# Tribunal du Travail: Jugement du 7 juin 2010 (Liège). RG 383776

* Date : 07-06-2010
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20100607-5
* Role number : 383776

N° 7ème CHAMBRE Jugement du 7/06/2010
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
Répertoire n°
N° 383776
EN CAUSE DE :
G,
Partie demanderesse, ayant comparu personnellement assisté de son conseil Maître BRUYERE Jean-Philippe, avocat à 4020 Liège, rue de Pitteurs, 41
CONTRE :
HOLDING SA, TILBURG (NEDERLAND)
La SPRL
Inscrite à la BCE sous le numéro 0467.236.627, ayant son siege social rue de l'Avenir, 30 à 4460 Grâce-Hollogne,
Parties défenderesses ayant comparu par Maître VERMEULEN Ludo,avocat à 2230 Herselt, Kerkstraat, 65
PROCEDURE :
Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire
Vu la requête contradictoire introductive d'instance déposée le 22/7/2009
Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 03/05/2010 ;
Vu la non conciliation des parties
Entendu les parties à la même audience.
Action principale
L'action est recevable, ayant été introduite dans les formes et délais légaux.
M G a été engagé par Holding BV en qualité de chef de vente technico commercial le 1/9/2002.
Le 1/3/2005,les parties ont conclu deux contrats de travail ayant pour objet de confier à M Gla fonction de directeur de TCI Holding BV.
Il a été désigné gérant de la SPRL le 13/9/2005.
Deux contrats de travail ont été signés ,l'un de droit néerlandais ,l'autre de droit belge.
Le contrat de travail néerlandais est cependant régi par le droit belge.
Chaque contrat mentionne qu'il fait partie intégrante de l'autre.
M G engagé dans les liens d'un contrat de travail par Holding BV a eu pour fonction de s'occuper de la gestion journalière de SPRL.
Il a été licencié pour motif grave le 27/3/2009.
Une société peut en détenant un nombre suffisant d'actions de chacune de ses filiales ,s'assurer du contrôle du groupe qu'elles forment .
Une telle société qui n'a qu'une activité financière est dénommée holding.
Une société filiale est une entreprise dont 50% du capital a été formé par une société mère qui en assure le contrôle par l'intermédiaire de gérants qu'elle a désignés.
La directive CEE 96/71 prévoit le détachement des travailleurs dans l'Union.
Le détachement est la situation dans laquelle se trouve un salarié que son employeur met à la disposition d'une société filiale ou appartenant au même groupe.
L'art 1 3° b) de la directive vise l'hypothèse du détachement d'un travailleur sur le territoire d'un Etat membre ,dans un établissement appartenant au même groupe pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement
Le détachement doit être temporaire.
M G a exercé ses fonctions à Grâce Hollogne, au sein de la SPRL ,dont il était par ailleurs gérant.
M G prétend que le 21/07/2008, il a été rétrogradé ,qu'il a été mis fin à ses fonctions de directeur pour devenir directeur commercial.Il déclare qu'à partir de ce moment ses fonctions ont été exercées uniquement à Grace Hollogne,à la SPRL T.C.I.
Il dépose deux cartes de visites l'une mentionne : M G directeur l'autre :Business Development.
Il en déduit qu'à partir de ce moment ,il a été mis à disposition de la SPRL en contravention avec la loi du 24/7/1987.
Il en déduit que la SPRL T doit être tenue solidairement aux condamnations sollicitées.
Il estime que la rupture pour motif grave serait nulle au motif que le courrier recommandé imposé par l'art 35 de la loi du 3/7/1978 n'a été confié à la Poste que le 2/4/2009 soit en dehors du délai de 3 jours prévu par la loi
Il admet que M B,qui s'était préalablement rendu au siège de SPRL à Grace Hollogne,s'est présenté à son domicile le 27/3/2009 afin de lui remettre en main propre la lettre de licenciement pour motif grave.
Le motif grave invoqué est d'avoir fumé dans les locaux de l'entreprise et ce en contrariété avec l'AR du 19/1/2005.
Il conteste avoir reçu un avertissement à cet égard et conteste la véracité des faits qui lui sont reprochés.
Il sollicite une indemnité compensatoire de préavis comportant une rémunération fixe ( 6.237,12 euro ) un usage privé de véhicule ,GSM et ordinateur (500 euro ) ,des avantages en nature (76,77 euro ),une quote part patronale assurance groupe ( 658,5 euro ).
Il sollicite des dommages et intérêts pour non respect de la procédure d‘out placement et pour le fait que l'employeur a opté pour le mode de rupture le plus dommageable.
Holding se considère comme l'unique employeur de M G .
Elle estime que les dispositions relatives à la mise à disposition des travailleurs ne sont pas applicables au motif que la SPRL n' a exercé aucune autorité patronale à l'égard de M G ,celui ci étant gérant de la SPRL .
Dans un premier temps ,elle a soutenu que le licenciement avait été effectué dans les formes requise ,M G reconnaissant que M B lui avait remis en main propre la lettre de rupture pour motif grave. Dans ses dernières conclusions prises dans le cadre de l'ordonnance 747du CJ,elle développe un nouveau moyen relatif à l'emploi des langues dans les relations contractuelles La lettre de rupture est en néerlandais alors que le siège d'exploitation se trouvait à Grace Hollogne.
Elle estime que le licenciement est nul puisqu'en contrariété avec le décret du 30/6/1982.
Elle en déduit que le contrat n'était pas rompu le 27/3/2009 ,et que c'est dès lors M G qui a rompu le contrat en restituant la voiture et les outils de travail le 20/4/2009 ce qui démontrait son intention de rompre le contrat .Elle introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis.
M G a posé la question de la détermination de son employeur.
Il soutient qu'à partir de 2008,il a été mis irrégulièrement à la disposition de la SPRL .
Il ne remet pas en cause les relations contractuelles pour la période antérieure. M G soutient que Holding BV et la SPRL devraient être solidairement condamnées à payer l'indemnité de rupture.
L'article 31, §1er, alinéa 1er , de la loi sur la mise à la disposition stipule "Est interdite, l'activité exercée [...] par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur".
A la demande des partenaires sociaux du Conseil national du Travail, un second alinéa à l'article 31, §1er, de la loi sur la mise à la disposition a été ajouté par la loi du 12 août 2000 portant des dispositions, sociales, budgétaires et diverses. Cet alinéa donne un éclaircissement sur le concept "exercice de l'autorité" au sens de cet article.
Ce second alinéa de l'article 31, §1er, stipule : "Ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité au sens du présent article, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur, quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu".
M G a été nommé gérant unique de la SPRL .
Si un contrat de travail peut être envisagé en ce qui concerne les gérants de SPRL ,c'est à la condition qu'existent des fonctions distinctes de celles qui découlent du mandat et que cette tâche soit exercée dans un lien de subordination.
Holding BV soutient que, dans le cadre de son contrat d'emploi avec Holding BV, M G avait comme fonction la gestion journalière des activités de la SPRL .
M G ne semble pas remettre en cause cette affirmation pour la période antérieure à décembre 2008.
Les parties s'accordent pour considérer que c'est dans le cadre du contrat d'emploi conclu avec Holding qu'il exécutait des fonctions de directeur de la filiale (SPRL ) dont il était d'autre part gérant.
Il déclare qu'à partir de décembre 2008 ses fonctions ont été modifiées.
Il ne précise pas quelle autorité hiérarchique aurait procédé à cette modification.
Holding BV conteste qu'il y ait eu modification de fonction.
Si une modification de fonction est intervenue ,elle a été imposée par Holding BV.
M G était gérant de la SPRL .Ce n'est pas cette société qui a imposé un changement dans les fonctions.
M G n'établit pas que la SPRL , qui a une personnalité juridique distincte de holding , aurait désigné un directeur pouvant exercer à son égard l'autorité de l'employeur.
M G n'établit pas que la SPRL aurait pu exercer à son égard une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur.
A défaut de la possibilité pour la SPRL d'exercer une part de l'autorité à l'égard de M G ,il y a lieu de considérer que les conditions relatives à la mise à disposition de travailleur ne sont pas réunies en l'espèce.
L'employeur de M G est resté Holding BV, M B agissant en sa qualité de directeur de Holding BV.
Le tribunal considère que la situation peut être analysée comme un détachement au sein d'un établissement appartenant au même groupe , situation envisagée par l'art 1 3° b) de la directive 96/71.
M G n'établi pas qu'il y a eu un lien de subordination entre la SPRL et lui.
Les relations de travail se sont déroulées dans le cadre des contrats conclus avec Holding BV.C'est donc uniquement Holding BV qui doit être considéré comme l'employeur.
Il y a lieu d'examiner qui est l'auteur de la rupture du contrat.
M G n'a pas souhaité de remise afin de répondre à l'argument relatif à l'emploi des langues et à la nullité de la lettre de licenciement pour motif grave.
En termes de plaidoiries, il a fait valoir que la volonté de rompre était présente dans le chef de son employeur et que la rupture du contrat incombait à ce dernier. Il déclare n'avoir jamais eu l'intention de démissionner et que c'est sur injonction de son employeur qu'il a restitué la voiture et les outils de travail.
En ce qui concerne l'emploi des langues, la langue dépend du siège d'exploitation dont relève le salarié.
Le siège d'exploitation est le lieu de l'exécution du contrat de travail , le centre d'activité auquel le membre du personnel est rattaché.
(Compendium social /droit du travail /Kluwer/Van Eeckhoutte-Neuprez/pg 179).
Les parties s'accordent pour reconnaitre qu'au moment de la rupture , M G exerçait ses fonctions à Grace Hollogne .
Il y a lieu de considérer que Holding BV possédait un siège d'exploitation à Grace Holllogne.
Le décret du 30/6/1982 était applicable ,la langue concernant les relations sociales entre employeur et travailleur devait être le français.
La lettre de rupture étant rédigée en néerlandais doit être considérée comme nulle.
Cette nullité doit être constatée d'office par le juge.
Les deux parties admettent que le 27/3/2009, M B ,administrateur de Holding BV,s'est rendu à Turnhout afin d'informer M G de son licenciement.
Cette démarche révèle la volonté de rompre le contrat dans le chef de Holding BV.
Rien ne permet d'établir que M G aurait eu l'intention de démissionner.
Il existe des présomptions suffisantes pour considérer que la restitution de la voiture et des outils de travail a été faite à la demande de Holding BV.
La rupture des relations contractuelles incombe à Holding BV.
Indemnité compensatoire de préavis
Les contrats de travail ont été rompus par Holding BV. Pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis il y a lieu de prendre en considération l'intégralité des rémunérations soit
Un montant fixe de : 6.237,12 x 12 = 74.845,44 euro
Une prime de fin d'année : 6.237,12 euro
Avantages en nature :
Le contrat prévoit que le téléphone mobile et le Laptop sont mis à disposition uniquement à des fins professionnelles.
Il y a lieu de prendre en considération l'usage privé du véhicule soit
3600 euro
M G n'établi par la réalité d'autres avantages en nature pour lesquels il réclame 921,24 euro ,il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.
Quote part patronale dans l'assurance groupe
Il y a lieu d'inclure ce montant soit 7.902 euro
Pécules de vacances
Il y a lieu de tenir compte d'un montant de 5.738,15 euro
La rémunération doit être fixée à 98.322,71 euro
M G était âgé de 52 ans ,son ancienneté était de 7 ans, sa rémunération était de 98.322,71 euro et il avait des fonctions de direction.
Le délai de préavis doit être fixé à 11 mois.
L'indemnité compensatoire s'élève à (98.322,71 :12) x 11 = 90.129,15 euro .
Dommages et intérêts
M G reproche à son employeur de ne pas avoir proposé de procédure d'outplacement.
Il n'y a pas lieu de proposer d'outplacement lors d'un licenciement pour motif grave ,ce qui explique qu'il n'y a eu aucune proposition de l'employeur.
Le tribunal ayant considéré que le licenciement avait été irrégulier ,M G serait en droit de solliciter une mesure d'outplacement s'il n'a pas retrouvé du travail .
M G ne formule pas de demande de pouvoir bénéficier d'une mesure d'outplacement.
Il sollicite des dommages et intérêts d'un montant global pour réparer à la fois le fait de ne pas avoir bénéficié de la procédure d'outplacement et le fait que son employeur aurait opté pour le mode de rupture le plus dommageable, sachant qu'il n'avait commis aucune faute grave.
Le fait qu'un motif grave n'est pas établi ne suffit pas à entrainer le caractère abusif du licenciement.
Dans le cas présent le licenciement a été déclaré irrégulier pour des questions de formes.
Le tribunal considère que M G n'apporte pas la preuve du caractère abusif du licenciement et que d'autre part ,il ne justifie pas du préjudice subi en raison de l'absence d'une procédure d'outplacement.
La demande est non fondée sur ce point.
Action reconventionnelle
Holding BV introduit par voie de conclusions reçues au greffe le 19/4/2010 une action reconventionnelle visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis ,il considère que les relations de travail ont pris fin le 20/4/2009,date à laquelle M G a restitué la voiture et les outils de travail.
Le tribunal constate qu'il s'agit d'une demande nouvelle introduite dans les conclusions de synthèses ,ce qui implique que M G ne pouvait y répondre dans les délais fixés par l'ordonnance 747 du CJ.
La recevabilité de cette action n'a pas été contestée.
La rupture des relations contractuelles incombant à Holding BV,la demande reconventionnelle est non fondée.
Exécution provisoire
M G sollicite l'exécution provisoire du jugement invoquant un risque d'insolvabilité de l'employeur.
Aucun élément précis n'est apporté à cet égard ,il n'y a pas lieu d'accorder l'exécution provisoire.
PAR CES MOTIFS :
Le Tribunal statuant contradictoirement.
Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée à l'égard de Holding BV.
Condamne Holding BV à payer à M G une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 90.129,15 euro déduction faite des cotisations sociales et fiscales .
Condamne Holding BV aux intérêts au taux légal sur le montant brut à partir du 27/3/2009.
Dit la demande non fondée pour le surplus.
Dit la demande recevable et non fondée à l'égard de la SPRL
Dit l'action reconventionnelle recevable et non fondée.
Condamne Holding BV aux dépens liquidés à :
Indemnité de procédure : 3000 euro
Ainsi jugé par la 7ème chambre du Tribunal du Travail de Liège, composée de MM.:
Mme RASKIN M. Juge présidant la chambre,
M. L. LETTE Juge social au titre d'employeur
M. Jacky PIERSON Juge social au titre de travailleur salarié employé
Les juges sociaux Le Président
Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le 7/06/2010 par Mme le Président de la chambre assistés de Jacques BOUCHOMS, greffier
Le Greffier,