

RG N°46.592

Rep. N° 001109

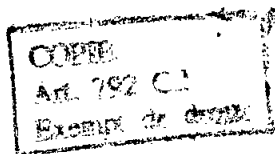
COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 MAI 2006.

4^{ème} Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif



En cause de :

La société anonyme HARCO GROUP, dont le siège social est établi à 1050 Bruxelles, avenue Louise, 390 ;

Partie appelante au principal, intimée sur incident, représentée par Maître L. Timineri loco Maître A. Vandamme, avocat à Bruxelles ;

Contre :

N _____

Partie intimée au principal, appelante sur incident, représentée par Maître S. Remouchamps loco Maître Jourdan, avocat à Bruxelles ;

*

*

*

RG N°46.592

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 ;

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 19 avril 2005, dirigée contre le jugement prononcé le 14 février 2005 par la 16^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, signifié le 19 avril 2005 ;
- les conclusions et conclusions additionnelles de Madame N déposées respectivement le 13 mai 2005 et le 14 octobre 2005 ;
- les conclusions de la SA HARCO GROUP, déposées le 26 juillet 2005 ;

Entendu les parties à l'audience publique du 15 mars 2006 ;

Vu les dossiers déposés à l'audience par chacune des parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1.

Les faits, tels qu'ils ressortent des pièces produites par les parties, peuvent être résumés comme suit :

1)

Par contrat de travail signé par les parties le 18 avril 2003, Madame N est engagée par la SA HARCO GROUP en qualité d'employée à partir du 28 avril 2003, pour une durée indéterminée avec une période d'essai de 6 mois.

2)

Le 30 avril 2003, Madame N rédige l'écrit suivant :

« Je soussignée N reconnaît avoir dissimulé mon état de grossesse de 5 mois lors des deux interviews préalables à mon engagement.

J'ai avisé vos collaboratrice de mon état deux jours après mon engagement.

Je suis toute disposée à signer un contrat à durée déterminée de 3 mois. Tout en reconnaissant que le mensonge que j'ai commis constitue une nullité de mon engagement originel.

Je reconnais encore que la suggestion de conclure un contrat à durée déterminée de trois mois a été formée librement, en toute indépendance et sans aucune pression morale de la société Harco group.

Fait de bonne foi, à Bruxelles le 30/04/03 en deux exemplaires. »

Suivent : la signature de Madame N et la signature d'un témoin, précédée de la mention « *Lu et approuvé* ».

3)

Aux termes d'un contrat de travail également daté du 18 avril 2003, Madame N est engagée par la SA HARCO GROUP, en qualité d'employée à partir du 28 avril 2003, pour une durée déterminée débutant le 28 avril 2003 pour se terminer le 31 juillet 2003.

4)

Le 31 juillet 2003, Madame N reçoit son C4 indiquant comme motif du chômage : « *CONTRAT A DUREE DETERMINEE* ».

5)

Le 6 août 2003, le service juridique de la CSC adresse à la SA HARCO GROUP une lettre recommandée par laquelle il expose les faits suivants :

- Madame N a signé, le 18 avril 2003, un contrat de travail à durée indéterminée avec HARCO GROUP, affecté d'une période d'essai de 6 mois ;
- en date du 29 avril 2003, elle a répondu affirmativement à une collègue qui lui demandait si elle était enceinte ;
- le 30 avril 2003, l'employeur la convoque et lui signale que le fait de n'avoir pas mentionné son état de grossesse à l'entretien d'embauche est une cause de nullité du contrat ;
- Madame N accepte alors de signer un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 28 avril au 31 juillet 2003 ; ce contrat est antidaté au 18 avril 2003 ;
- elle rédige, sous la dictée de son employeur, une lettre dont elle ne reçoit pas de copie.

RG N°46.592

Le conseiller juridique de Madame N. poursuit sa lettre en invoquant :

- le non-respect par l'employeur de la protection de la femme enceinte (loi du 16 mars 1971) ;
- la violation du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes (loi du 7 mars 1999) et une discrimination (loi du 25 février 2003) ;
- la nullité du contrat de travail à durée déterminée (article 18 de la loi du 7 mai 1999) ;
- la rupture irrégulière du contrat initial ;

et met, en conséquence, la SA HARCO GROUP en demeure de payer :

- 350,08 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis pour rupture irrégulière en période d'essai,
- 9.102 EUR bruts à titre d'indemnité de protection pour licenciement irrégulier d'une travailleuse enceinte.

6)

Par lettre du 12 août 2003, le conseil de la SA HARCO GROUP réfute la version des faits de Madame N. et donne la version suivante :

- Madame N. a subi deux interviews préalablement à son engagement ;
- lorsqu'elle fut engagée à durée indéterminée, elle est venue en pleurs avouer deux jours plus tard qu'elle avait celé son état de grossesse à son employeur ;
- consciente de son mensonge à l'égard de son employeur, elle a alors volontairement et librement proposé de signer un contrat à durée déterminée de trois mois ;
- devant témoins, elle a écrit et signé une déclaration dont le contenu corrobore la version de l'employeur ; le contenu de cette déclaration (dont le conseil de la SA HARCO GROUP annexe une copie à sa lettre) fait apparaître que Madame N. a reconnu avoir dissimulé son état de grossesse de 5 mois et que, consciente du mensonge qu'elle avait commis, a elle-même proposé de signer librement un contrat à durée déterminée (souligné par le conseil de la société, auteur de la lettre).

I.2.

Par exploit de citation du 2 décembre 2003, Madame N a poursuivi devant le Tribunal du travail de Bruxelles, la condamnation de la SA HARCO GROUP à lui payer :

- une indemnité compensatoire de préavis de 3.876 EUR,
- une indemnité de protection de la maternité de 7.752 EUR,
- des dommages et intérêts fixés *ex æquo et bono* à 1.250 EUR,
- les intérêts légaux et judiciaires ainsi que les dépens de l'instance.

Madame N demandait également que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

I.3.

Par jugement du 14 février 2005, le Tribunal du travail de Bruxelles a :

- déclaré l'action de Madame N recevable et partiellement fondée ;
- condamné la SA HARCO GROUP au paiement de 3.876 EUR à titre d'indemnité de préavis et de 7.752 EUR à titre d'indemnité de protection de la femme enceinte, montants à majorer des intérêts légaux depuis le 16 juillet 2003 et des intérêts judiciaires ;
- debouté Madame N du surplus de sa demande ;
- condamné la SA HARCO GROUP aux dépens ;
- autorisé l'exécution provisoire.

II. OBJET DES APPELS – RECEVABILITE.

II.1.

Par requête d'appel, précisée en conclusions du 26 juillet 2005, la SA HARCO GROUP demande à la Cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la société au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité de protection, des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

II.2.

Par conclusions prises le 13 mai 2005, Madame N _____ forme appel incident et demande la condamnation de la SA HARCO GROUP à lui payer 1.250 EUR à titre de dommages et intérêts, ainsi que les intérêts et les dépens.

II.3.

Introduits dans les délais légaux et réguliers en la forme, les appels, tant principal qu'incident sont recevables.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.*A. L'indemnité compensatoire de préavis.*

III.1.

Aux termes de l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit être constaté par écrit pour chaque travailleur, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci (article 9, alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978).

La constatation par écrit d'un contrat de travail à durée déterminée doit être faite avant que l'exécution du contrat prenne cours ; elle peut être faite au cours de l'exécution d'un contrat conclu antérieurement entre les mêmes parties mais non après la date convenue par les parties pour le début de l'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 est une disposition impérative et elle établit au bénéfice du travailleur une protection à laquelle il ne peut renoncer aussi longtemps que subsiste sa raison d'être ; le travailleur ne peut notamment y renoncer au moment de la constatation par écrit du contrat de travail à durée déterminée (Cass., 7 décembre 1992, *Pas.*, 1992, I, 1341).

III.2.

Le jugement attaqué relève à juste titre que le contrat de travail à durée indéterminée du 18 avril 2003 est parfaitement valable et que les prestations effectuées par Madame N _____ les 28 et 29 avril 2003 ont été exécutées dans le cadre de ce contrat.

Ceci est d'ailleurs expressément admis par la SA HARCO GROUP (cf. ses conclusions d'appel, page 9).

RG N°46.592

III.3.

Contrairement à ce que soutient la société, les parties n'ont pas mis fin de commun accord au contrat de travail à durée indéterminée, le 30 avril 2003.

Aucune convention de résiliation de commun accord du contrat de travail n'est intervenue ; les parties n'ont fait que constater sa prétendue nullité.

La déclaration manuscrite de Madame N du 30 avril 2003, reproduite plus haut dans l'exposé des faits, indique de manière tout à fait claire qu'à cette date, dans l'esprit des deux parties, le contrat de travail à durée indéterminée signé le 18 avril 2003 et entré en vigueur le 28 avril 2003, était nul en raison du fait que Madame N avait celé son état de grossesse.

Cette appréciation (bien qu'erronée en droit) que les parties ont faite de la situation exclut toute idée de « *révocation* » de la convention au sens de l'article 1134 du Code civil, ou de résiliation par la volonté des parties au sens de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978. En effet, seules les « *conventions légalement formées* » (article 1134 du Code civil) peuvent être révoquées par les parties de leur consentement mutuel. Dès lors que les parties croient (même à tort) que la convention n'a pas été valablement formée, qu'elle est nulle et que, par conséquent, elle n'existe pas, elles ne peuvent la révoquer.

Les éléments de la présente cause font apparaître que les parties ont cru pouvoir substituer, purement et simplement, au contrat de travail à durée indéterminée, prétendument nul signé le 18 avril 2003, un autre contrat de travail, à durée déterminée cette fois.

La conviction de la Cour à ce sujet résulte des éléments suivants :

- la mention dans la déclaration manuscrite de Madame N du 30 avril 2003 : « *Je suis disposée à signer un contrat à durée déterminée de 3 mois. Tout en reconnaissant que le mensonge que j'ai commis constitue une nullité de mon engagement originel* » ;
- l'absence de délivrance d'un document C4 pour les prestations effectuées les 28 et 29 avril 2003 dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée ;
- le fait que le contrat à durée déterminée signé le 30 avril 2003 ait été antidaté au 18 avril 2003 (date de la signature du contrat initial « *annulé* » aux yeux des parties) ;
- le fait que le contrat à durée déterminée mentionne comme date d'entrée en service le 28 avril 2003 (comme le prévoyait le contrat initial « *annulé* », ce qui manifeste une volonté de « *couvrir* » les deux journées d'exécution des 28 et 29 avril 2003).

III.4.

L'ensemble des constatations qui précèdent amènent la Cour à écarter la thèse de la SA HARCO GROUP suivant laquelle le contrat de travail à durée déterminée aurait succédé au contrat de travail à durée indéterminée et aurait été signé par Madame N à un moment où celle-ci ne travaillait plus pour la société, donc au moment de sa « *seconde entrée en service* ».

Du reste, même dans l'hypothèse soutenue par la société, le contrat de travail à durée déterminée signé le 30 avril 2003 ne répond pas aux conditions prescrites à peine de nullité par l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 dès lors que sa constatation par écrit est postérieure à la date d'entrée en service convenue par les parties et fixée au 28 avril 2003. Suivant l'enseignement de la Cour de cassation (arrêt du 7 décembre 1992 cité plus haut), la constatation par écrit peut avoir lieu pendant l'exécution d'un contrat de travail conclu précédemment mais non après la date convenue par les parties pour le début de l'exécution.

III.5.

En conséquence, le jugement dont appel doit être confirmé en ce qu'il a fait droit à la demande de Madame N tendant à la condamnation de la société à lui payer l'indemnité compensatoire de préavis.

B. L'indemnité de protection de la femme enceinte.

III.6:

En vertu de l'article 40 de la loi du 16 mars 1971, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration du délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement.

La travailleuse licenciée en violation de cette disposition légale a droit à une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

III.7.

L'employeur était informé de l'état de grossesse de Madame N

Le motif de la dissolution du contrat de travail est l'expiration du terme du contrat de travail à durée déterminée.

Or, le contrat de travail à durée déterminée n'a pas été valablement formé. Il est, dès lors, soumis aux mêmes conditions que le contrat de travail à durée indéterminée (article 9 de la loi du 3 juillet 1978).

RG N°46.592

Il en résulte que la rupture du contrat de travail est irrégulière.

La SA HARCO GROUP ne pouvait y mettre fin unilatéralement sauf pour un motif étranger à l'état physique résultant de la grossesse.

La cause même de la substitution – totalement irrégulière – du contrat de travail à durée déterminée à la convention initiale conclue à durée indéterminée, est l'état de grossesse de l'employée non révélé par celle-ci au cours des entretiens d'embauche.

Dès lors, le motif du licenciement est manifestement lié à l'état de grossesse de Madame N. Celle-ci a droit à l'indemnité forfaitaire de protection prévue à l'article 40 de la loi du 16 mars 1971.

Le jugement sera donc confirmé quant à cette demande.

C. Les dommages et intérêts réclamés dans le cadre de l'appel incident.

III.8.

Contrairement à ce soutient la SA HARCO GROUP, Madame N n'invoque pas l'existence d'un vice de consentement lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou lors de la signature de sa déclaration manuscrite.

La demande de Madame N a pour objet d'obtenir la réparation du préjudice que lui aurait occasionné le comportement adopté par l'employeur, comportement inacceptable au regard de la réglementation en matière de protection de l'égalité et de la maternité et comportement accompagné, en outre, de manœuvres dolosives (lui avoir fait croire que son contrat de travail à durée indéterminée était nul en raison du fait qu'elle n'avait pas révélé son état de grossesse ou en tout cas les conséquences que cet état pouvait avoir sur ses prestations ; l'avoir ainsi contrainte, pour conserver son travail, à signer le contrat de travail à durée déterminée ; lui avoir fait croire qu'elle avait commis une faute en ne révélant pas son état de grossesse pendant les entretiens d'embauche).

III.9.

S'il est vrai que l'employeur a méconnu la réglementation en matière d'égalité des travailleurs et de protection de la femme enceinte et allaitante, s'il est vrai qu'il a culpabilisé à tort Madame N pour n'avoir pas signalé qu'elle était enceinte lors de l'entretien d'embauche, la Cour ne voit pas quel préjudice spécifique, distinct de celui qui est couvert par l'indemnité de rupture et par l'indemnité forfaitaire de protection de la femme enceinte qui lui sont allouées, Madame N peut avoir subi.

Le préjudice spécifique allégué et évalué à 1.250 EUR n'est pas justifié.

RG N°46.592

L'appel incident est non fondé et le jugement est donc confirmé sur ce point également.

PAR CES MOTIFS, LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit les appels et les déclare non fondés ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SA HARCO GROUP aux dépens d'appel fixés à ce jour par la partie intimée aux sommes de :

- 133,16 Euros étant les frais de signification
- 285,57 Euros étant l'indemnité de procédure.

*

*

*

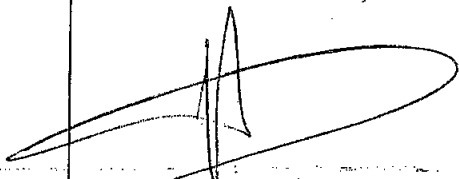
Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du Travail de Bruxelles en date du 3 mai deux mille six où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Conseiller

D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

O. VANDUEREN, Conseiller social au titre d'employé

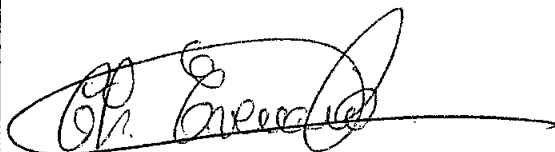
Ch. EVERARD, Greffier adjoint principal

A stylized signature consisting of a large loop and a vertical stroke.

O. VANDUEREN

A signature with a horizontal line and a loop.

D. PISSOORT

A signature with a large loop and a horizontal line.

Ch. EVERARD

A signature with a horizontal line and a loop.

L. CAPPELLINI.