préavis doit s'opérer de manière individuelle avec pour conséquence que ces formules de calcul ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge, il reste, néanmoins, que lesdites formules permettent d'assurer une certaine cohérence dans la fixation des délais de préavis.

4. Quant aux éléments propres à la cause, s'il peut être admis qu'un certain facteur de correction soit appliqué dans certains cas particuliers selon que l'employé encourt ou non une responsabilité dans la rupture de son contrat de travail, force est de constater que la SA TOYOTA DUVAL SERVICES n'apporte aucun élément de nature à accréditer ses allégations quant au fait que M. J-M.D. aurait été à plusieurs reprises en état d'ivresse au travail. Elle ne précise par ailleurs pas en quoi la nature des fonctions de l'intéressé aurait une incidence sur l'évaluation du préavis convenable. Enfin, la suspension du

contrat de travail pour cause d'incapacité de travail n'affecte pas le critère de l'ancienneté.

* * * *

L'appel n'est pas fondé.

La SA TOYOTA DUVAL SERVICES doit être condamnée au paiement des frais et dépens de l'instance d'appel.

M. J-M.D. liquide ceux-ci à la somme de 3.300,61 €, soit indemnité de procédure d'appel : 3.000 et les frais de signification du jugement entrepris, soit 300,61 €.

La SA TOYOTA DUVAL SERVICES conteste devoir les frais de signification au motif que la signification serait intervenue le lendemain du dépôt de la requête d'appel.

Les frais de signification des jugements constituent des frais d'exécution n'entrant pas dans le champ d'application des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire, soit les dépens exposés pour obtenir le titre judiciaire. Les frais d'exécution, soit les frais ultérieurs à l'obtention du titre et mis en œuvre pour l'exécution de celui-ci, relèvent de l'article 1024 du Code judiciaire.

En vertu de cette disposition, le jugement de condamnation au principal emporte condamnation aux frais inhérents à la procédure d'exécution forcée rendue nécessaire par la défaillance de la partie condamnée.

La SA TOYOTA DUVAL SERVICES sera en conséquence condamnée au paiement de la seule indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit non fondé ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne la SA TOYOTA DUVAL SERVICES aux frais et dépens de l'instance d'appel fixés à la somme de 3.000 € ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Gustave MUSIN, conseiller social suppléant au titre d'employeur,
Thierry DELHOUX, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 25 avril 2017 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.

Le greffier,

Le président,