

Rep. N° 07/1584

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 SEPTEMBRE 2007

4e Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

La Société COGNITIS FRANCE, venant aux droits de la
société Cognitis NE, dont le siège social est situé à 75013 Paris,
France, rue Albert 46/52 ;

Appelante, représentée par Maître A. Colson, avocat à Bruxelles;

Contre:

B **Philippe**,

Intimé, représentée par Maître V. Pire loco Maître A. Lindemans,
avocat à Bruxelles ;

★

★

★

RG N° 49.190

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire,

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

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 8 novembre 2006, dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 11 juillet 2006 par la 18e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions et conclusions de synthèse déposées par Monsieur P. B. partie intimée, respectivement le 12 janvier 2007 et le 13 avril 2007,
- les conclusions déposées par la partie appelante, la S.A. Cognitis NE, le 15 mars 2007,
- les pièces déposées par les parties.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 13 juin 2007, à laquelle elle a été mise en délibéré.

I **Objet de l'appel**

Par le jugement attaqué du 11 juillet 2006, le Tribunal du travail de Bruxelles

- déclare la demande de Monsieur P. B. recevable et fondée,
- condamne la société-défenderesse- actuelle appelante- à payer à Monsieur P. B. la somme de 13.339,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant net après déduction des retenues sociales et fiscales,
- la condamne aux dépens (liquidés).

Par requête d'appel du 8 novembre 2006, développée par voie de conclusions, la société appelante demande à la Cour :

- de déclarer l'appel recevable et fondé,
- de réformer le jugement contesté en ce qu'il l'a condamnée au paiement de 13.339,44 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant net après déduction des retenues sociales et fiscales,
- de débouter Monsieur P. B. de ses prétentions,
- de le condamner aux dépens des deux instances.

RG N° 49.190

II. Faits

Monsieur P. B. a été engagé par la Société Cognitis NE dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, signé à Lille, le 9 août 2000. La société est une société anonyme de droit français, ayant son siège social (en cours de transfert) à Lille.

Monsieur P. B. est domicilié en Belgique au moment de la signature du contrat. Il est engagé comme directeur d'agence, à l'établissement de Bruxelles, en cours de création en qualité de directeur d'agence, à Bruxelles ; le territoire commercial de ses activités est la Belgique (contrat, annexe 1.)

L'employeur précise, dès le 10 août 2000, que le contrat de travail sera transféré, conformément à la législation belge, sur l'entité belge en cours de création (dossier employeur, pièce 2). Cette société sera créée le 26 octobre 2000 (dossier employeur, pièce 3).

Monsieur P. B. est entré en service le 21 août 2000.

Le 28 novembre 2000, la société a fin au contrat, de manière immédiate.

Le courrier est rédigé comme suit :

« Notre société vous a engagé le 21 août 2000 et vous êtes actuellement en période d'essai.

Nous venons d'apprendre que vous avez eu hier avec votre responsable hiérarchique, Monsieur Vincent L. une altercation devant 2 témoins concernant vos fonctions et vos prérogatives.

Vous avez remis en cause, devant ces témoins, l'organisation hiérarchique interne de la société et, dans ces conditions, il nous est impossible de maintenir votre présence au sein de la société.

Si vous n'aviez pas été en période d'essai, votre attitude aurait été susceptible d'être qualifiée de faute grave dans le cadre d'un licenciement. Nous ne pouvons espérer de par cette attitude négative, une collaboration fructueuse avec vous.

Dans ces conditions, nous vous notifions par la présente votre fin de période d'essai avec effet immédiat.

Les responsables opérationnels se chargeront de récupérer les éléments appartenant à la société (clés, portables, ...)

Par courrier du 18 janvier 2001, la société précise :

« Nous prenons acte de la dénonciation de votre reçu pour solde de tout compte.

RG N° 49.190

Nous vous rappelons que la rupture était motivée par une faute grave, à savoir l'altercation devant témoins que vous avez eue avec votre responsable hiérarchique, Monsieur Vincent L..., concernant vos fonctions et vos prérogatives et au cours duquel vous avez remis en cause l'organisation hiérarchique interne de la société.

Dans ces conditions, l'article V qui prévoyait une indemnité de 3 mois de salaire dans le cas d'une rupture pendant la période d'essai ne s'applique pas, puisqu'il est précisé dans ledit article que cette clause ne joue pas en cas de faute grave.

De plus nous vous confirmons être en possession des notes de frais citées (semaines 43 à 47) pour un montant global de 22 434 BEF, qui vous a été viré en date du 14/12/2000 sur votre compte 421 - 1144881 - 73.»

Monsieur P. B... a d'abord cité le 3 mai 2002 la S.A. Groupe Cognitis, société de droit français, en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ; cette société invoquant qu'elle n'était pas l'employeur mais une entité juridique distincte, Monsieur P. B... a introduit une nouvelle citation, contre la société Cognitis NE, le 8 juillet 2003.

III. Moyens des parties

1.
La société appelante considère que c'est à tort que le premier juge a considéré que le droit applicable était le droit français et a appliqué la prescription trentenaire prévue par l'article 2262 du Code civil français.

Elle estime que le droit applicable est le droit belge, et invoque la prescription de l'action intentée par Monsieur P. B...

Elle invoque la Convention de Rome. Elle fait valoir le lieu d'exécution du contrat à savoir la Belgique et plus particulièrement Bruxelles, la volonté des parties de régir leurs relations de travail par la loi belge vu l'intention de transférer le contrat sur l'établissement à créer en Belgique, le paiement de la rémunération en Belgique en francs belges, le domicile de Monsieur P. B... à Bruxelles.

A tout le moins, elle estime que la prescription à retenir ne peut être la prescription trentenaire de droit civil, mais doit être la prescription prévue par le droit du travail.

A titre infiniment subsidiaire, elle reproche au juge d'avoir écarté l'application de l'article 15 de la loi belge relative aux contrats de travail et invoque le caractère impératif de cette disposition qui s'impose au juge belge.

RG N° 49.190

2.

Monsieur P. B. invoque la Convention de Rome, soutient que le droit français est d'application au contrat et que le droit belge ne doit s'appliquer que dans ses dispositions impératives.

Selon lui, il résulte du contrat et des circonstances dans lesquelles il a été exécuté que, conformément à l'article 3 de la Convention, les parties ont choisi l'application du droit français et invoque :

- sa nationalité française et le fait que l'employeur est une société de droit français établie en France,
- le contrat prévoit le paiement du salaire en FF,
- sa pièce 6, par laquelle l'employeur prévoit l'application du Code du travail français,
- le lieu de conclusion du contrat : Lille,
- la référence au statut de cadre, propre au droit français,
- l'obligation de s'affilier à la mutuelle française de l'employeur,
- l'affiliation à la sécurité sociale française,
- le projet de transférer le contrat à la société de droit belge (à créer), ce transfert n'ayant jamais eu lieu,
- les mentions en FF dans le courrier du 27 décembre 2000, le contrat de travail, et le document destiné à l'Assedic,
- pour comparaison, un autre contrat conclu par la société de droit belge et faisant référence au droit belge.

Il conteste que le lieu d'exécution du contrat puisse faire à lui seul pencher la balance en faveur du droit belge.

Etant occupé en Belgique, il estime qu'il ne peut être privé de la protection des dispositions impératives de droit belge concernant le licenciement pour motif grave et soutient que le droit belge régit la notification, le délai, et le contexte d'appréciation du motif grave.

Il ne conteste pas la compétence territoriale et matérielle du tribunal ni de la cour.

Il conteste l'exception de prescription, invoque l'application du droit français, fait valoir que l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ne lui permet pas de bénéficier d'une protection plus étendue et se réfère à l'article 2262 du Code civil français.

Il conteste le bien fondé en l'espèce de la référence à l'arrêt de la Cour de cassation du 27 mars 2006.

Il soulève la nullité du licenciement pour motif grave, au regard du droit belge, et réclame trois mois de salaire, soit 13.339,94 euros.

RG N° 49.190

IV. Discussion

1.
La demande originaire porte sur le paiement d'une indemnité de rupture. Le premier juge a considéré cette action fondée.

A. Loi applicable - prescription

2.
Comme en première instance, l'employeur soulève la prescription de l'action en paiement de l'indemnité de rupture réclamée par Monsieur P. B. ; il invoque le droit belge. Monsieur P. B. y oppose l'absence de prescription en vertu du droit français, qu'il estime être la loi applicable au contrat.

3.
La prescription extinctive est soumise à la loi régissant le fond du droit lui-même, dont l'action ne constitue que l'exercice (en ce sens, Cass. 13 mai 1996, Pas. I, p.455).

Il y a dès lors lieu de déterminer la loi applicable au contrat pour trancher la contestation relative à la prescription de l'action de Monsieur P. B.

4.
La Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (ci-après, la Convention) est d'application au litige, qui se déroule en 2000. Ceci est admis par les parties, qui s'y réfèrent.

1) en droit

5.
En principe, en vertu de la Convention, le contrat comportant un élément d'extranéité est régi par la loi choisie par les parties. Le choix de la loi applicable peut être exprès ou implicite. Toutefois, la Convention ne reconnaît le choix implicite que s'il résulte « *de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause.* » (Convention, art. 3.1).

6.
Cette primauté de la loi des parties est confirmée pour les contrats de travail sous une réserve : ce choix de la loi contractuelle ne peut pas avoir pour effet de priver le travailleur de la protection assurée par les dispositions impératives de la loi applicable à défaut de choix (Convention, art.6.1).

7.
A défaut de choix de la loi applicable, le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays (Convention, art.6.2).

Le juge ne peut déroger à cette règle que si le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays (Convention, art. 6.3).

RG N° 49.190

2) en l'espèce

8.

Les parties n'ont pas exprimé de choix explicite de loi applicable.

9.

Quant au choix implicite, la Cour relève, à partir des pièces produites, que :

- a) Sont des indices reliant le contrat à la France : la nationalité française de Monsieur P. B..., le lieu du siège social de la société employeur (Lille), cette société étant de droit français, le lieu de signature du contrat (Lille), le fait que la rémunération soit prévue en FF (contrat, feuille de paie), le rattachement obligatoire de Monsieur P. B... à la mutuelle (française) choisie par l'employeur, le fait que Monsieur P. B... ait un statut de « cadre » (statut inexistant en Belgique) et soit engagé aux conditions de la convention collective « syntec », l'affiliation de Monsieur P. B... à la sécurité sociale française, la volonté de l'employeur lui-même d'appliquer le droit français à l'occasion de la rupture (dossier Monsieur P. B... pièce 6).
- b) Sont des indices reliant le contrat à la Belgique : le lieu de prestation du travail (Belgique), le domicile de Monsieur P. B... au moment de la signature du contrat (Bruxelles), l'intention de transférer le contrat à l'entité belge en cours de création, ce qui aurait formalisé l'application du droit belge.

10.

Certes, pris isolément, nombre d'éléments sous a) sont des indices secondaires par rapport à l'importance sous b) du lieu d'exécution du contrat, joint au domicile de Monsieur P. B... au moment de la conclusion du contrat. Ainsi, conformément à l'esprit de la Convention :

- le siège social de l'employeur est secondaire par rapport au domicile de Monsieur P. B... au moment du contrat, sachant que Monsieur P. B... doit fournir la prestation caractéristique du contrat (comparer avec Convention, art. 4.1.) ;
- le lieu d'exécution de la prestation caractéristique est un critère primordial ; l'affiliation à la sécurité sociale (ou à une mutuelle) ne peut en principe prévaloir sur le lieu d'exécution du contrat ; une prépondérance accordée isolément à l'affiliation à la sécurité sociale aboutirait à faire le plus souvent obstacle à l'application de la loi du lieu d'exécution du contrat en cas de détachement temporaire, contrairement à la volonté exprimée par les auteurs de la Convention.

Toutefois, figure parmi les éléments sous a), un faisceau d'autres indices factuels de rattachement au droit français, parmi lesquels la Cour souligne les conditions de travail (statut de cadre, convention collective syntec) et, plus parlant encore, le fait que l'employeur ait lui-même invoqué le droit français à l'occasion de la rupture du contrat.

RG N° 49.190

11.

Il résulte de la conjonction des éléments relevés ci-avant au moment du contrat, ainsi que des éléments de son exécution y compris dans le chef de l'employeur (cf après la rupture), que la volonté implicite mais certaine des parties était, malgré le lieu d'exécution du contrat, d'appliquer le droit français comme loi générale d'application au contrat, jusqu'à son transfert à l'entité belge (qui n'était pas réalisé au moment de la rupture).

B. Quant à la prescription

1. Délai de prescription

12.

L'employeur invoque à titre subsidiaire que la prescription à retenir ne peut être la prescription trentenaire de droit civil, mais doit être la prescription prévue par le droit du travail français.

13.

Toutefois, que ce soit la prescription quinquennale du Code du travail français (art. 143-14) ou trentenaire du Code civil français, les deux prescriptions aboutissent à constater, en l'espèce, que l'action, intentée en 2003, en paiement d'une indemnité suite à la rupture du contrat intervenue en novembre 2000, n'est pas prescrite (voir sur le champ respectif de ces prescriptions, cass. fr. Chambre sociale, 15 mars 2005, Bull. n° 89).

2. Quant à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978

14.

A titre infiniment subsidiaire, l'employeur reproche au juge d'avoir écarté l'application de l'article 15 de la loi belge du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et invoque le caractère impératif de cette disposition qui s'impose au juge belge.

15.

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Dans l'hypothèse où cette disposition s'applique, l'action originaire est prescrite (un an).

16.

Certes, en matière de contrat de travail, les dispositions légales qui organisent la protection des travailleurs et qui ont un caractère impératif sont des lois de police et de sûreté (Voy. Cass. 25 juin 1975 (Bull. et Pas. 1975, I, 1038)); elles obligent les employeurs pour les travailleurs qu'ils occupent habituellement en Belgique.

RG N° 49.190

Toutefois, cette disposition (art. 15) est impérative en faveur du travailleur lorsqu'elle a pour effet de ne pas restreindre ses droits ni d'aggraver ses obligations (en ce sens : Cass. 27 mars 2006, RG S040164F, sur site juridat.be)

Cette disposition ne peut donc être opposée en l'espèce au travailleur pour lui faire perdre les droits qu'il tire de la loi française d'application au contrat, d'autant que le tempérament apporté par la Convention à la loi choisie par les parties (Convention, art. 6.1) vise uniquement la protection du travailleur.

C. quant à l'indemnité de rupture

17.

En termes de requête et de conclusions d'appel, l'appelante ne soutient pas avoir licencié Monsieur P. B. pour faute grave et ne formule aucun grief à l'encontre du raisonnement adopté sur ce point par le premier juge concernant l'octroi d'une indemnité de rupture.

Il y a lieu de confirmer le jugement.

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,

Reçoit l'appel,

Le dit non fondé,

Confirme le jugement dont appel,

Met les dépens de l'appel à charge de l'appelante liquidés à ce jour par l'intimé à la somme de 291,50 Euros étant l'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 12 septembre deux mille sept où étaient présents :

A. SEVRAIN, Conseiller

RG N° 49.190

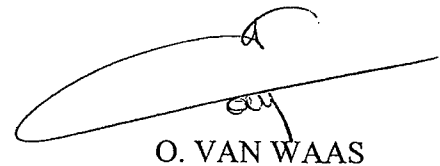
O. VAN WAAS, Conseiller social au titre d'employeur

Monsieur R. FRANCOIS, conseiller social au titre d'employé, étant légitimement empêché à la prononciation de l'arrêt au délibéré duquel il a participé dans les conditions prévues par l'article 778 du Code judiciaire, il est remplacé pour cette prononciation par Monsieur R. PARDON, conseiller social au titre d'employé, désigné à cet effet par ordonnance de Madame le Premier Président datée du 12 septembre 2007


Ch. EVERARD, Greffier adjoint principal



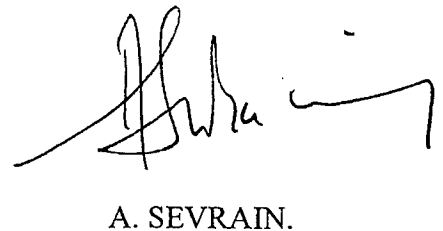
R. PARDON



O. VAN WAAS



Ch. EVERARD



A. SEVRAIN.