



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 22 mai 2024
Numéro du rôle 2021/AB/5
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 17 novembre 2020 19/1389/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame A C, domiciliée à

N° R.N.,

partie appelante,

représentée par Madame L P, déléguée syndicale, porteuse de procuration

contre

La S.R.L. LUDORAMA 7/7 (anciennement : la S.P.R.L. ZIGZAG CITY 2), inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0417.979.037 et dont le siège social est établi à 7503 FROYENNES

partie intimée,

représentée par Maître L C loco Maître A G, avocate à 7500 TOURNAI,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
 - le jugement attaqué, prononcé le 17 novembre 2020 par la 2^e chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles ;
 - la requête d'appel reçue le 4 janvier 2021 au greffe de la cour ;
 - les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties ;
 - l'acte de reprise d'instance, déposé par la S.R.L. LUDORAMA 7/7, le 4 avril 2024.
2. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 24 avril 2024.
3. La cause a ensuite été prise en délibéré.
4. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

5. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

II. Antécédents

6. Les faits utiles à la solution du litige peuvent être synthétisés comme suit :

- Madame A C a été engagée par la S.P.R.L. « ZIG ZAG 1,2,3 » (actuellement : la S.R.L. « LUDORAMA 7/7 »), en qualité d'employée (vendeuse), selon un régime de travail de 38 heures par semaine. Le contrat de travail mentionne le 1^{er} février 2012 comme date de prise de cours de ce contrat, mais les deux parties indiquent que l'engagement a en réalité débuté le 1^{er} juin 2011.¹

- Par lettre du 7 juillet 2016, la S.P.R.L. « ZIG ZAG 1,2,3 » a licencié Madame C, en ces termes :

« Suite au transfert de bail locatif du magasin où vous travaillez, je suis amené, comme je l'ai fait avec vos collègues, de vous licencier ; moyennant un préavis de 3 mois et 12 semaines qui prendra cours le 11/07/2016. (...) »

- La S.P.R.L. « ZIG ZAG 1,2,3 » et Madame C ont signé une convention par laquelle elles mettaient fin à leurs relations contractuelles de commun accord, avec effet au 5 novembre 2016.
- Madame C a ensuite conclu deux contrats de travail, prenant cours le 8 novembre 2016 :
 - L'un avec la S.P.R.L. « ZIG ZAG CITY 2 », prévoyant un régime de travail de 13 heures par semaine ;
 - L'autre avec la S.P.R.L. « ZIG ZAG GENVAL », prévoyant un régime de travail de 30 heures par semaine.
- Par lettre du 7 février 2018, la S.P.R.L. « ZIG ZAG CITY 2 » a licencié Madame C, moyennant un préavis de 4 semaines², prenant cours le 12 février 2018.

7. Madame C a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 4 avril 2019.

¹ Cette date est également reprise sur les fiches de paie de Madame C.

² Les parties précisent que ce délai a été corrigé et que Madame C a, en réalité, presté 9 semaines de préavis.

Elle demandait au tribunal de condamner la S.P.R.L. ZIG ZAG CITY 2, « sous déduction du paiement de 187,24 € nets », à lui payer les montants suivants :

- 3.596,21 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 173,30 € bruts à titre de prime de fin d'année 2018;
- 42,09 € bruts à titre de prime annuelle ;

à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Madame C demandait au tribunal de condamner la S.P.R.L. ZIG ZAG CITY 2 à lui délivrer un nouveau formulaire C4, les fiches de paie et les fiches fiscales « correspondant au jugement à intervenir », et ce, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de carence et par document manquant, à l'expiration d'un délai de 30 jours prenant cours à partir de la signification du jugement.

Madame C demandait au tribunal de condamner la S.P.R.L. ZIG ZAG CITY 2 aux dépens, liquidés au montant de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

8. Par le jugement déféré a été prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 17 novembre 2020. Le tribunal :

« Déclare la demande de Madame C recevable.

Dit pour droit que les demandes sont non fondées sauf en ce qui concerne les fiches de paie et fiches fiscales pour la prime annuelle et la prime de fin d'année 2018.

Condamne la sprl ZIG ZAG CITY 2 à délivrer les fiches de paie et fiches fiscales pour la prime annuelle et la prime de fin d'année 2018.

Condamne Madame C aux dépens de la procédure de la sprl ZIG ZAG CITY 2 fixé à 520 € et au paiement de la somme de 20,00 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (loi du 19 mars 2017). »

III. Les demandes en appel

9. Madame C demande à la cour de réformer le jugement et de condamner la S.R.L. LUDORAMA 7/7 (anciennement : la S.P.R.L. ZIGZAG CITY 2) à lui payer le montant de 3.596,17 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

A l'audience publique du 24 avril 2024, Madame C précise qu'elle renonce à sa demande ayant pour objet le paiement de 173,30 € bruts à titre de prime fin d'année

2018 et de 42,09 € bruts à titre de prime annuelle (sous déduction de 187,24 € nets), ces montants lui ayant été payés.

Madame C demande à la cour de condamner la S.R.L. LUDORAMA 7/7 à lui délivrer également « un C4, des fiches de paie et fiches fiscale conforme à l'arrêt à intervenir moyennant une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant, à dater du 31^{ème} jour suivant la signification de l'arrêt ».

Madame C demande à la cour de condamner la S.R.L. LUDORAMA aux dépens des deux instances, y compris le montant de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, et à lui rembourser, en conséquence, les dépens (520 €) payés en exécution du jugement.

10. La S.R.L. LUDORAMA 7/7 demande à la cour de confirmer le jugement, et de condamner Madame C aux dépens de l'instance, y compris l'indemnité de procédure d'appel liquidée à 845 €.

IV. L'examen de la contestation par la cour du travail

Quant à la reprise d'instance

11. La cour donne acte à la S.R.L. LUDORAMA 7/7 de sa reprise d'instance, cette société ayant absorbé la S.R.L. ZIG ZAG CITY 2 au mois de mai 2023.

Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

12. Madame C demande que soit prise en compte, pour le calcul du préavis auquel elle avait droit suite à son licenciement qui lui fut notifié le 7 février 2018 par la S.P.R.L. « ZIG ZAG CITY 2 », son ancienneté depuis le 1^{er} juin 2011, compte tenu d'un transfert conventionnel d'entreprises entre les sociétés « ZIG ZAG 1,2,3 » et « ZIG ZAG CITY 2 » qui serait intervenu au mois de novembre 2016.
13. La matière des transferts conventionnels d'entreprises est régie par les chapitres I et II de la convention collective de travail n° 32 bis conclue le 7 juin 1985 au sein du Conseil National du Travail « concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite »³.

La C.C.T. n° 32 bis constitue la transposition en droit belge de la directive européenne (à l'origine la directive 77/187/CEE, actuellement la directive n°2001/23 du Conseil du 12 mars 2001), concernant le rapprochement des législations des Etats membres

³ Ci-après : « la C.C.T. n° 32 bis ».

relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

Outre un changement d'employeurs, le transfert requiert la preuve de deux éléments :

- a) la poursuite par le cessionnaire d'une même activité économique : cette première condition est appelée « identité d'activité » ;
- b) la cession de l'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de l'activité : c'est « l'identité d'entité ».

L'identité d'entité peut résulter de la cession de divers éléments comme, par exemple⁴ :

- le transfert d'éléments corporels : bâtiments, biens mobiliers, stocks, etc...
- le transfert d'éléments incorporels : la marque, la clientèle, etc...
- la reprise de tout ou partie du personnel .

L'absence de lien conventionnel entre le cédant et le cessionnaire ne saurait exclure l'hypothèse d'un transfert visé par la directive n°2001/23 du Conseil du 12 mars 2001 et par la convention collective de travail n° 32bis : ces textes s'appliquent en effet au cas d'un transfert qui se réalise en deux contrats successifs conclus par le cédant et le cessionnaire avec une autre même personne⁵.

Conformément à l'article 7 de la C.C.T. n° 32 bis :

« Les droits et obligations qui résultent pour le cédant de contrats de travail existant à la date du transfert au sens de l'article 1er, 1°, sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire. »

14. La cour estime qu'en l'espèce, un transfert conventionnel d'entreprises a eu lieu, entre les sociétés « ZIG ZAG 1,2,3 » et « ZIG ZAG CITY 2 », au mois de novembre 2016, ce qui implique que la société cessionnaire devait reprendre les droits et obligations de Madame C résultant du contrat de travail qu'elle avait conclu avec la société « ZIG ZAG 1,2,3 », dont son ancienneté remontant à la date du 1^{er} juin 2011, et ce, pour les motifs exposés ci-après.

Madame C a changé d'employeurs, ayant été occupée (notamment) pour le compte de la S.P.R.L. « ZIG ZAG 1,2,3 », jusqu'au 5 novembre 2016, avant d'être occupée par la S.P.R.L. « ZIG ZAG CITY 2 » à partir du 8 novembre 2016.

⁴ V. notamment : C.T. Liège, section Namur, 8 septembre 2005, R.G. n°7.679/2004.

⁵ Cass., 16 septembre 2013, n° de rôle : S.07.0031.F, www.juportal.be

Le transfert s'est réalisé en deux contrats successifs conclus par les sociétés « ZIG ZAG 1,2,3 » et « ZIG ZAG CITY 2 », avec Madame C.

Il ressort d'un échange d'e-mails entre le secrétariat de la société (ou du groupe de société) « LUDORAMA » et Madame C, le 7 novembre 2016⁶, que l'opération était pilotée au niveau des entités concernées⁷ notamment en vue de faire bénéficier le nouvel employeur de primes « SESAM » (en région wallonne), ce qui nécessitait que les travailleurs soient inscrits comme demandeurs d'emploi à temps plein (durant au moins un jour), avant d'être réengagés (ici, par la société « ZIG ZAG CITY 2 »).

L'intervalle d'un jour ouvrable entre la fin des relations de travail avec la société « ZIG ZAG 1,2,3 » et le nouvel engagement par la société « ZIG ZAG CITY 2 » semble uniquement justifié par cette opération.

La poursuite de l'activité économique est établie, puisqu'il n'est pas contesté que les deux sociétés ont le même objet, à savoir la vente aux particuliers d'objets de décoration intérieure, de papeterie et de jeux.

L'ensemble des moyens nécessaires à la poursuite de l'activité a été transféré, puisque l'activité s'est poursuivie dans le même magasin (sis dans le complexe « City 2 » à Bruxelles)⁸, en proposant les mêmes produits, avec la même équipe de vente⁹, et toujours sous l'enseigne « ZIG ZAG », s'adressant, dans ces circonstances, à la même clientèle.

15. La clause de renonciation contenue dans la convention de rupture des relations de travail, signée le 5 novembre 2016 entre la société ZIG ZAG 1,2,3 et Madame C est nulle en ce qu'elle aurait pour objet une renonciation dans le chef de Madame C à se prévaloir de son ancienneté pour le calcul du délai de préavis en cas de licenciement par la société ZIG ZAG CITY 2 : une telle clause serait contraire à l'article 7 de la C.C.T. n° 32 bis, disposition qui est, à tout le moins, impérative en faveur du travailleur¹⁰.

⁶ Pièce 17 du dossier de Madame C.

⁷ Les sociétés « ZIG ZAG » ont au moins un gérant en commun, en la personne de Monsieur C, qui a, en novembre 2016, signé le formulaire C 4 suite à la rupture des relations de travail avec la société « ZIG ZAG 1,2,3 » et le contrat de travail conclu avec la société « ZIG ZAG CITY 2 ». Cette même personne avait signé la convention de rupture du 5 novembre 2016, au nom et pour le compte de la société « ZIG ZAG 1,2,3 ».

⁸ Où Madame C travaillait déjà effectivement depuis longtemps, comme en attestent ses fiches de paie portant la mention « ZZ 1 2 3 CITY 2 »

⁹ La lettre de licenciement du 7 juillet 2016 stipule clairement que son employeur est amené, « comme (il l'a) fait avec (ses) collègues » à la licencier et que toutes ses collègues se sont vu proposer de nouveaux contrats de travail au sein de la nouvelle entité, selon le même procédé (v. attestation de Madame R – pièce 18 du dossier de Madame C).

¹⁰ Madame C n'aurait dès lors pas pu y renoncer, en tout cas avant la naissance de son droit à une indemnité de préavis suite au licenciement par la société ZIG ZAG CITY 2.

16. L'ancienneté de Madame C n'a pas été réellement interrompue entre la fin des relations de travail avec la société cédante et le début de son occupation par la société cessionnaire : cette interruption n'a en réalité concerné qu'un seul jour ouvrable (le lundi 7 novembre 2016), et avait pour seul but de permettre au cessionnaire de bénéficier de primes « SESAM »¹¹ : l'interruption apparaît, en l'espèce, factice et ne peut dès lors pas être retenue¹². Une telle prétendue interruption, dans ces circonstances, ne peut donc pas faire échec à l'application de l'article 7 de la C.C.T. n° 32 bis, en ce qu'il garantit ici le maintien de l'ancienneté acquise par la travailleuse chez le cédant.
17. Compte tenu d'une ancienneté remontant au 1^{er} juin 2011, la durée du préavis qui aurait dû être notifié à Madame C lorsqu'elle a été licenciée le 7 février 2018 s'élève à 3 mois et 15 semaines.

Madame C ayant presté 9 semaines de préavis, il lui est dû une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois et 6 semaines de rémunération.

Il convient de tenir compte de sa rémunération fixe au moment où le congé lui a été notifié (le 7 février 2018)¹³, soit un montant de 693,19 € bruts.

Conformément à l'article 4 de la C.C.T. du 4 septembre 2017 conclue au sein de la commission paritaire du commerce de détail indépendant¹⁴, la prime de fin d'année est égale à « 100 % du salaire mensuel ».

Il convient donc de tenir compte d'une prime de fin d'année équivalente à un 13^e mois, pour le calcul de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de préavis de Madame C.¹⁵

La rémunération annuelle à prendre en compte s'élève donc à : $693,19 \times 13,92 = 9.649,20$ €. Le montant mensuel de celle-ci est de 804,10 € et le montant hebdomadaire de 185,56 €. L'indemnité complémentaire de préavis à laquelle Madame C a droit s'élève donc à : $3.525,67$ € bruts ($(804,10 \times 3) + (185,56 \times 6)$).

Quant aux documents sociaux

¹¹ V. point 13 ci-dessus. Il n'est pas soutenu, ni établi, que Madame C eût bénéficié d'un quelconque avantage personnel à cet égard.

¹² V. notamment, en ce sens : C.T. Liège, 16 février 2006, J.T.T. 2006, p. 329.

¹³ Cass. 6 novembre 1989, J.T.T. 1990, p.6.

¹⁴ Entrée en vigueur, selon son article 10, le 1^{er} août 2017. Cette CCT a été déposée le 19 septembre 2017 et enregistrée le 19 octobre 2017 sous le n° 142100. Elle était dès lors obligatoire pour les parties à la date des faits. La date de l'arrêté royal la rendant obligatoire n'a pas pour effet d'en postposer l'entrée en vigueur.

¹⁵ Et ce nonobstant le fait qu'elle ait perçu, en 2017, une prime de fin d'année d'un montant moindre – que la société n'explique pas et ne justifie pas.

18. Il incombe à la S.R.L. LUDORAMA 7/7 de délivrer à Madame C une fiche de paie et une fiche fiscale relatives au montant de l'indemnité complémentaire de préavis à laquelle elle est condamnée. La société ayant jusqu'ici exécuté ses obligations légales en la matière, la demande d'assortir cette condamnation d'une astreinte ne semble pas justifiée.

Le présent arrêt suffit, pour le surplus, à établir la durée du préavis auquel Madame C avait droit, en manière telle que la délivrance d'un nouveau formulaire C4 est non fondée.

Quant aux dépens

19. La S.R.L. LUDORAMA succombe, dans une très large mesure. Elle doit en conséquence supporter les dépens de première instance et d'appel.

La S.R.L. LUDORAMA doit donc rembourser à Madame C le montant des dépens de première instance déjà payés (520 €) et doit lui verser ses dépens d'appel, liquidés au montant de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

V. La décision de la cour du travail

La cour, statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable ;

Donne acte à la S.R.L. LUDORAMA 7/7 de sa reprise d'instance ;

Déclare l'appel en grande partie fondé, dans la mesure ci-après :

Condamne la S.R.L. LUDORAMA 7/7 à payer à Madame A C le montant de 3.525,67 euros bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Condamne la S.R.L. LUDORAMA 7/7 à délivrer à Madame A C une fiche de paie et une fiche fiscale, relatives au montant de l'indemnité de préavis à laquelle la société est condamnée ;

Délaisse à la S.R.L. LUDORAMA 7/7 ses propres dépens, de première instance et d'appel ;

Condamne la S.R.L. LUDORAMA à rembourser à Madame A C le montant de 520 euros payé à titre de dépens de première instance ;

Condamne la S.R.L. LUDORAMA aux dépens d'appel, liquidés par Madame C au montant de 20 euros à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

M. P, conseiller,
B. C, conseiller social au titre d'employeur,
G. R, conseiller social au titre d'employé ,
Assistés de J. A, greffier

J. A, B. C, G. R, M. P,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 mai 2024, où étaient présents :

M. P, conseiller,
J. A, greffier

J. A

M. P