

F-19971201-4

Arrêt Cour de cassation, Belgique S970054N 01/12/1997

Texte

LA COUR,

Vu l'arrêt attaqué, rendu le 16 février 1996 par la cour du travail d'Anvers;

Sur le moyen, libellé comme suit, pris de la violation des articles 149 de la Constitution coordonnée, 6, 1108, 1109, 1110, 1116, 1117 du Code civil, 1er bis, alinéa 3, 4, 5, 6 et 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, encore applicables aux faits en vertu de l'article 22 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et, pour autant que de besoin, des articles 1er, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19 et 22 de cette dernière loi,

en ce que l'arrêt déclare l'appel de la défenderesse fondé et, statuant à nouveau, déclare non fondée la demande du demandeur fondée sur l'article 1er bis, alinéa 7, de la loi du 10 juin 1952 tendant à entendre condamner la défenderesse au paiement d'une indemnité de 7.228.648 francs et en ce que l'arrêt déclare la demande reconventionnelle de la défenderesse fondée, condamne en conséquence le demandeur à payer à celle-ci la somme de 389.948 francs, majorée des intérêts judiciaires et des dépens, sur la base des motifs suivants : "4.1. L'employeur qui, comme en l'espèce, licencie un candidat délégué du personnel en violation de la disposition de l'article 1er bis, alinéa 4, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et qui ne réintègre pas ce travailleur dans l'entreprise dans les trente jours de la demande de réintégration, aux conditions de son contrat de travail, est tenu de payer l'indemnité précitée. 4.2. En l'espèce, l'organisation des travailleurs, à laquelle est affilié (le demandeur) a introduit une demande de réintégration par lettre du 22 août 1990 (pièce n° 4 du dossier de la (défenderesse). 4.3. La question qui se pose est de savoir si (le demandeur) a été réintégré dans les trente jours de la demande aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant son licenciement. Il suffisait toutefois que l'employeur se soit engagé avant l'expiration de ce délai à occuper à nouveau le travailleur (voir les conclusions de l'avocat général Lenaerts, sous Cass., 1er décembre 1980, R.W., 1980-81, col. 1992). 4.4. Par sa lettre du 21 septembre 1990, la (défenderesse) a annoncé (au demandeur) que "par la présente, elle confirme être disposée à vous faire reprendre le travail au sein de l'entreprise à partir du 21 septembre 1990". 4.5. (le demandeur) ne conteste pas que, par cette lettre, la (défenderesse) s'est engagée à l'occuper à nouveau aux mêmes conditions que précédemment (voir les conclusions (du demandeur) page 4 : 's'il est vrai que (la défenderesse) s'est engagé

e à réintégrer le (demandeur), dans le délai prévu des trente jours de la demande, il pourrait même se déduire de ladite lettre du 21 septembre 1990 émanant de (la défenderesse) que la réintégration était inconditionnelle'). Selon lui, la (défenderesse) ne semblait pas disposée à le réintégrer effectivement et inconditionnellement. En outre, la réintégration n'a été ni effective ni inconditionnelle. 4.6. La (défenderesse) a exposé le déroulement ultérieur des événements dans sa lettre du 18 octobre 1990 adressée à l'organisation syndicale (du demandeur) (pièce n° 10 du dossier

de la (défenderesse)) et signée le même jour par (le demandeur) pour lecture et accord. 4.7. La (défenderesse) y a notamment énoncé : 'Le travailleur a originairement déclaré vouloir travailler dans le système de quatre équipes, ce à quoi nous avons réagi de manière positive en lui donnant la formation nécessaire dans une section de production neuve pour lui, avec maintien de son statut et de sa rémunération. Toutefois, cette formation, qui commence à la base, lui causa quelques difficultés et il nous a prié de chercher d'autres solutions pour lui, le service de jour n'entraînant aucun problème. C'est ainsi que, de commun accord, le travailleur a été occupé au sein de la direction de l'équipe d'une section d'expédition et ce, à nouveau, avec maintien de son statut et de sa rémunération et, en outre, l'octroi de la prime de travail en équipe accordée par notre entreprise aux cas similaires du service de jour. A la demande du travailleur de pouvoir travailler à l'avenir au nouveau projet d'investissement, il lui a été répondu qu'il en aurait la possibilité dès qu'une occasion favorable se présenterait'. 4.8. Dès lors, il a été procédé originairement à la réintégration à laquelle la (défenderesse) s'était engagée (à partir du 26 septembre 1990 : voir la lettre à la (défenderesse), pièce n° 20 du dossier (du demandeur) par la formation (du demandeur), opérateur principal-contremaître-production avant son licenciement, au sein d'une section de production nouvelle pour lui, avec maintien de son statut et de sa rémunération, la (défenderesse) répondant ainsi - voir la lettre du 18 octobre 1990 - au souhait (du défendeur), immédiatement suivie (à partir du 1er octobre 1990 (conclusions de la (défenderesse)) - comme convenu (lettre du 18 octobre 1990) - de l'occupation (du demandeur) 'au sein de la direction de l'équipe d'une section d'expédition et ce, à nouveau, avec maintien de son statut et de sa rémunération et, en outre, octroi de la prime de travail en équipe accordée par notre entreprise aux cas similaires du service de jour'. 4.9. (le demandeur) allègue toutefois dans ses conclusions "qu'il ne peut être fait état d'une réintégration effective au sens de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs,

ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail" et que (page 4) "c'est totalement à tort que (la défenderesse) estime pouvoir alléguer qu'il y a eu réintégration dans les conditions légales". 4.10 (le demandeur) déduit qu'il n'y a pas eu de réintégration effective et que la (défenderesse) n'a pas eu l'intention de le réintégrer effectivement, bien que "(cette défenderesse) se soit engagée à réintégrer le (demandeur), dans le délai prévu des trente jours de la demande" (conclusions, page 4) et bien que la (défenderesse) lui ait annoncé par la lettre du 21 septembre qu'elle était "disposée à vous faire reprendre le travail au sein de l'entreprise à partir du 21 septembre 1990", de la circonstance que la réintégration prévue n'était pas inconditionnelle, la (défenderesse) ayant lié la réintégration à une sanction, ainsi qu'il ressort, selon lui, de la lettre que lui a adressée la (défenderesse) le 21 septembre 1990 ("nous nous référons aux entretiens que nous avons eu avec vous au service du personnel et vous communiquons que nous sommes tenus de vous imposer la sanction de la suspension pour la période du 13 août 1990 au 12 septembre 1990") (pièce n° 8 du dossier de la (défenderesse)). 4.11 Il ressort toutefois de la lettre du 21 septembre 1990 que la réintégration prévue était conditionnelle ou, en d'autres termes, que la (défenderesse) a subordonné la réintégration à une sanction. 4.12 (le demandeur) a ensuite allégué (conclusions, page 5) que "(la défenderesse) n'a pas davantage procédé à la réintégration en temps utile". 4.13 Cette allégation ne peut être retenue dès lors que - ainsi que (le demandeur) l'a reconnu dans ses conclusions, voir ci-avant - "(la défenderesse) s'est engagée à réintégrer le (demandeur), dans le délai prévu des trente jours de la demande" (voir aussi la lettre du 21 septembre 1990 de la (défenderesse), pièce n° 17 du dossier de (cette défenderesse)). 4.14 (le demandeur) a ensuite allégué que s'il était fait état d'une réintégration, celle-ci n'avait pas eu lieu dans les mêmes conditions. 4.15 Il est possible que (le demandeur) ait été occupé dans d'autres fonctions (le travail qu'il effectuait antérieurement n'étant plus disponible - voir les conclusions de la (défenderesse), page 9), mais il a gardé - voir la lettre du 18 octobre 1990 - son statut et sa rémunération. 4.16 En outre, ainsi qu'il ressort de la lettre du 18 octobre 1990 (voir, par exemple, le dernier alinéa de cette lettre : "nous confirmons par la présente que les deux parties ont marqué leur accord aux dispositions précitées"), (le demandeur) était d'accord avec la manière de procéder de la (défenderesse), c'est-à-dire la manière dont il a été

réintégré. En effet, il a été donné suite de manière positive à son souhait de travailler dans le système de quatre équipes, en lui accordant une formation au sein d'une section de production nouvelle pour lui,

avec maintien de son statut et de sa rémunération et c'est suite à un accord conclu avec lui, qu'il fut occupé au sein de la direction de l'équipe d'une section d'expédition et ce, à nouveau, avec maintien de son statut et de sa rémunération et, en outre, octroi de la prime de travail en équipe accordée par l'entreprise aux cas similaires du service de jour. 4.17 (le demandeur) pouvait valablement consentir aux propositions de la (défenderesse), dès lors que celle-ci s'était engagée à le réintégrer aux anciennes conditions. Il pouvait le faire, même si les conditions de travail essentielles n'avaient pas été maintenues - ce qui n'est par ailleurs pas établi. En effet, la réintégration à laquelle l'employeur est tenue est la réintégration à des conditions identiques effectuée à la demande du travailleur intéressé ou de son organisation syndicale. Ceci implique, a fortiori, que le travailleur intéressé peut consentir à ce que la réintégration ne soit pas effectuée aux mêmes conditions. 4.18 Partant, la cour du travail se rallie à la thèse (du demandeur) suivant laquelle la (défenderesse) est tenue de payer l'indemnité à défaut de réintégration régulière. 4.19 Il est possible que la lettre du 18 octobre 1990 contenait la mention que "une sanction prévue par le règlement de travail, à savoir la suspension pendant la période d'un mois, remplacera le licenciement" et que "de commun accord avec (le demandeur), il est décidé que la période de suspension aura un effet rétroactif afin de ne pas interrompre son occupation ultérieure" - ce qui, selon (le demandeur), impliquait la suppression du paiement de sa rémunération pendant la période de la suspension (qui a été payée ultérieurement) - et que ceci ne pouvait être valablement convenu (car constituant une violation de la disposition de l'article 1erbis, alinéa 6, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail), mais ceci n'implique pas - ainsi que (le demandeur) le fait toutefois valoir dans ses conclusions - que, pour ces raisons, la (défenderesse) ne pouvait valablement conclure un accord avec lui ou que, pour ces raisons, la réintégration n'était pas régulière. L'une et l'autre questions sont indépendantes. 4.20 (le demandeur) a signé la lettre du 18 octobre 1990 pour lecture et accord. 4.21 En signant cette lettre pour accord, (le demandeur) a consenti à ce qui y était énoncé, notamment à l'accord relatif à la réintégration conclu entre les parties. 4.22 (le demandeur) a contesté la validité de son consentement à cette lettre. Il aurait été induit en erreur. Il aurait été trompé et il y aurait lésion qualifiée. 4.23 L'erreur est une conception erronée des choses. Il n'apparaît pas que, lorsque, le 18 octobre 1990, il a signé pour accord la lettre de la même date, (le demandeur) aurait eu une conception erronée de ce qu'il signait.

La lettre est par ailleurs claire. 4.24 Le dol est une erreur sciemment suscitée. Comment pourrait-il y avoir dol, l'erreur n'étant pas établie? (...) 4.27 Dès lors, la (défenderesse) n'était pas tenue de payer l'indemnité. 4.28 Selon (le demandeur), la (défenderesse) aurait irrégulièrement rompu le contrat en imposant, postérieurement à la réintégration, des conditions de travail auxquelles il n'aurait pas consenti (voir la lettre du 31 octobre 1990 adressée par son avocat à la (défenderesse) - pièce n° 12 du dossier de (cette défenderesse)). 4.30 Toutefois, il n'apparaît pas que la (défenderesse) aurait imposé (au demandeur) des conditions de travail auxquelles celui-ci n'aurait pas consenti. Au contraire (voir la lettre du 18 octobre 1990). 4.31 Dès lors, c'est (le demandeur) qui, le 9 décembre 1990, a irrégulièrement rompu le contrat de travail. 4.32 Dès lors, il est redevable de l'indemnité de congé réclamée (...)",

alors qu'en vertu de l'article 1erbis, alinéa 5 et 7, de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, l'employeur est tenu de réintégrer dans l'entreprise le travailleur qui a été licencié en violation des alinéa 3 et 4 du même article de la loi et qui a introduit une demande de réintégration conformément au alinéa 5 de cet article et ce, dans les trente jours de la demande de réintégration et aux conditions de son contrat de travail; qu'en vertu du alinéa 6 de l'article 1erbis précité, l'employeur qui réintègre le travailleur protégé en application des dispositions du alinéa 5, est tenu de payer la rémunération perdue en

raison du licenciement et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération; que ces dispositions sont d'ordre public, de sorte que, conformément à l'article 6 du Code civil, il ne peut être dérogé par une convention aux obligations imposées à l'employeur par les dispositions précitées;

deuxième branche, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la défenderesse a remplacé le licenciement par une autre sanction, à savoir la suspension; que ce fait ressort manifestement du contenu de la lettre du 18 octobre 1990 qui a été reproduit dans l'arrêt, soit que "une sanction prévue par le règlement de travail, soit la suspension pendant la période d'un mois, remplacera le licenciement" et que "de commun accord avec (le demandeur), il est décidé que la période de suspension aura un effet rétroactif afin de ne pas interrompre son occupation ultérieure" (voir arrêt, page 9, rubrique 4.19); que, ainsi que l'arrêt l'énonce, le demandeur a fait valoir dans ses (premières) conclusions (page 9) qu'en imposant la sanction de remplacement, la défenderesse a aussi violé la garantie salariale prévue à l'article 1erbis, alinéa 6, de la loi du 10 juin 1952; que le demandeur a précisé à cet égard que la rémunération relative à

ladite période de suspension a été payée le 9 avril 1992, soit plus d'un an après la citation, ce que la défenderesse ne conteste pas;

que l'arrêt n'a pu légalement décider que la réintégration était régulière, nonobstant le fait qu'elle était accompagnée de la mesure de remplacement du licenciement contesté, à savoir la suspension, avec effet rétroactif, du contrat de travail et la retenue de la rémunération relative à la période de suspension; qu'en effet, en vertu de l'article 1erbis, alinéa 6, de la loi du 10 juin 1952, l'employeur qui réintègre le travailleur protégé en application des dispositions du alinéa 5 du même article, est tenu de payer la rémunération perdue en raison du licenciement; qu'en outre, conformément à l'article 1erbis, alinéa 5, de la loi du 10 juin 1952, la réintégration du travailleur protégé doit être inconditionnelle,

de sorte que l'arrêt qui décide que la réintégration était régulière et qu'aucune indemnité de protection particulière n'est due en vertu de l'article 1erbis, alinéa 7, de la loi du 10 juin 1952, n'est pas légalement justifié (violation des articles 1erbis, alinéa 3, 4, 5, 6, 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et, pour autant que de besoin, des articles 1er, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19 et 22 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel);

quatrième branche, il ressort des constatations de l'arrêt que, par sa lettre du 21 septembre 1990, la défenderesse a annoncé au demandeur que "par la présente, elle confirme être disposée à vous faire reprendre le travail au sein de l'entreprise à partir du 21 septembre 1990" (arrêt, page 5, rubrique 4.4.); qu'il a originairement été procédé à la réintégration ... (à partir du 26 septembre 1990 ...) par la formation du demandeur, opérateur principal-contremaître-production avant son licenciement, au sein d'une section de production nouvelle pour lui, avec maintien de statut et de rémunération, ... immédiatement suivie (à partir du 1er octobre 1990) de l'occupation (du demandeur) "auprès de la direction de l'équipe d'une section d'expédition et ce, à nouveau, avec maintien de son statut et de sa rémunération et, en outre, octroi de la prime de travail en équipe accordée par notre entreprise aux cas similaires du service de jour" (arrêt, page 8-9, rubrique 4.8); que l'arrêt s'est implicitement, mais certainement, rallié à la thèse du premier juge, selon laquelle, eu égard au contenu de l'ensemble des tâches incombant au demandeur à partir du 26 septembre 1990, la réintégration du demandeur ne satisfaisait pas à cet égard à

la condition de la réintégration aux mêmes conditions de travail requise par la loi, en se fondant sur

la considération que les articles 1er, alinéa 3, 4, 5, 6 et 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et 6 du Code civil "Il est possible que (le demandeur) ait été occupé dans d'autres fonctions (...)" (arrêt, page 8, rubrique 4.15); que, nonobstant cette constatation, l'arrêt décide que la réintégration est régulière et est effectuée aux conditions du contrat de travail du demandeur, celui-ci ayant maintenu son statut et sa rémunération et la réintégration ayant entièrement eu lieu avec le consentement du demandeur;

que c'est à tort que l'arrêt a admis qu'un délégué du personnel peut consentir à une réintégration qui n'est pas effectuée aux conditions du contrat de travail; qu'un tel accord constitue une violation de l'article 1erbis, alinéa 5 et 7, de la loi du 10 juin 1952, qui est d'ordre public et auquel il ne peut être dérogé par convention;

de sorte que l'arrêt qui décide que la réintégration était régulière et qu'aucune indemnité de protection particulière n'est due en vertu de l'article 1erbis, alinéa 7, de la loi du 10 juin 1952, n'est pas légalement justifié (violation des articles 1erbis, alinéa 3, 4, 5, 6, 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail et, pour autant que de besoin, des articles 1er, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 18, 19 et 22 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel et 6 du Code civil);

cinquième branche, conformément à l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manoeuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manoeuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté; que si le dol suscite en effet une conception erronée des choses auprès de l'une des parties, l'erreur résultant du dol ne constitue pas l'erreur visée à l'article 1110 du Code civil, soit l'erreur relative à la substance même de la chose; que, dès lors, hormis les cas relevant de l'application de l'article 1110 du Code civil, l'erreur résultant du dol peut être considérée comme étant un des vices de consentement entachant la validité d'un contrat; que, partant, l'arrêt ne décide pas légalement qu'aucune erreur n'ayant été établie, le dol ne peut être retenu;

de sorte que l'arrêt qui décide qu'aucun vice de consentement, plus spécialement aucun dol, n'entache le consentement des parties, n'est pas légalement justifié (violation des articles 1108, 1109, 1110, 1116, 1117 du Code civil) :

Quant à la deuxième

me branche :

Attendu que l'arrêt ne décide pas que la réintégration du demandeur était subordonnée à la suspension du contrat de travail;

Qu'en tant qu'il invoque que la réintégration n'était pas inconditionnelle, le moyen, en cette branche, manque en fait;

Attendu qu'en outre, en vertu de l'article 1erbis, alinéa 6, de la loi du 10 juin 1952, l'employeur qui réintègre le travailleur dans l'entreprise en application des dispositions du alinéa 5, est tenu de payer la rémunération perdue en raison du licenciement et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération;

Que cette disposition légale n'impose pas le paiement de la rémunération et le versement des cotisations précités à titre de condition pour une réintégration régulière au sens de l'article 1er bis,

alinéa 5, de la loi;

Que le moyen, en cette branche, manque en droit;

Quant à la quatrième branche :

Attendu que la protection spéciale des délégués du personnel aux conseils d'entreprise et comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail a pour but, d'une part, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à l'exercice de ces fonctions; qu'ayant été instituée dans l'intérêt général, cette protection légale est d'ordre public;

Attendu qu'il est satisfait à la réintégration du travailleur protégé "aux conditions de son contrat de travail" au sens de l'article 1er bis, alinéa 5, de la loi du 10 juin 1952, lorsque l'employeur s'engage inconditionnellement dans le délai prévu à occuper à nouveau le travailleur aux mêmes conditions que précédemment; que le but de la protection est en effet réalisé lorsque le travailleur acquiert la certitude, dans le délai fixé, que son licenciement est réduit à néant;

Attendu que l'arrêt constate que la défenderesse s'est engagée à réintégrer le demandeur aux mêmes conditions que précédemment, qu'elle a occupé le demandeur dans d'autres fonctions, avec maintien de statut et de rémunération, "répondant ainsi au souhait" du demandeur; que l'arrêt constate aussi que le demandeur a été occupé dans d'autres fonctions, le travail qu'il effectuait antérieurement n'étant plus disponible;

Que, par ces motifs, l'arrêt décide légalement que la réintégration du demandeur a eu lieu conformément à la loi;

Que le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli;

Quant à la cinquième branche :

Attendu que le dol est uniquement pris en considération pour l'appréciation de la validité d'un contrat lorsque les manoeuvres invoquées ont exercé quelque influence sur le consentement;

Attendu qu'en l'espèce, les juges d'appel constatent que lorsqu'il a signé la lettre, le demandeur n'avait pas une conception erronée de ce qu'il signait;

Que, dès lors, la décision est légalement justifiée;

Que le moyen, en cette branche, ne peut être accueilli;

PAR CES MOTIFS,

Rejette le pourvoi;

Condamne le demandeur aux dépens.