# Cour du Travail: Arrêt du 26 juin 2002 (Bruxelles). RG 42096

* Datum : 26-06-2002
* Taal : Frans
* Sectie : Rechtspraak
* Bron : Justel F-20020626-2
* Rolnummer : 42096

Rép.N°\_\_\_\_\_\_\_\_\_ COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

 &§9472;&§9472;&§9472;&§9472;&§9472;&§9472;&§9472;&§9472;&§9472;

 ARRET

 AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 JUIN 2002.

 4e Chambre

 Contrat d'emploi

 Contradictoire

 Réouverture des débats le 9 octobre 2002 à 14 heures 30'

 En cause de :

 1. CODIC INTERNATIONAL S.A., ayant son siège social à 1000 Bruxelles, Chaussée de la Hulpe, 130/2,

 2. DIXONS GROUP plc, Société de droit britannique, ayant son siège social à Maylands Avenue, Hemel, Hempstead, HERTS HP 27 TG (Grande-Bretagne),

 Partie appelantes, intimées sur incident, comparant par Maître C. Wantiez, avocat, ayant son cabinet à 1170 Bruxelles, Chaussée de la Hulpe, 177/12;

 Contre :

 Monsieur T. H. ,

 Intimé, appelant sur incident, comparant par Maître O. Debray, avocat, ayant son cabinet à 1150 Bruxelles, Avenue de Tervueren, 270-272;

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

 Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

 - le jugement a quo prononcé contradictoirement le 5 juillet 2001 par le Tribunal du Travail de Bruxelles (18ème Chambre);

 - la requête d'appel déposée au greffe de la Cour de céans le 20 septembre 2001;

 - les conclusions des parties appelantes déposées au greffe de la Cour de céans le 20 septembre 2001;

 - les conclusions de la partie intimée déposées au greffe de la Cour de céans le 30 novembre 2001;

 - les pièces du dossier;

 Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 29 mai 2002;

 Les appels, introduits dans le délai légal et réguliers en la forme, sont

 recevables.

 Par requête du 20 septembre 2001 à préciser en conclusion du même jour

 1. CODIC et DIXONS GROUP PLC demandent à la Cour du travail :

 A. En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis

 -) En ordre principal : de rejeter la demande;

 -) Subsidiairement : de la fixer à 12.739.326 FB.

 B. En ce qui concerne les arriérés de commissions

 De les fixer à 10.318.094 FB.

 C. En ce qui concerne les frais de rapatriement

 De rejeter la demande.

 D. De dire que DIXONS n'est pas codébiteur solidaire des sommes au paiement desquelles CODIC pourrait être condamnée, à l'exception des arriérés de commissions.

 2. DIXONS GROUP PLC demande à la Cour du travail :

 A. Sur la demande d'indemnité complémentaire formée par Monsieur H.

 - En ordre principal : de se déclarer incompétente;

 - Subsidiairement : de la rejeter

 - Très subsidiairement : de la fixer à 1.336.923 FB.

 B. Sur la demande reconventionnelle

 De condamner Monsieur H. au paiement de 526.666 FB, montant à augmenter des intérêts.

 3. De condamner Monsieur H. aux dépens, soit :

 - indemnité de procédure de première instance : 10.800 FB.

 -indemnité de procédure d'appel : 12.000 FB. "

 En conclusion du 30 novembre 2001 Monsieur T. H. forme un appel incident et demande à la Cour de :

 Déclarer l'appel principal recevable et non fondé;

 Confirmer en conséquence le jugement a quo

 x en ce qu'il condamne solidairement les appelantes à payer au concluant :

 - une somme de 10.318.094 BEF, soit 255.778,87 EUR, à titre de commissions pour l'année 1998;.

 - une somme de 1.019.689 BEF, soit 25.277,43 EUR, à titre de remboursement de frais;

 - les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants;

 x en ce qu'il condamne la seconde appelante :

 - à payer une somme provisionnelle de 4.029.369 BEF, soit

 99.885,45 EUR à titre d'indemnité complémentaire de licenciement;

 - à produire les documents permettant de déterminer le montant des cotisations patronales payé au plan de pension DIXONS pendant l'année 1998;

 Déclarer l'appel incident recevable et fondé,

 Réformer en conséquence le jugement a quo

 x condamner solidairement les appelantes à payer au concluant :

 - une somme de 38.095.852 BEF, soit 944.371,5 EUR, à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 24 mois

 x condamner la seconde appelante à payer au concluant :

 - les intérêts légaux et judiciaires sur l'indemnité complémentaire de licenciement.

 Condamner les appelantes aux dépens des deux instances ".

 FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

 Monsieur T. H. entre au service de la Société D.C.P. en mars 1989 en qualité de " corporate finance director ".

 Par lettre du 27 septembre 1993, signée pour accord par l'intimé, la société DCP propose à celui-ci d'être transféré dans la société de droit belge CODIC INTERNATIONAL en qualité de directeur financier.

 La lettre de détachement prévoit que :

 1. La fonction sera celle de directeur financier de CODIC INTERNATIONAL...

 Vous serez basé à Bruxelles...

 2. Votre période de détachement outre-mer débutera le 1er janvier 1994 et durera moins de deux ans...

 3. ... Pendant votre détachement outre-mer, vous garderez une rémunération Royaume Uni (R.U.) fictif pour le calcul de votre pension, le système d'options sur actions et comme point de repère pour votre réintégration au R.U.

 Votre rémunération est actuellement au niveau R.U. de 60.000 £ par an...

 4. ... A partir du 1er mai 1994, vous serez transféré dans le plan de bonus CODIC qui sera de 0,25 % des bénéfices réalisés par CODIC...

 5. Vous serez protégé fiscalement de sorte que la rémunération nette que vous recevrez en Belgique ne sera pas inférieure au montant que vous auriez reçu au R.U.

 Vous résiderez en Belgique sous le statut spécial de non résident, ce qui signifie que seuls votre rémunération, vos commissions et votre voiture sont soumis à l'impôt.

 6. Nous vous donnerons une allocation de logement pour vous permettre de louer une maison...

 La compagnie paiera les frais scolaires pour vos enfants dans des écoles de Bruxelles.

 7. Vous resterez membre de DRESS et votre détachement comptera pour votre pension. Les contributions dans votre chef seront suspendues et votre pension sera calculée sur votre rémunération de base fictive au R.U. pendant votre séjour à l'étranger.

 8. Vous continuerez à cotiser à la sécurité sociale du R.U. sur base de votre salaire fictif au R.U. La société paiera également la sécurité sociale au R.U. sur votre revenu. Vous ne serez pas soumis à la sécurité sociale en Belgique.

 14. Si la société estime nécessaire de mettre fin à votre emploi pour un motif valable, vous recevrez un préavis d'un an ou une indemnité compensatoire d'un an, à moins qu'un licenciement sur le champ sans préavis ne soit justifié, suite à un comportement constitutif de motif grave de votre part (...).

 15. A la fin de la période de 2 ans de détachement en Belgique, si la société n'était pas en mesure ou ne voulait pas poursuivre votre occupation comme directeur financier de CODIC INTERNATIONAL sa basée en Belgique, la société vous offrira au R.U. une position similaire à celle que vous occupiez avant le commencement de cette période de détachement. Si la société n'est pas en mesure de vous offrir cette position, ou une situation en rapport avec votre qualification et votre expérience, vous aurez droit à un préavis d'un an plus une indemnité de licenciement.

 16. Il est rappelé que les termes et conditions à vous appliquer ne valent que pendant les deux premières années de votre détachement chez CODIC, débutant à la date où vous commencerez à travailler.

 Après cette période, si vous restez, les termes et conditions seront revus pour les mettre en concordance avec les usages CODIC et avec la loi fiscale belge.

 17. Le contrat est à interpréter selon la loi belge " (Traduction

 libre) ".

 Le 21 décembre 1995 DCP écrit à Monsieur T. H. pour lui proposer une prolongation de son détachement à Bruxelles :

 Nous avons le plaisir de vous offrir la poursuite de votre continuation chez CODIC à Bruxelles pour deux années supplémentaires à partir du 1er janvier 1996, selon les termes et conditions suivantes :

 1. Votre position sera celle de directeur financier, CODIC INTERNATIONAL...

 Vous serez basé à Bruxelles...

 2. Votre salaire annuel, incluant toutes les indemnités de coût de la vie, sera de 2.789.716 BEF par an...

 Pendant votre détachement outre-mer, vous garderez un salaire R.U. fictif de base pour DRESS (pension), l'octroi d'options sur actions et comme point de repère pour votre réintégration au Royaume Uni... Votre rémunération est actuellement fixée au taux R.U. de 66.000 £ par an (au 1er novembre 1995).

 3. A partir du 1er mai 1995, vous recevrez une commission basée sur le profit avant impôt de CODIC INTERNATIONAL.

 Le taux de commission sera fixé conformément à l'échelle progressive de la moyenne mensuelle des stocks et des investissements fixes d'actifs basée sur l'année financière concernée.

 Moyenne mensuelle du stock et des % du profit avant impôt

 investissements d'actifs

 Moins de £ 65 millions 1.5

 £ 65 - 80 millions 1.5 - 1.1

 £ 80 - 100 millions 1.1 - 0.8

 £ 100 - 120 millions 0.8 - 0.5

 £ 120 - 140 millions 0.5 - 0.4

 £ 140 - 160 millions 0.4 - 0.3

 Plus de 160 millions 0.3

 Le stock est calculé au taux d'échange en vigueur au 1er mai 1995.

 4. Vous serez protégé fiscalement de sorte que le salaire net que vous percevrez en Belgique ne sera pas inférieur au montant que vous auriez reçu au Royaume Uni.

 Vous résiderez en Belgique sous le statut spécial des non résidents, ce qui signifie que seuls votre rémunération de base, vos commissions et votre voiture sont soumis à l'impôt.

 5. Nous vous donnerons une allocations d'habitation d'un montant maximum de 1.310.000 BEF par an.

 La société paiera le minerval scolaire pour vos enfants à Bruxelles, à concurrence d'un montant maximal de 1.500.000 BEF par an.

 6. Vous resterez membre de DRESS et votre détachement comptera pour votre pension. Les contributions dans votre chef seront suspendues et votre pension sera calculée sur votre rémunération de base fictive du Royaume Uni pendant ce détachement.

 7. Vous continuerez à payer la sécurité sociale au R.U. sur base de votre salaire fictif au R.U. La société paiera également la sécurité sociale au R.U. Vous ne serez pas soumis à la sécurité sociale en Belgique.

 12. Si la société estime nécessaire de mettre fin à votre emploi, vous recevrez un préavis d'un an ou une indemnité compensatoire équivalente, à moins qu'un licenciement sur le champ et sans préavis ne soit justifié, suite à un comportement constitutif de motif grave de votre part.

 13. A la fin de votre seconde période de deux ans d'affectation en Belgique, si la société n'était pas en mesure ou ne voulait pas poursuivre votre occupation comme Directeur Financier de CODIC INTERNATIONAL sa basée en Belgique, la société vous offrira, au Royaume Uni, une position similaire à celle que vous occupiez avant le commencement de votre détachement. Si la société n'était pas en mesure de vous offrir une telle position ou une position conforme à vos qualifications et expérience, vous recevrez un préavis d'un an ou une indemnité compensatoire équivalente plus les indemnités de licenciement calculées en accord avec la police du groupe Royaume Uni en matière de licenciement.

 14. En cas de changement de contrôle de CODIC INTERNATIONAL ou dans le cas où vous n'acceptez pas une position au sein de CODIC INTERNATIONAL ou dans ses filiales à la suite d'un changement de contrôle, vous invoquer à votre discrétion invoquer la fin de ce contrat sur base d'un licenciement effectif.

 15. Ce contrat est à interpréter selon le droit belge (Traduction

 libre )".

 Le 17 novembre 1997 une nouvelle prolongation pour une durée de 1 an intervient.

 Le 5 octobre 1998 Monsieur L. , directeur des ressources humaines chez DCP écrit à Monsieur T. H. :

 Comme convenu, vous resterez en Belgique jusqu'à la fin de cette année...

 A votre retour au Royaume Uni, nous vous offrirons une position avec des responsabilités égales et un salaire correspondant aux barèmes R.U... Vous trouverez, en annexe, un bref job description du poste actuel en matière de propriété immobilière faisant rapport à M.M.. L. T. prendra contact avec vous dans les tous prochains jours pour vous permettre de rencontre Martin pour discuter de cette fonction.

 JOB DESCRIPTION

 Titre : Chef de la finance immobilière

 Rapporté à : M. M.

 Lieu : Hemel Hempstead

 Fonctions principales :

 - Assistance dans la fermeture des opérations de CODIC au Portugal et en Allemagne

 - Assistance du Corporate Development quant à l'étude d'aspects immobiliers des formats de vente au détail européens

 - Direction de l'aspect financier du programme de développement immobilier - environ £ 80 millions

 - Direction de l'aspect financier du programme de vente et de dispositions historiques - environ £ 40 millions

 - Direction du programme annuel de vente - £ 5/6 millions

 - Audit et vérification du département d'administratif immobilière -

 £ 250 millions de coûts/dépense en capital

 - Analyse de profils de clientèle en vue de formuler des modèles et des évaluations du marché pour de nouveaux magasins

 - Préparation et direction du procédé CER pour les nouveaux magasins

 - Surveillance et analyse des tendances de l'investissement immobilier

 - Surveillance et formulation de modèles d'évaluation du développement immobilier (Traction libre) ".

 Le 20 octobre 1998 Monsieur T. H. répond :

 Je n'ai jamais accepté que mon emploi chez CODIC se termine à la fin de cette année. Vous m'avez informé que mon emploi chez CODIC serait terminé le 31 décembre 1998 et vous m'avez aussi informé que CODIC recrutait un nouveau directeur financier pour me remplacer.

 Vous m'avez informé que vous tenteriez de m'offrir une position dans le Group Dixons endéans quatre à six semaines après notre réunion du 9 septembre. Selon mon contrat, cette position devrait être similaire à la position que j'occupais avant mon transfert chez CODIC.

 Ainsi que vous me l'avez proposé, j'ai accepté de rencontrer M. M. le 9 novembre 1990 mais j'ai de fortes réserves en ce qui concerne le job description annexé à votre lettre, puisqu'il semble n'être pas du tout similaire à ma position précédente dans le Groupe.

 Avant de décider de quitter mon emploi actuel chez CODIC, vous devez comprendre que j'ai besoin d'une offre d'emploi détaillée de Dixons. Ce qui inclurait au moins :

 - le salaire annuel de base;

 - les termes des commissions et bonus annuels;

 - le détail des options sur action;

 - le détail de la voiture de société;

 - les conditions de départ;

 - les détails en matière de pension;

 - les droits aux vacances annuelles et toutes autres matières usuelles en matière d'emploi.

 Je souhaiterais avoir substantiellement plus de détails en ce qui concerne le job description que vous m'avez envoyé... (Traduction libre)".

 Le 30 octobre 1998 Monsieur T. H. écrit à CODIC :

 Etant donné que CODIC INTERNATIONAL est mon employeur actuel, j'estime que vous devez être mis complètement au courant de mes discussions avec D. L.T. .

 En conséquence, vous trouverez en annexe une copie de ma lettre datée du 5 octobre 1998 et une copie de ma réponse du 20 octobre 1998.

 Je comprends que je suis actuellement lié à CODIC INTERNATIONAL S.A. par un contrat d'emploi à durée indéterminée.

 Toutefois, le Groupe a l'intention de mettre un terme à ce contrat et de m'offrir une nouvelle position au Royaume Uni, bien entendu, je devrais obtenir une information plus concrète et détaillée de cette offre d'emploi avant de prendre une quelconque décision en ce qui concerne mon avenir.

 Je vous informerai en temps utile de toute décision que je pourrais prendre mais, en attendant, mon intention est clairement de rester dans ma position actuelle de directeur financier de CODIC INTERNATION S.A. (Traduction libre) ".

 Le 3 novembre 1998 Monsieur L. répond à Monsieur T. H. :

 Cher T. ,

 Suite à votre lettre du 20 octobre 1998, je vous écris afin de répondre aux différents points soulevés.

 Comme mentionné dans votre dernier courrier du 17 novembre 1997, votre emploi chez CODIC constitue un détachement qui prendra fin le 31 décembre 1998.

 Vous mentionnez que votre position dans le Groupe Dixons devrait être semblable à la position que vous occupiez avant votre détachement chez CODIC. Bien que je sois en principe d'accord avec ceci, je suis sûr que vous souhaitez que nous prenions en compte votre progression personnelle depuis le début de votre détachement et le développement de votre future carrière dans la position que nous vous offrons. La position actuellement disponible avec M. rencontre, me semble-t-il, ces deux objectifs (Traduction libre) ".

 Le 16 novembre 1998 CODIC écrit à Monsieur T. H. :

 Cher Monsieur,

 Nous nous référons à notre courrier du 30 octobre 1998.

 Il vous a été expliqué que Dixons Group plc ne souhaite pas prolonger votre détachement chez CODIC à Bruxelles au-delà du 31 décembre 1998.

 Il n'est cependant pas dans l'intention du Groupe de mettre fin au contrat de travail qui vous lie à Dixons Group plc.

 Par conséquent, conformément à l'article 13 des conditions d'emploi convenues entre vous-même et Dixons Group plc le 21 décembre 1995, vous vous verrez offrir, à la fin de votre détachement, une position similaire au Royaume Uni à celle que vous occupiez avant le début de votre détachement.

 Votre détachement en qualité de Directeur Financier prendra donc fin le 31 décembre 1998 (conformément à l'article 13 mentionné ci-dessus), date à laquelle vous réintégrerez le Dixons Group au Royaume Uni (...) (Traduction libre)".

 Le 19 novembre 1998 Monsieur L. écrit à Monsieur T. H. :

 Suite à notre récent entretien, j'ai le plaisir de vous offrir la position de directeur financier Dixons Group Property Limited avec effet au 1er janvier 1999.

 Cette position, dans laquelle vous rapporterez au directeur général, Monsieur M., est très comparable au rôle que vous aviez avant votre détachement chez CODIC en ce que vous allez diriger l'aspect financier du développement immobilier et le programme de vente et continuer à travailler avec des problèmes européens de propriété immobilière. Ce nouveau rôle a des responsabilités additionnelles telle que la liaison avec les chaînes de vente quant à leur conception d'une stratégie immobilière et la direction du Département d'Administration Immobilière. M. estime que votre compétence est exactement ce qu'il recherchait pour son équipe. J'ai joint une copie du job description, quoique j'ai compris qu'au cours de votre conversation avec M. de nombreux détails sur la fonction ont été rajoutés.

 Votre nouveau salaire sera de 75.000 £ par an et votre grade G10. Vous aurez aussi droit à une assurance médicale familiale et à la consommation professionnelle et privée d'essence. Pour votre information, je joins le détail en ce qui concerne le système de bonus du groupe, la liste des valeurs actuelles, le plan de pension DRESS et le manuel DSG qui contient les détails en ce qui concerne les matières d'emploi.

 En ce qui concerne les options sur actions, quoi que nous ne garantissions pas contractuellement leur émission, il est très vraisemblable que nous allons continuer comme cela... (Traduction libre) ".

 Le 30 novembre 1998 Monsieur T. H. réplique : "... après avoir analysé la nouvelle proposition offerte, j'arrive à la conclusion qu'elle ne rencontre pas les dispositions prévues par mon contrat d'emploi. C'est pourquoi je ne puis accepter la proposition offerte...".

 Le premier décembre 1998 Monsieur L.T. écrit à Monsieur T. H. :

 Cher T. ,

 J'ai reçu vos lettres du 30 novembre et du 4 décembre, la première desquelles a vraisemblablement croisé la mienne du 1er décembre.

 Je pensais que vous auriez attendu ma lettre du 30 novembre, qui répondait aux questions spécifiques que vous aviez soulevées lors de notre dernière conservation téléphonique, avant de prendre une décision définitive quant à la position proposée.

 Il est décevant que vous ayez déjà décidé qu'elle était inacceptable avant d'être en possession des faits.

 Nous avons apporté beaucoup de soin à la construction de la nouvelle position de Directeur Financier du Dixons Group Property Ltd. Nous pensons qu'elle représente en effet une position similaire aux activités que vous exerciez auparavant chez DCP et qu'elle comporte un niveau équivalent de responsabilités, d'ancienneté et d'avantages.

 Nous ne nions pas que la position proposée est une nouvelle position. Cependant, nous nous référons au contrat accepté par vous le 19 novembre 1997 qui prolongeait votre détachement chez CODIC à Bruxelles pour une année supplémentaire, à partir du 1er janvier 1998. Cette convention indiquait également que les termes et conditions, tels que prévus par une lettre qui vous était adressée le 21 décembre 1995, continueraient à moins qu'ils ne soient amendés. Plus spécifiquement, l'article 13 de cette lettre mentionnait qu'à la fin de votre période de détachement en Belgique, " si la société n'était pas en mesure ou ne souhaitait pas renouveler votre emploi en tant que Directeur Financier de CODIC INTERNATIONAL sa basée en Belgique, la société vous offrirait une position similaire au Royaume Uni à celle que vous occupiez avant votre détachement".

 Il n'a jamais été convenu ni sous-entendu qu'une position identique vous serait offerte à votre retour au Royaume-Uni. Le fait que la position offerte comprend de nouvelles responsabilités ne signifie pas qu'elles ne sont pas d'un niveau de direction équivalent. Il n'est pas dans notre intention de mettre fin à notre relation d'emploi avec vous. Au contraire, nous nous réjouissons de travailler avec vous dans un job des responsabilités égales.

 Il est étonnant que vous croyiez que certains des aspects importants de ces responsabilités sont insignifiants, trop opérationnels, ou en dehors de votre expérience générale des affaires commerciales. Dans votre lettre du 30 novembre, vous vous référez aux budgets dont vous vous occupiez pour DCP en tant que Corporate Finance Director. Vous mentionnez un profit budgétaire de £ 350 millions pour DCP, cependant vous n'aviez pas de responsabilité individuelle pour les budgets de DCP. Je pense également que ces arguments ne sont pas fondés puisque votre rémunération et statut demeureront d'un niveau équivalent.

 Nous pensons que votre retour au Royaume-Uni nous offre l'opportunité d'avoir ces responsabilités reprises d'une façon plus formelle, efficace et professionnelle. Nous n'acceptons pas, par conséquent, les conclusions que vous tirez. Je réfute de la façon la plus forte possible que nous " ayons unilatéralement décidé de mettre fin " à votre contrat. Rien ne pourrait être plus loin de la vérité. Nous sommes heureux de garder vos talents dans le Groupe et nous avons fait une tentative honnête de le faire (Traduction libre) ".

 Par lettre du 18 décembre 1998 Monsieur T. H. conteste les affirmations de Monsieur L.T. ; il indique que : " en conclusion, vous m'avez offert une nouvelle position qui n'existe pas actuellement, qui n'a pas de similarité de contenu par rapport à ma position antérieure, qui représente une importante réduction des responsabilités par rapport à mes positions antérieures et actuelles, qui est d'un niveau de direction inférieur à mes positions antérieures et actuelles et qui par conséquent offre des avantages fortement réduits. Comme mentionné dans ma lettre du 4 décembre, vous m'aviez à l'origine dit au mois d'août que je recevrais douze mois de préavis qui seraient effectués au Royaume-Uni après le 31 décembre 1998. A cette réunion, il n'était question d'aucune nouvelle position, je pense que vous avez soigneusement construit la nouvelles position dans une tentative d'éviter vos obligations découlant de mon contrat. Puisque vous ne m'avez pas offert de position similaire au Royaume-Uni à celle que j'occupais précédemment chez DCP international ou une position correspondant à mes qualifications et à mon expérience, j'attends que vous honoriez à présent vos obligations découlant de mon contrat et du droit du travail. Selon moi, je suis actuellement employé par CODIC INTERNATIONAL en vertu d'un contrat de durée indéterminée et, par conséquent, je continuerai à exercer les fonctions en vertu de ce contrat à moins qu'il ne me soit notifié qu'il y est mis fin".

 Par lettre du 16 décembre 1998 CODIC informe Monsieur T. H. que sa dernière journée de travail avec CODIC Bruxelles sera le 31 décembre 1998.

 Le 18 décembre Monsieur T. H. répond : "comme mentionné dans mes lettres antérieurs, ma compréhension de la situation et que je suis actuellement employé par CODIC INTERNATIONAL S.A. en vertu d'un contrat à durée indéterminée, et par conséquent, je continuerai à exercer mes fonctions, à moins qu'il ne me soit confirmé par une décision de justice exécutable que mon contrat prend fin ".

 Le 4 janvier 1999 l'huissier de justice Mormal constate que l'accès aux bureaux de CODIC est refusé à Monsieur T. H. . L'avocat de celui-ci adresse ensuite des mises en demeure aux sociétés, ajourd'hui appelantes.

 Par jugement du 5 juillet 2001 le Tribunal du Travail de Bruxelles, statuant contradictoirement :

 Dit les actions principales recevables et fondées dans la mesure ci-après précisée;

 Condamne solidairement les parties défenderesses à payer au demandeur :

 - une somme provisionnelle de 23.809.906 F (vingt-trois millions huit cent neuf mille neuf cent six francs) à titre d'indemnité compensatoire de préavis;

 - une somme de 10.318.094 F (dix millions trois cent dix-huit mille nonante-quatre francs) à titre de commissions pour l'année 1998;

 - une somme de 1.019.689 F (un million dix-neuf mille six cent quatre-vingt-neuf francs) à titre de remboursement de frais;

 - les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants.

 Condamne la seconde défenderesse :

 - a payer la somme provisionnelle de 4.029.369 F (quatre millions vingt-neuf mille trois cent soixante-neuf francs) à titre d'indemnité complémentaire de licenciement;

 - à produire les documents permettant de déterminer le montant des cotisations patronales payé au plan de pension DIXONS pendant l'année 1998;

 Déclare recevables mais non fondées les demandes reconventionnelles,

 En déboute les demanderesses sur reconvention, défenderesses originaires,

 Renvoie la cause au rôle particulier pour ce qui concerne le surplus des demandes provisionnelles;

 Réserve les dépens."

 MOYENS DES SOCIETES APPELANTES.

 1. Monsieur T. H. et la société CODIC étaient liés par un contrat à durée indéterminée affecté d'un terme maximal à l'échéance duquel les relations de travail ont pris fin sans indemnité ni préavis.

 2. Les tribunaux ne sont pas compétents pour connaître de la demande formée contre DIXONS GROUP.

 MOYENS DE MONSIEUR H. .

 1. La mise à la disposition de Monsieur T. H. par son employeur au profit de CODIC est illégale car elle est intervenue en violation des articles 31 et suivants de la loi du 24 juillet 1987 en manière telle qu'un contrat de travail à durée indéterminée est né liant Monsieur T. H. à la société CODIC.

 2. Le contrat de travail conclu avec CODIC est à durée indéterminée et n'était pas affecté d'un terme maximal.

 DISCUSSION ET POSITION DE LA COUR.

 1. Il n'est pas contesté que durant tout le temps où Monsieur T. H. a fourni ses prestations de travail en Belgique, il a eu deux employeurs, les sociétés appelantes, la plus grande partie des obligations et droits du contrat liant DIXONS (DCP) à l'intimé a été en quelque sorte mise entre parenthèse sans que pour autant l'employeur ait renoncé à l'exercice de ses prérogatives.

 2. Monsieur T. H. , sujet britannique au service d'une société anglaise, a accepté d'exécuter temporairement ses prestations de travail à Bruxelles au profit d'une société filiale de DCP. Il ne s'agit pas de l'hypothèse visée à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 mais bien de la situation de tout travailleur qui, avec son accord, donc de manière contractuelle, accepte, parce qu'il y voit son intérêt d'exécuter temporairement son travail à l'étranger. Ce contrat s'exécutant en Belgique est soumis à la loi belge sans que DCP perde sa qualité d'employeur. Monsieur T. H. n'a pas été engagé par DCP en vue d'être mis à la disposition de CODIC; la preuve la plus manifeste résulte du fait que pendant les premières années de son existence, ce contrat fut exécuté exclusivement au R.U.

 3. Lors de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, il est parfaitement loisible aux parties de convenir que celui-ci prendra fin de plein droit à telle date qu'elles fixent.

 Cette possibilité de conclure un contrat à durée indéterminée assortie d'un terme maximum a été reconnue par la Cour de Cassation (Cassation, 8 juin 1961, Pas. 1961, I, 1096, Cassation, 17 janvier 1963, Pas.

 1963, I, 573, Cassation, 16 décembre 1965, Pas. 1966, I, 511, Cassation, 19 novembre 1964, Pas. 1964, I, 277, Cassation, 6 avril 1988, J.T.T. 1999, 340, Cassation, 23 septembre 1991, J.T.T. 1991, 482).

 S'agissant d'un contrat à durée indéterminée, aucun formalisme n'est exigé pour qu'il soit valablement convenu; la clause prévoyant un terme maximal ne doit pas davantage être constatée par écrit. Il suffit qu'elle soit établie à suffisance de droit, ce qui est le cas en l'espèce. Le détachement temporaire de Monsieur T. H. en Belgique concerne tant les relations de celui-ci avec DCP qu'avec CODIC. Ce caractère temporaire est partie intégrante de la relation de travail conclue entre CODIC et l'intimé.

 4. Rien ne s'oppose à ce que l'échéance primitivement fixée soit reportée, même à plusieurs reprises, à une date ultérieure dès lors que ce report résulte de l'accord des parties, ce qui est avéré. Ce report n'a pas dénaturé la convention. Monsieur T. H. ne peut nier l'existence d'un terme tel que celui-ci est prévu dans la lettre de détachement et prolongé deux fois. Il sait qu'à l'expiration de la deuxième prolongation, c'est-à-dire le 31 décembre 1998 son détachement à Bruxelles prendra fin.

 5. La qualité d'employeur de la société CODIC est limitée, dans le temps, à la durée du détachement convenue par DCP et Monsieur T. H. en manière telle que l'échéance du terme a mis fin au contrat de travail unissant Monsieur T. H. et CODIC sans que la notification d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire ne soit nécessaire.

 6. En décidant que postérieurement au 31 décembre 1998, Monsieur T. H. exécuterait son contrat au R.U., la société DCP a exécuté correctement ce qui était prévu par les lettres-contrats de détachement temporaire.

 7. Le problème de savoir si les fonctions confiées ensuite à Monsieur T. H. par DCP n'étaient pas compatibles avec ce qui avait été convenu doit s'apprécier selon le droit anglais, le contrat d'engagement concerne en effet une société de droit britannique et un sujet anglais, a été exécuté et devait être principalement exécuté au R.U. L'application du droit belge est limitée à la période de détachement.

 8. Ni l'article 635,3°, ni la convention de Bruxelles du 27 septembre 1968 ne justifient la compétence des tribunaux belges pour connaître du litige opposant l'intimé à DCP, en effet, l'objet et la cause de la demande formée contre cette société (les nouvelles fonctions attribuées en Angleterre) sont sans lien nécessaire avec la demande faite contre CODIC et qui est relative à la fin des relations contractuelles soumises au droit belge.

 1. Indemnité compensatoire de préavis.

 Il résulte des considérations qui précèdent qu'aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due en raison de l'expiration du contrat conclu avec la société CODIC. L'appel incident n'est donc pas fondé.

 2. Commissions.

 La société CODIC admet devoir 10.318.094 F (255.778,86 EUR) ) à ce titre et DCP admet sa responsabilité sur ce point.

 3. Frais de déménagement.

 Dans la lettre du 16 décembre 1998 que CODIC adresse à Monsieur T. H. la société indique que : " je confirme que les coûts liés au déménagement de vous et de votre famille de Bruxelles vers la Grande-Bretagne seront couverts par CODIC Bruxelles, conformément à votre contrat de détachement ".

 La Cour observe que la lettre de détachement ainsi que celles prévoyant la prolongation de celui-ci ne contiennent aucune mention relative aux frais de déménagement.

 La Cour estime dès lors que par sa lettre du 16 décembre 1998 la société CODIC a pris l'engagement de rembourser les frais de déménagement exposés par l'intimé.

 Monsieur T. H. prouve à suffisance de droit le montant des frais exposés.

 La Cour estime que les parties ne se sont pas expliquées à suffisance de droit sur l'application de la loi du 24 juillet 1987 dès lors que le détachement d'un sujet britannique a été décidé au R.U. par un employeur britannique et en application de la loi anglaise.

 La Cour n'est donc pas en mesure de statuer sur l'éventuelle responsabilité solidaire de la société DCP.

 La réouverture des débats sur ce point est ordonnée.

 La demande de Monsieur T. H. contre DCP.

 Les juridictions belges sont incompétentes, ratione loci, pour connaître de cette demande.

 La demande reconventionnelle de la société DCP.

 La Cour n'étant pas compétente pour connaître de la demande de l'intimé contre DCP ne l'est pas davantage pour statuer sur la demande reconventionnelle formée par cette société.

 PAR CES MOTIFS,

 La Cour,

 Statuant contradictoirement,

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

 Reçoit les appels principal et incident,

 Dit l'appel principal pour la plus grande part fondé et non fondé l'appel incident,

 Réforme le jugement a quo et statuant par voie de dispositions nouvelles,

 Condamne les sociétés appelantes à payer solidairement à Monsieur T. H. 255.788,86 EUR à titre de commissions, ce montant majoré des intérêts légaux et judiciaires,

 Condamne la S.A. CODIC INTERNATIONAL à payer

 25.277,43 EUR à titre de remboursement de frais, majorés des intérêts légaux et judiciaires,

 Ordonne la réouverture des débats avant de statuer sur la responsabilité solidaire de la société DCP sur ce point,

 Fixe cette réouverture à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 9 octobre 2002 à 14 heures 30',

 Se déclare incompétente pour connaître de la demande relative à la rupture du contrat par DCP ainsi que pour statuer sur la demande reconventionnelle formée par cette société,

 Déboute Monsieur T. H. de surplus de ses demandes,

 Réserve les dépens.

 Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 26 juin 2002, où étaient présents :

 Monsieur P. BLONDIAU, Président,

 Monsieur, O. VAN WAAS, Conseiller social au titre d'employeur qui, par ordonnance prise ce jour sur base de l'article 779 du Code judiciaire, a été désigné pour remplacer Madame S. KOHNENMERGEN, Conseiller social au titre d'employeur qui, ayant assisté aux débats et participé au délibéré en cette cause, a été légitimement empêché d'assister à son prononcé,

 Monsieur Ph. DE SMEDT, Conseiller social au titre de travailleur employé,

 Madame L. HERREGODTS, Greffier-adjoint pp.