

Rep.N° 08/2024

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 OCTOBRE 2008.

4^e Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur S _____, domicilié à _____ ;

Appelant, représenté par Maître Marquetecken S. loco Maître Richoux Ch., avocat à Bruxelles.

Contre:

La S.A. SIEMENS, dont le siège social est situé à 1070 Bruxelles, Square Marie Curie, 30 ;

Intimée, représentée par Maître Horion F.-X., avocat à Bruxelles.

★

★

★

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 10 octobre 2007, dirigée contre le jugement prononcé le 28 juin 2007 par la 18^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité et l'acte de signification de celui-ci du 10 septembre 2007 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la partie intimée les 20 décembre 2007, 15 avril 2008 et 24 juin 2008 ;
- les conclusions, conclusions additionnelles et de synthèse déposées pour la partie appelante les 21 février 2008 et 21 mai 2008 ;

Entendu les plaidoiries des conseils des parties à l'audience publique du 17 septembre 2008.

Vu les dossiers déposés par chacune des parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1.

Monsieur S a été engagé par la SA SIEMENS à partir du 1^{er} mai 2001 en qualité d'employé pour exercer la fonction d'expert juriste au sein du service juridique de SIEMENS (« JURA »).

Le 17 mai 2005, Monsieur S et son collègue Monsieur F, également expert juriste au sein du service juridique de SIEMENS, (co-demandeur originaire mais qui n'a pas interjeté appel du jugement du 28 juin 2007) sont licenciés avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Une convention intitulée « *Convention relative à l'octroi d'une indemnité de rupture, avec notification de la rupture du contrat de travail* » est signée immédiatement par les parties.

Cette convention constate tout d'abord que l'employeur met fin au contrat de travail de l'employé (article 1) et que le contrat de travail prend fin le 17 mai 2005 (article 2).

L'article 3 stipule que Monsieur S. recevra, dans les trente jours calendrier suivant la date du 17 mai 2005, une indemnité correspondant à 8 mois de rémunération.

Les articles 6, 7 et 8 de la convention énoncent :

« Article 6

Les parties conviennent en outre que, du fait du paiement indiqué à l'article 3, elles renoncent à tous les droits, actions et revendications qui pourraient naître ou qui sont déjà nés en raison et du fait de leur contrat de travail qui prendra fin à la date indiquée à l'article 2, ou qui s'y rapportent de manière quelconque.

Article 7

La présente convention implique en outre une renonciation des parties à invoquer toute erreur de fait ou de droit ainsi que toute omission concernant l'existence ou l'étendue de leurs droits.

Article 8

La présente convention comprend l'entière expression de la volonté des parties sur son objet. La présente convention ne peut être modifiée ou adaptée que par le moyen d'une convention écrite entre les parties ».

Le même jour, une autre convention est signée entre les parties, concernant l'usage de la voiture de société. Il est convenu que l'employé conservera à titre exceptionnel le véhicule mis à sa disposition dans le cadre de sa fonction jusqu'au 31 mai 2005.

Le 18 mai 2005, Monsieur S. adresse à la SA SIEMENS, par e-mail, le message suivant :

« Hier, le 17 mai, j'ai été licencié par la SA Siemens à cause de « rosseries » envers Madame C. Du moins c'était la raison que Monsieur H m'a communiquée après m'avoir soumis une transaction pour signature.

Je tenais à vous signaler qu'à aucun moment une explication ne m'a été demandée en ce qui concerne cette accusation et que je n'ai pas eu l'occasion de me défendre. Pour autant que de besoin je conteste formellement de m'être comporté d'une telle façon envers Madame C. ».

Par lettre en date du 4 juillet 2005, les conseils de Messieurs F. et S. dénoncent les conditions dans lesquelles leurs clients ont été amenés à signer la convention et réclament pour chacun d'eux des « dommages et intérêts complémentaires pour licenciement abusif » évalués à l'équivalent de 9 mois de rémunération. Ils demandent également à la SA SIEMENS de leur communiquer le détail du calcul de l'indemnité de rupture pour leurs deux clients.

Le conseil de la SA SIEMENS réagit à ce courrier en signalant que sa cliente avait l'intention de licencier les deux employés pour motif grave mais que, pour éviter les conséquences néfastes que cela aurait pu engendrer, elle a décidé de mettre fin à leur contrat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture. Il ajoute que les indemnités de rupture payées à Monsieur S et à Monsieur F couvrent tout le dommage résultant du licenciement et que ceux-ci ont accepté en toute liberté de conclure une transaction précisant les droits et obligations des parties.

I.2.

Messieurs F et S ont lancé citation le 11 mai 2006 à l'encontre de la SA SIEMENS.

Outre l'indemnité pour licenciement abusif équivalente à 9 mois de salaire, ils réclamaient 1 € provisionnel sur un dommage évalué à 50.000 € à titre de complément d'indemnité de rupture.

I.3.

Par jugement du 28 juin 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré les demandes irrecevables.

II. OBJET DE L'APPEL – RECEVABILITE.

II.1.

Par requête d'appel et en termes de conclusions, Monsieur S demande à la Cour du travail de :

- déclarer l'appel recevable et fondé ;
- réformer le premier jugement ;
- condamner la SA SIEMENS au paiement de 1.800 € du chef de complément d'indemnité de rupture ;
- condamner la SA SIEMENS au paiement de 61.887,06 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif équivalent à 9 mois de rémunération ;
- condamner la SA SIEMENS au paiement des dépens de l'instance.

II.2.

Introduit dans le délai légal et régulier en la forme, l'appel est recevable.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

A. Grievs de l'appelant à l'encontre du jugement du 28 juin 2007.

III.1.

Monsieur S. —, qui conteste la validité de la convention du 17 mai 2005, reproche tout d'abord aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte des circonstances du licenciement, à savoir la menace d'un licenciement pour motif grave.

Il soutient que son consentement a été vicié par la contrainte, violence morale, et qu'en outre, l'employeur a agi avec une précipitation déraisonnable.

Il estime que les premiers juges auraient dû avoir égard à un arrêt de la Cour de cassation du 24 mars 2003 qui a rejeté un pourvoi dirigé contre un arrêt de la Cour du travail de Mons ayant retenu la violence injuste ou illicite sur la base des conditions dans lesquelles l'employeur avait soumis à la signature du travailleur la transaction litigieuse.

Il invoque les circonstances suivantes, qui ont, selon lui, vicié son consentement :

- il a été menacé de licenciement pour motif grave dans le cas où il ne signerait pas la convention ;
- aucun reproche ni avertissement ne lui avait été adressé au préalable et il venait de passer son évaluation, qui était favorable ;
- il n'a disposé d'aucun délai de réflexion ;
- il était à ce moment en rétablissement d'une grave maladie cardiaque et avait des charges familiales et financières importantes ;
- il n'a pas eu d'autre choix que de signer la convention ;
- dès le lendemain, il l'a mise en cause par l'envoi d'un e-mail (pièce 13bis de son dossier).

Enfin, Monsieur S. confirme qu'il ne demande ni l'annulation ni la résolution judiciaire de l'ensemble de la convention, estimant que son consentement n'a été vicié qu'en ce qui concerne les montants payés à titre d'indemnité de rupture.

III.2.

Monsieur S. fait, par ailleurs, grief au jugement dont appel de n'avoir pas répondu à sa demande concernant le détail et le calcul de l'indemnité payée.

Il soutient que la société ne lui a communiqué que tardivement un décompte sommaire, ne reprenant pas tous les éléments de l'indemnité.

Il constate que l'avantage constitué par l'usage d'un véhicule de société et d'une carte essence a été sous-évalué : selon lui, cet avantage doit être estimé à 350 € par mois au lieu des 125 € retenus, en sorte qu'il lui reste dû un complément d'indemnité de congé s'établissant comme suit : $(350 \text{ €} - 125 \text{ €}) = 225 \text{ €} \times 8 \text{ mois} = 1.800 \text{ €}$.

III.3.

Enfin, Monsieur S reproche aux premiers juges de n'avoir pas tenu compte de la question du licenciement abusif pour cause de harcèlement supposé ni de l'obligation de mettre en place la procédure prévue par la loi du 11 juin 2002 en cas de harcèlement.

Tout en reconnaissant que des tensions existaient au sein du service juridique de SIEMENS, l'appelant conteste s'être rendu coupable d'actes de harcèlement à l'égard de Madame C.

Il relève que, dès lors qu'elle considèrerait qu'il y avait harcèlement, la SA SIEMENS aurait dû mettre en place la procédure prévue par la loi du 11 juin 2002, qui oblige l'employeur à prendre des mesures de prévention et d'investigation en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Le licenciement immédiat du (en l'occurrence des) présumé(s) harceleur(s) ne constitue pas l'une de ces mesures.

L'appelant estime que si le but de la loi est de protéger la victime de la violence ou du harcèlement au travail, il n'en reste pas moins que la mise en place de la procédure régulière lui aurait permis de conserver son emploi.

Il considère, en conséquence, que le comportement de la SA SIEMENS est constitutif d'abus de droit de rupture.

Il réclame de ce chef des dommages et intérêts pour licenciement abusif d'un montant équivalent à 9 mois de rémunération.

B. Position de la partie intimée.

III.4.

La SA SIEMENS oppose à toutes les prétentions de l'appelant, demandeur originaire, qu'une convention de transaction au sens des articles 2044 et suivants du Code civil a été conclue et que cette convention a autorité de chose jugée entre les parties (art. 2052 C.c.), en sorte que les demandes de Monsieur S sont irrecevables ou, à tout le moins, non fondées.

C. Décision de la Cour du travail.

III.5.

Les parties sont d'accord sur les principes qui régissent la matière, tels qu'ils résultent, notamment, des articles 2044 et suivants du Code civil (transaction) et des articles 1109 et suivants du Code civil (vice de consentement).

Ces principes ont été rappelés de manière claire et complète dans le jugement dont appel.

La Cour du travail s'y réfère expressément.

III.6.

En l'espèce, il n'est pas contesté par la partie intimée que, le 17 mai 2005 en fin d'après-midi, Monsieur Sⁱ a été appelé par Monsieur Hⁱ chef du service juridique et que celui-ci, en présence de Madame DE Bⁱ responsable du personnel, lui a notifié son congé immédiat.

Une convention relative aux modalités de la rupture et prévoyant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis calculée conformément à la grille Claeys a immédiatement été soumise à la signature de Monsieur Sⁱ.

Une telle convention est licite. En effet, l'article 82, §3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que, lorsque la rémunération annuelle excède 26.912 € (au 1^{er} janvier 2005), les délais de préavis à observer par l'employeur sont fixés par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné (sinon, par le juge).

III.7.

Cette convention présente toutes les caractéristiques de la transaction :

a) Terminer une contestation.

La transaction doit terminer une contestation née ou prévenir une contestation à naître (article 2044 du code civil).

Au moment de la résiliation du contrat de travail, des contestations peuvent naître, portant soit sur des sommes dues en raison de l'exécution du contrat de travail (salaires, primes, frais, ...), soit sur des éléments inhérents à la rupture du contrat de travail (contestation éventuelle du motif de la rupture, durée du préavis, indemnité compensatoire de préavis, dommages et intérêts, ...).

En l'espèce, un litige était susceptible de naître entre les parties concernant la validité du licenciement pour motif grave que la SA SIEMENS avait envisagé de notifier à Monsieur Sⁱ.

Une contestation aurait également pu naître au sujet de la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture.

Les parties ont transigé, mettant ainsi fin à leur contestation.

b) Concessions réciproques.

Les parties se sont accordées, entre autres, sur une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 mois de rémunération.

La société a, de la sorte, fait une concession importante puisqu'elle avait initialement envisagé de licencier Monsieur S. sans préavis ni indemnité, pour motif grave.

Monsieur S. a, quant à lui, renoncé à contester la validité et la régularité de la rupture ainsi qu'à réclamer toutes autres sommes que celles visées par la convention transactionnelle.

En conséquence, c'est à bon droit que le jugement dont appel a considéré la convention du 17 mai 2005 comme étant une transaction.

III.8.

Reste à examiner si comme le soutient Monsieur S. cette transaction est entachée d'un vice de consentement.

Aux termes de l'article 1112 du Code civil :

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard en cette matière à l'âge, au sexe et à la condition des personnes ».

La Cour de cassation ajoute que la violence morale ne vicie la volonté que pour autant qu'elle soit injuste ou illicite (Cass., 7 novembre 1977, *pas.*, 1978, I, 275 – Cass., 12 mai 1980, *Pas.*, 1980, I, 1132).

Pour être une cause de nullité, la violence doit donc à la fois :

- être déterminante du consentement ;
- faire impression sur une personne raisonnable ;
- faire craindre un mal considérable ;
- être injuste ou illicite.

C'est l'ensemble des circonstances de fait entourant la signature d'une convention qui doivent déterminer si le consentement a été vicié.

Dans l'espèce qui a donné lieu à l'arrêt de cassation invoqué par l'appelant, la Cour du travail de Mons avait considéré que, « *si la violence peut être motivée et justifiée par l'exercice normal d'un droit, encore faut-il que l'auteur de la prétendue violence n'abuse pas de son droit pour extorquer l'acceptation d'un choix finalement imposé (...)* ». Sans examiner les faits qui étaient reprochés au travailleur par l'employeur, la Cour du travail avait estimé que les conditions dans lesquelles l'employeur avait soumis la transaction à la signature du travailleur, en lui faisant signer sans délai de réflexion un document préétabli prévoyant sa démission ou la rupture du contrat de commun accord, ne lui offrait pas un véritable choix et constituait une violence morale viciant son consentement.

La Cour de cassation a jugé que cette considération de l'arrêt, non contestée par un moyen, suffisait à fonder l'appréciation du caractère injuste ou illicite de la violence.

Qu'en est-il en l'espèce ?

- a) Monsieur S n'a pas été placé devant le « *choix* » de démissionner ou d'accepter une rupture à l'amiable ou, à défaut, d'être licencié pour motif grave. Il a été licencié conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et la convention litigieuse, conforme à l'article 82, § 3, n'a porté que sur la durée du préavis à observer par l'employeur et la hauteur de l'indemnité en tenant lieu.
- b) Les conditions dans lesquelles l'employeur a soumis à la signature de Monsieur S la transaction litigieuse ne présentent aucun caractère injuste ou illicite. Aucun élément du dossier ne prouve l'existence d'une contrainte ou d'une pression morale quelconque exercée sur Monsieur S.
- c) Monsieur S est un homme de plus de cinquante ans et un juriste expérimenté, qui plus est dans le domaine des ressources humaines.
- d) Il n'y a pas eu de déséquilibre anormal entre les parties. Monsieur S a reçu ce à quoi il avait droit. D'ailleurs il n'a pas contesté immédiatement la validité de son consentement. A l'heure actuelle, tout en mettant en cause la validité de la convention, il n'en demande pas l'annulation ou la résolution judiciaire et ne réclame que 1.800 € de complément d'indemnité, après avoir constaté que l'avantage résultant de l'usage d'un véhicule de société avait été, à son estime, sous-évalué.

Il n'y a, dès lors, aucune raison de retenir la violence injuste ou illicite en l'espèce. Le consentement de Monsieur S n'a pas été vicié.

III.9.

En conclusion, la convention transactionnelle conclue le 17 mai 2005 est valable.

Par application des articles 2052 et 1134 du Code civil, elle tient lieu de loi aux parties et constitue un obstacle à invoquer toute erreur de fait ou de droit ainsi que toute omission concernant l'existence ou l'étendue de leurs droits.

Les demandes de Monsieur S. sont, dès lors, irrecevables.

Le jugement dont appel doit être confirmé.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR DU TRAVAIL,**

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 l'appel et le dit non fondé ;

En déboute Monsieur S. ;

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions ;

Condamne Monsieur S. aux frais et dépens d'appel liquidés à ce jour à la somme de 3000 € par la S.A. SIEMENS.

Ainsi jugé par :

M^{me} CAPPELLINI L.

M. MILLET L.

M. NOEL B.

assistés de

M^{me} GRAVET M.

Conseiller président la chambre

Conseiller social au titre d'employeur

Conseiller social au titre d'employé

Greffière adjointe

NOEL B.

MILLET L.

GRAVET M.

CAPPELLINI L.

1 mot nul
g

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 15 octobre deux mille huit, par :

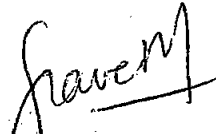
M^{me} CAPPELLINI L.

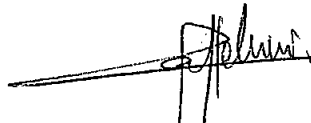
Conseiller président la chambre

Assistée de

M^{me} GRAVET M.

Greffière adjointe


GRAVET M.


CAPPELLINI L.

