N° d'ordre

Numéro du répertoire
2017 /
R.G. Trib. Trav.
14/424087/A
Date du prononcé
18 juillet 2017
Numéro du rôle
2016/AL/356
En cause de :
MEDIA MARKT SATURN BELGIUM SA **C/** **C. T.**

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

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

Contrat de travail – licenciement pour faute grave – emploi des langues – nullité du congé

EN CAUSE :

MEDIA MARKT SATURN BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1731 ZELLIK, Chaussée de Bruxelles, 496 bte 2, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0477.140.426,
ci-après MM, partie appelante,
ayant comparu par Maître Frédérique GILLET, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 106,

CONTRE :

Monsieur T. CH., domicilié à
ci-après M. C., partie intimée,
ayant comparu par Maître Pascal BERTRAND, substituant son confrère Maître Didier PAIN, avocat à 4500 HUY, Rue Delloye Matthieu, 4.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 15 juin 2017, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 mars 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 7ème Chambre (R.G. 14/424087/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 14 juin 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le

15 juin 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2016 ;

- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 15 juin 2017 ;
- les conclusions de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour le 20 janvier 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante reçu au greffe le 23 mai 2017 ;
- le dossier de pièces déposé pour la partie intimée à l'audience du 15 juin 2017.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 juin 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

•
• •

I. FAITS ET ANTÉCEDENTS DE LA PROCÉDURE

M. C. a été occupé par MM en qualité de vendeur de produits et services télécom du 1er février 2011 au 6 septembre 2013.

Le contrat de travail, rédigé en néerlandais, prévoyait que M. C. pourrait être affecté à des établissements avoisinants, autres que le lieu de travail prédéfini. L'article 20 de ce contrat prévoyait également que « conformément à la législation linguistique belge », le néerlandais soit la langue de la relation de travail et la langue dans laquelle le documents sociaux seront rédigés par les employeurs

Sa fonction consistait à vendre des abonnements de téléphonie mobile auprès de divers opérateurs. Les parties s'accordent pour reconnaître que dans la pratique, M. C. n'a travaillé qu'au magasin des galeries Saint-Lambert et à celui de Herstal.

MM a mis un terme à son contrat de travail pour faute grave et avec effet immédiat en raison d'une fraude au pointage que M. C. conteste.

Un membre de la direction s'est déplacé à Liège pour annoncer son licenciement à M. C. le 6 septembre 2013. La langue de l'entretien n'a pas pu être déterminée avec certitude. La lettre recommandée du même jour signifiant le licenciement est rédigée en néerlandais.

Une seconde lettre recommandée en néerlandais du 10 septembre 2013 détaille les motifs du licenciement pour faute grave.

Le 14 octobre 2013, le syndicat de M. C. a contesté formellement le caractère grave des faits lui reprochés et mis MM en demeure de lui verser une indemnité compensatoire de préavis. Ceci a donné lieu à des échanges entre parties[1], puis au dépôt d'une requête devant le Tribunal du travail de Liège, division de Liège, le 28 mai 2014.

Devant le Tribunal, M. C. a invoqué la nullité de la lettre de licenciement, rédigée en néerlandais, en violation du décret de la Communauté française du 30 juin 1982 relatif à l'emploi des langues dans les relations sociales entre travailleur et employeur. Il demandait dès lors de condamner MM à lui payer la somme brute de 8.127,22€ à titre d'indemnité de rupture, la somme brute de 708,07€ à titre de rémunération et la somme brute de 1.544,44€ à titre de prime de fin d'année à majorer des intérêts au taux légal depuis le 6 septembre 2013 jusqu'au complet paiement. Il demandait également la condamnation de MM aux dépens de l'instance et de dire le jugement exécutoire par provision.

Par son jugement du 11 mars 2016, le Tribunal a estimé que la lettre de congé rédigée en néerlandais était nulle, que la rupture était dès lors irrégulière et a fait intégralement droit à cette demande. Il a dit la demande recevable et fondée, et condamné MM à payer à M. C. une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 8.127,22€ bruts, une prime de fin d'année d'un montant de 1.544,44€ bruts et un montant de 708,07€ bruts (rémunération) déduction faite des cotisations sociales et fiscales. Il a également condamné la société aux intérêts sur les montants bruts à partir du 6 septembre 2013 ainsi qu'aux dépens liquidés à 1.210€.

MM a interjeté appel de ce jugement par une requête déposée au greffe le 14 juin 2016.

[1] La Cour s'étonne de trouver au dossier de MM (pièces 9, 11 et 12) des échanges de courriers entre avocats qui ne semblent pas sortir du champ d'application de la confidentialité. Sans doute le bâtonnier concerné a-t-il marqué son accord.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de MM

MM demande, à titre principal, de déclarer son appel recevable et de renvoyer la présente affaire devant la Cour du travail de Bruxelles (chambres néerlandophones).

A titre subsidiaire, il demande de déclarer son appel recevable et fondé et de réformer le jugement entrepris lorsqu'il déclare la demande originaire de M. C. fondée et le condamne aux montants déjà indiqués déduction faite des cotisations sociales et fiscales, aux intérêts sur les montants bruts à partir du 6 septembre 2013 et aux dépens.

A l'appui de ces demandes, la société commence par former une demande d'écartement des conclusions de M. C.

Elle articule ensuite un déclinatoire de compétence territoriale, estimant qu'en vertu de l'article 627 du Code judiciaire, eu égard à la circonstance que M. S. recevait ses instructions depuis Zellik, il y a lieu de renvoyer le dossier à la Cour du travail de Bruxelles (chambres néerlandophones).

MM examine ensuite le fond du dossier. Elle considère que le licenciement était bien régulier au regard de la réglementation applicable en matière d'emploi des langues dans les relations sociales, que le délai de 3 jours prévu par l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail a bien été respecté et que les fautes reprochées sont bel et bien constitutives de motif grave.

MM fait également observer que la somme brute de 708,07 € à titre de solde des commissions du mois d'août 2013 a bel et bien été versée à M. C.

Concernant la demande de paiement d'une prime de fin d'année 2013 au prorata de la période prestée (montant de 1.544,44€), la société rappelle que ce montant n'est pas dû en cas de licenciement pour faute grave.

II.2. Demande et argumentation de M.C.

Les seules conclusions de M. C. doivent être écartées en raison de leur tardiveté. Son conseil a néanmoins précisé à l'audience qu'il postulait la confirmation du jugement.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

III.2. Fondement

Demande d'écartement des conclusions déposées le 28 novembre 2016

Le calendrier amiable imposé aux parties par l'ordonnance prise sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 5 octobre 2016 fixait à M. C. trois dates butoir pour conclure : le 21 novembre 2016 pour ses conclusions principales, le 10 mars 2017 pour ses conclusions de synthèse et le 22 mai 2017 pour ses ultimes conclusions de synthèse.

M. C. n'a déposé qu'un seul jeu de conclusions, et ce le 30 novembre 2016, soit tardivement.

Conformément à la demande de MM, il y a lieu d'écarter ces conclusions en application de l'article 747 du Code judiciaire.

Compétence territoriale de la Cour

Les parties s'accordent pour dire que M. C. a exercé son activité professionnelle de vendeur en télécom dans les magasins de Liège et Herstal, qui se trouvent tous les deux dans l'arrondissement judiciaire de Liège. Il s'en déduit que le magasin ou de façon générale l'endroit affecté à l'exercice de la profession était dans l'arrondissement de Liège.

La circonstance que les instructions lui étaient envoyées depuis le siège social situé à Zellik est indifférent à cet égard.

Le Tribunal du travail de Liège, division Liège, et après lui la Cour du travail de Liège sont bel et bien compétents pour connaître de ce litige en vertu de l'article 627, 9°, du Code judiciaire.

Validité du congé donné en néerlandais

L'emploi des langues en matière sociale est réglé en Belgique par trois textes distincts :

- les lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative pour les employeurs ayant leur siège d'exploitation en région de Bruxelles-Capitale,
- le décret (flamand) du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements
- et le décret du 30 juin 1982 du Conseil de la Communauté française relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements.

Il est constant que la base légale applicable se détermine uniquement en fonction du lieu du siège d'exploitation auquel le travailleur est rattaché[2].

M. C. n'était pas représentant de commerce. Avec la jurisprudence majoritaire[3], la Cour estime qu'il faut entendre par siège d'exploitation tout établissement ou siège d'activité avec une certaine stabilité auquel le membre du personnel est rattaché.

Dans le cas d'espèce, il ne peut s'agir que des magasins de Liège et/ou de Herstal et nullement du siège social situé à Zellik.

L'activité de vendeur de produits télécom telle qu'elle était exercée par M. C. suppose d'être en rapport avec la clientèle dans un magasin, en l'occurrence à Liège ou à Herstal, et pas dans un bureau au siège de l'entreprise

La circonstance que les dossiers, objectifs de vente, objectifs et instructions venaient de Zellik par mail, que c'est au siège que se faisait le calcul des commissions, qu'il fallait rentrer les certificats médicaux en cas de maladie à Zellik et que la procédure administrative indiquait clairement ce que chaque vendeur produits et services Télécom devait faire en ce qui concerne l'administration après-vente est indifférente à cet égard.

Quant aux « réunions régulières » de l'équipe de vente à Zellik vantées par MM, la société apporte en pièce 17 la preuve de l'invitation à une seule réunion en juin 2013 (en deux ans

[2] W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium du droit social, 2016-2017,* Waterloo, Kluwer, p. 225. Ainsi qu'il ressort des conclusions de MM ; qui cite l'édition 2013-2014 du même ouvrage, la solution était la même à l'époque.

[3] Voy. les références citées par W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *ibid.*

et demi de collaboration) pour laquelle on n'a pas la réponse de M. C., de telle sorte qu'il n'est même pas sûr qu'il y ait assisté ! Cet élément n'est donc pas de nature à plaider en faveur d'un siège d'exploitation à Zellik.

La Cour n'aperçoit pas en quoi la circonstance que le coach de M. C. était lui-même occupé par le siège central à Zellik peut avoir une influence sur le siège d'exploitation auquel M. C. doit être rattaché, et ce d'autant plus que les éléments apportés comme preuve du coaching consistent surtout en des échanges de mail sur le lieu où M. C. serait amené à travailler (soit la place Saint-Lambert, soit Herstal) et non en un accompagnement « physique ».

M. C. a été rattaché aux sièges d'exploitation de Liège et / ou de Herstal, sans qu'il soit besoin de ventiler selon les périodes ou de distinguer entre les deux dès lors que les deux magasins se trouvent sur le territoire de la Communauté française et mènent tous deux à l'application du décret du 30 juin 1982 du Conseil de la Communauté française relatif à la protection de la liberté de l'emploi des langues et de l'usage de la langue française en matière de relations sociales entre les employeurs et leur personnel ainsi que d'actes et documents des entreprises imposés par la loi et les règlements.

Les articles 2 et 3 dudit décret disposent ce qui suit :

> Art. 2. La langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi et les règlements est le français, sans préjudice de l'usage complémentaire de la langue choisie par les parties.
> En aucun cas, l'usage de la langue française ne peut entacher la validité des actes et documents.
> Toute clause tendant à restreindre l'usage de la langue française est nulle.
>
> Art. 3. Les actes et documents dressés en violation de l'article 2 du présent décret sont nuls. La nullité en est constatée d'office par le Juge.
> La levée de la nullité ne sortit ses effets qu'au moment où une version des actes et documents conforme au prescrit de l'article 2 est mise à la disposition des parties.

La question que la Cour doit apprécier est celle de la validité de la lettre recommandée du 6 septembre 2013 notifiant le congé et dans une moindre mesure celle du 10 septembre 2010 donnant les motifs du licenciement pour motif grave.

La Cour ne peut que constater avec les premiers juges que ces deux lettres sont rédigées en néerlandais en violation de l'article 2 du décret précité et qu'elles sont dès lors nulles en application de l'article 3 du même décret[4].

Au demeurant, la Cour n'a pas connaissance d'une version en français mise à disposition des parties, ni à plus forte raison dans le délai légal de 3 jours applicable en cas de licenciement pour faute grave (*infra*).

Motif grave et indemnisation

D'après l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, "Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis (...) lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ".

La Cour vient de constater la nullité du congé donné par MM. Dès lors, il ne subsiste plus de congé, ni à plus forte raison de congé donné dans le délai de trois jours.

La rupture du contrat est irrégulière et il n'est pas nécessaire d'examiner les motifs invoqués pour la justifier.

Si MM contestait, à tort, le principe de la débition d'une indemnité compensatoire de préavis, elle ne met pas en cause le montant de 8.127,22€ bruts réclamé.

M. C. n'ayant pas été licencié pour faute grave, il ouvre bel et bien le droit à une prime de fin d'année de 1.544,44€ bruts.

Quant au montant de 708,07€ bruts également réclamé par M. C., il ressort de la pièce 22 de MM qu'il a été versé avec la rémunération du mois d'août 2013.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement, sous la réserve que cette dernière somme n'est pas due.

[4] Pour un autre cas d'application (pour une clause de non-concurrence) : C.T. Bruxelles, 26 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 76.

III.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner MM aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire. Ceux-ci sont limités à l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.320 €.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

- Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;
- Réforme le jugement en ce qu'il condamne MM. À payer à M. C. un montant de 708,07€ bruts déduction faite des cotisations sociales et fiscales et majoré des intérêts sur les montants bruts à partir du 6 septembre 2013 ;
- Le confirme en ce qu'il condamne MM à payer à M. C. une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 8.127,22€ bruts et une prime de fin d'année d'un montant de 1.544,44€ bruts déduction faite des cotisations sociales et fiscales, sommes à majorer des intérêts sur les montants bruts à partir du 6 septembre 2013
- Condamne MM aux dépens d'appel, liquidés à la somme de 1.320€.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Katrin STANGHERLIN, conseiller faisant fonction de Président,
Ioannis GILTIDIS, conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Jonathan MONTALVO DENGRA, greffier,

Ioannis GILTIDIS, Constant LEHANSE,

Katrin STANGHERLIN, Jonathan MONTALVO DENGRA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 3ème Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant en vacations à l'Extension Sud du Palais de Justice, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mardi DIX-HUIT JUILLET DEUX MILLE DIX-SEPT**, par :

Katrin STANGHERLIN, conseiller faisant fonction de Président,
Sandrine THOMAS, greffier,

Katrin STANGHERLIN, Sandrine THOMAS.