

Rep.N°. 2011/2931

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 08 NOVEMBRE 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

Monsieur [REDACTED]

Appelant,
comparaissant en personne assisté par Maître Anne Witmeur, avocat
à Bruxelles.

Contre :

LA S.A. FNAC BELGIUM, dont le siège social est établi à 1030
Bruxelles, Avenue Jacques Georgin, 12 ;

Intimée,
représentée par Maître Olivier Rijckaert, avocat à Bruxelles.

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu le jugement prononcé le 11 janvier 2010,

Vu la requête d'appel du 13 juillet 2010,

Vu l'ordonnance du 8 septembre 2010 actant les délais de conclusions et fixant la date de l'audience sur la base de l'article 747, § 1, du Code judiciaire,

Vu les conclusions d'appel déposées pour la société, le 12 novembre 2010 et pour Monsieur S, le 13 janvier 2011,

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées pour la société, le 11 mars 2011 et pour Monsieur S, le 13 mai 2011,

Vu les conclusions de synthèse d'appel déposées pour la société, le 15 juillet 2011,

Vu les dossiers déposés par les parties,

Entendu les conseils des parties à l'audience du 4 octobre 2011.

I. LES ANTECEDENTS DU LITIGE

1.

Monsieur S est entré au service de la société en qualité d'employé, le 12 janvier 1993.

Le 4 août 2006, il a été convoqué pour un entretien avec le directeur logistique, le même jour à 14 heures. La convocation précisait que « *l'entretien portera sur (la) déclaration des heures prestées cette semaine-ci* ».

Le 4 août 2006, Monsieur S a été convoqué pour un entretien avec le directeur des ressources humaines, le 7 août 2006 à 11 heures. La convocation précisait que « *l'entretien portera sur (la) déclaration des heures prestées cette semaine-ci* ».

2.

Le 7 août 2006, les parties ont conclu une convention de fin de contrat précisant :

« 1. Le contrat de travail qui lie les parties est arrêté en date d'aujourd'hui, 7 août 2006, sans délai ni indemnité de préavis.

2. Les parties reconnaissent n'avoir plus aucun droit à faire valoir l'une à l'égard de l'autre ».

Un C.4. mentionnant un départ de commun accord a été établi le 7 août 2006.

3.
L'organisation syndicale de Monsieur S a soulevé la nullité de la convention de rupture de commun accord en considérant que son consentement avait été vicié. Elle a ainsi demandé le versement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 14 mois de rémunération.

4.
Par citation signifiée le 24 avril 2007, Monsieur S a demandé la condamnation de la société à lui payer 36.166 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 14 mois de rémunération.

5.
Par jugement du 11 janvier 2010, le tribunal du travail a déclaré la demande non fondée et a condamné Monsieur S aux dépens liquidés à 2.000 Euros à titre d'indemnité de procédure.

Monsieur S a fait appel du jugement par une requête reçue au greffe le 13 juillet 2010.

II. OBJET DE L'APPEL

6.
Monsieur S demande à la Cour du travail de réformer le jugement et de condamner la société à lui verser 38.045,21 Euros bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis à augmenter des intérêts légaux depuis la rupture du contrat de travail, le 7 août 2006 ainsi qu'à délivrer les documents sociaux soit, la feuille de paye, la fiche fiscale et le C.4.

A titre subsidiaire, il demande à la Cour d'entendre le témoin Julien K sur le déroulement des réunions litigieuses du 4 et du 7 août 2006.

III. DISCUSSION

A. Validité de la convention de rupture de commun accord

7.
Monsieur S met en cause la validité de la convention de rupture de commun accord signée le 7 août 2006. Il soutient que son consentement résulte d'une violence morale.

Principes utiles à la solution du litige

8.
Doctrines et jurisprudences s'accordent sur ce que la « violence morale » ne vicie le consentement donné à un acte juridique que si les quatre conditions suivantes sont réunies :

- elle doit être déterminante du consentement ;

- elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable, en ayant égard à l'âge, au sexe et à la condition de la personne concernée ;
- elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ;
- elle doit être injuste, c'est-à-dire non motivée par l'exercice normal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports normaux de subordination morale ou économique (voir H. De Page, Traité Élémentaire de droit civil belge, T. I, n°60, p. 75).

En ce qui concerne plus particulièrement la dernière condition, la Cour de cassation a décidé que « *la seule circonstance qu'un travailleur démissionne parce que l'employeur menace de le congédier pour motif grave et d'introduire, à cette fin, une action en justice contre lui, ne constitue pas, en soi, une violence au sens de l'article 1109 et suivants du Code Civil* » (Cass. 7 novembre 1977, Pas., 1978, I, p. 275 ; Cass. 12 mai 1980, Pas., 1980, I, p. 1132).

La Cour de cassation a, encore, précisé que l'existence d'une violence morale ne se déduit pas de la seule circonstance que les faits invoqués n'auraient pas constitué un motif grave de licenciement (en ce sens Cass. 23 mars 1998, J.T.T. 1998, p. 378) ; ainsi, il faut essentiellement voir dans quelles circonstances la menace de licenciement pour motif grave a été formulée (voir Cass. 24 mars 2003, J.T.T. 2003, p. 360).

9.

En pratique, la Cour s'attachera donc à vérifier la réalité et l'intensité des mesures d'intimidation tandis que sur le fond du dossier, elle

« se gardera de procéder comme s'il était saisi d'un contentieux de licenciement pour motif grave. D'un côté, la charge et le risque de la preuve pèsent sur celui qui poursuit l'annulation de l'acte et non sur celui qui a formulé le reproche. D'un autre côté, le contrôle judiciaire ne peut être que marginal : le juge ne conclura à l'existence d'un vice que si manifestement les faits reprochés au travailleur, tels qu'ils étaient connus par l'employeur, se révèlent anodins ou factices, à telle enseigne que celui-ci n'a pu être persuadé de la sincérité de sa menace » (J. Clesse, Examen de Jurisprudence – Contrat de travail, R.C.J.B. 1996, p. 539, n° 42).

Application dans le cas d'espèce

10.

En l'espèce, les entretiens des 4 et 7 août 2006 ont eu pour objet la circonstance que Monsieur S. avait mentionné sur son relevé de la semaine, des prestations supplémentaires d'une heure par jour qu'il n'avait, selon la société, pas entièrement réalisées. Il n'est pas contesté qu'à la suite de deux entretiens, Monsieur S. a été placé devant l'alternative suivante : signer une convention de rupture de commun accord ou être licencié pour motif grave.

11.

La menace de licenciement pour motif grave constituait un moyen de pression.

Cette menace de licenciement était selon toute vraisemblance de « *nature à faire impression sur une personne raisonnable* » et à faire « *naître la crainte d'un mal considérable* ».

Il y a toutefois lieu d'être attentif aux circonstances dans lesquelles la convention a été signée et, comme l'a fait le tribunal en page 5 du jugement, de relever que :

- un premier entretien a eu lieu avec le supérieur hiérarchique avant que n'intervienne, 3 jours plus tard, l'entretien avec le directeur des ressources humaines au cours duquel il fut question de licenciement ; Monsieur S a donc disposé d'un délai pour réfléchir à ce qui lui était reproché ;
- même si les convocations aux entretiens ne révélaient pas la menace de licenciement pour motif grave, elles mentionnaient de manière précise l'objet de l'entretien ;
- les convocations précisait que Monsieur S pouvait se faire assister par un membre du personnel ; il semble d'ailleurs que lors de l'entretien du 4 août 2006, il était accompagné d'un délégué syndical ;
- les entretiens se sont déroulés en présence du collègue de Monsieur S à qui des faits identiques étaient reprochés ;
- il n'est pas contesté que lors du second entretien, avant de signer la convention, Monsieur S et son collègue ont disposé d'un délai de réflexion.

Ces circonstances conduisent à considérer que Monsieur S a pu prendre une décision en connaissance de cause et a eu la possibilité de prendre l'avis d'un tiers. Face à la menace de licenciement, il a donc pu conserver son libre arbitre. Il faut dès lors confirmer que la menace de licenciement n'a, dans les circonstances de l'espèce, pas été déterminante du consentement.

De même, la menace n'était pas injuste ou illicite. Même s'il n'est pas certain que le licenciement pour motif grave aurait été validé par la Cour, il n'aurait pas été abusif pour la société d'invoquer comme motif grave le fait d'avoir, alors qu'en l'absence de système de pointage, la vérification des prestations repose sur la confiance mutuelle, mentionné des heures supplémentaires qui n'ont pas été entièrement effectuées.

Ainsi deux des quatre conditions de la violence morale ne sont pas remplies.

Le consentement de Monsieur S n'a pas été vicié.

12.

Monsieur S affirme, mais sans le démontrer, que le directeur des ressources humaines aurait dit qu'une convention de rupture de commun accord préserve mieux le droit aux allocations de chômage.

Dès lors que Monsieur S et son collègue ont disposé d'un délai de réflexion entre l'entretien du 4 août et celui du 7 août 2006 et ont eu la possibilité de contacter la personne de leur choix avant de signer la convention de rupture de commun accord, c'est vainement que Monsieur S fait valoir que le jour des faits le délégué syndical était absent ou encore qu'il aurait mal appréhendé l'incidence de la convention sur son droit aux allocations de chômage.

Comme l'a relevé le premier juge, pour marquer son adhésion à une convention, il n'est en rien requis de faire précéder sa signature de la mention « *lu et approuvé* » ou « *bon pour accord avec le contenu de cette convention* ».

C'est vainement que Monsieur S. _____ présente la convention comme un simple « *solde de tout compte* », ce qu'elle n'est pas.

Pour le reste, il est constant que l'article 42 de la loi du 3 juillet 1978, n'empêche pas que le travailleur signe une convention au moment de la fin des relations de travail et que comme en l'espèce, il renonce à ses droits de manière expresse et distincte (Cass. 7 mars 1988, Pas. 1988, I, p. 809).

De même, c'est vainement que Monsieur S. _____ se réfère au règlement de travail dès lors que la rupture de commun accord n'est pas une sanction disciplinaire.

Enfin, c'est vainement que Monsieur S. _____ demande l'audition de Monsieur K. _____ en vue de clarifier le déroulement des entretiens du 4 et du 7 août 2006. Il n'invoque aucun fait précis qui, s'il était établi par cette audition, serait de nature à démontrer que la menace de licenciement a été déterminante du consentement et/ou que cette menace était injuste ou illicite.

B. Conséquences

13.

Le jugement et sa motivation doivent être confirmés. L'appel doit être déclaré non fondé. Les circonstances de la cause ne justifient pas une indemnité de procédure supérieure au montant de base.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel non fondé,

Confirme le jugement en toutes ses dispositions,

Condamne Monsieur S. _____ aux dépens d'appel liquidés à 2.200 Euros à titre d'indemnité de procédure.

Délaisse à Monsieur S. _____ ses propres dépens.

Ainsi arrêté par :

J.-F. NEVEN,

Conseiller,

C. VERMEERSCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de A. DE CLERCK,

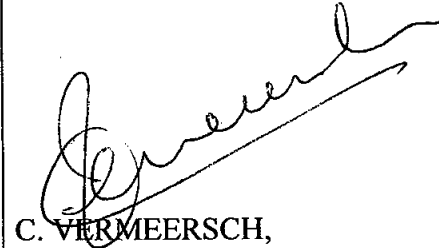
Greffier



A. DE CLERCK,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



J.-F. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 novembre 2011, où étaient présents :

J.-F. NEVEN,

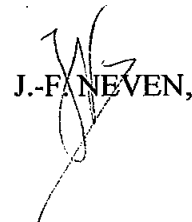
Conseiller,

A. DE CLERCK,

Greffier



A. DE CLERCK,



J.-F. NEVEN,

