

Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire 2014 / 1226
Date du prononcé 06 mai 2014
Numéro du rôle 2012/AB/528

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000008875-0001-0009-01-01-1



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

Monsieur Hervé M.

Appelant,
représenté par Maître Emilie Verbruggen loco Maître Renaud Heins, avocat à Limbourg.

contre

LA SA CPM BELGIUM, dont le siège social est établi à 1040 Bruxelles, Rue Carli, 1 ;

Intimée,
représentée par Maître Carine Guigui loco Maître Thierry Hallet, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

Indications de procédure

Monsieur Hervé M a fait appel le 31 mai 2012 d'un Jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 17 janvier 2012.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 septembre 2012, prise à la demande conjointe des parties.

┌ PAGE 01-00000008875-0002-0009-01-01-4 ┐



La SA CPM Belgium a déposé ses conclusions le 14 décembre 2012 et le 25 juillet 2013 et ses conclusions de synthèse le 4 février 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Hervé M. a déposé ses conclusions le 19 avril 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 4 mars 2014 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Monsieur Hervé M. a été engagé par la SA CPM Belgium à partir du 10 juillet 2007 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de « sales representative ».

Il a été désigné représentant du personnel au Conseil d'entreprise et au Comité pour la prévention et la protection au travail en 2008.

Monsieur Hervé M. s'est trouvé en incapacité de travail du début du mois d'août au début du mois de décembre 2008. La reprise du travail était fixée au 4 décembre. Il a cependant été dispensé de prestation de commun accord à partir du 4 décembre 2008.

Le 23 décembre 2008, les parties ont signé une convention de rupture de commun accord mettant fin au contrat de travail à la date du 24 décembre 2008, moyennant le paiement d'une indemnité de départ égale à trois mois de rémunération.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Hervé M. a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles la condamnation de la SA CPM Belgium à lui payer la somme totale de 124.143,01 euros à titre de :

- indemnité de protection (111.757,44 euros)
- régularisation barémique de son salaire (5.885,57 euros)
- commissions impayées (3.500 euros)
- retenues sur salaire (3.000 euros).



Par un jugement du 17 janvier 2012, le Tribunal du travail de Bruxelles a débouté Monsieur Hervé M. de toutes ses demandes et l'a condamné aux dépens de l'instance, liquidés par la SA CPM Belgium à 5.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Hervé M. demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail et de condamner la SA CPM Belgium à lui verser la somme totale de 124.143,01 euros, ainsi que les dépens des deux instances.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La convention signée le 23 décembre 2008

La convention est valable.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Hervé M. conteste la validité de la convention, qu'il soutient avoir signée sous la pression de son employeur.

1.1. Les principes

Le consentement exprimé par une personne n'est pas valable s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol (article 1109 du Code civil). L'obligation contractée sous l'empire de la violence ou du dol peut être annulée (article 1117 du Code civil).

La violence constitutive de vice de consentement se définit comme suit :

« 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 » (article 1112 du Code civil).

Quatre conditions sont requises pour que l'existence d'une violence viciant le consentement soit reconnue :

- la violence doit avoir été déterminante du consentement ;
- elle doit être de nature à faire impression sur la personne concernée ;



- elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale ;
- elle doit être injuste ou illicite (Cass., 8 janvier 1970 ; Cass., 12 mai 1980 et Cass., 23 mars 1998, www.cass.be).

Ne présentent pas un caractère injuste ou illicite, la menace motivée par l'exercice normal d'un droit (Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, p. 378) ni l'existence d'un rapport de subordination morale ou économique (article 1114 du Code civil ; P. VAN OMMESLAGHE, *DE PAGE, Traité de droit civil belge*, T. II (Les obligations), vol. 1, Bruylant, 2013, n° 163).

Les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont déterminantes pour décider si une violence injuste ou illicite a été exercée (Cass., 24 mars 2003, *J.T.T.*, p. 360).

Tant le dol, que la violence, ne se présument pas et doivent être prouvés par la partie qui s'en prévaut (articles 1116 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

1.2. Application des principes en l'espèce

Monsieur Hervé M expose longuement le contexte dans lequel la convention a été signée, selon lui. Ces faits allégués sont cependant contestés et Monsieur Hervé M, sur qui pèse la charge de la preuve, ne les établit pas.

Les pièces du dossier établissent les faits suivants :

Lorsque Monsieur Hervé M a repris le travail le 4 décembre 2008, la SA CPM Belgium n'a pas été en mesure de l'affecter immédiatement à un projet commercial précis. Les parties sont convenues d'une dispense de prestations.

Au mois de décembre 2008, alors qu'il était encore engagé dans les liens d'un contrat de travail avec la SA CPM Belgium, Monsieur Hervé M recherchait un nouvel emploi. Il en tenait la SA CPM Belgium informée (pièce 8 de la SA CPM Belgium).

Le 22 décembre, la SA CPM Belgium a convoqué Monsieur Hervé M pour le lendemain afin de l'affecter à un projet.

À l'issue de la réunion du 23 décembre, c'est finalement la rupture du contrat de travail de commun accord qui a été décidée par les parties. Les conditions dans lesquelles cette réunion s'est déroulée ne sont pas connues. Aucun élément du dossier ne permet de présumer que la SA CPM Belgium a exercé une pression morale sur Monsieur Hervé M lors de cette réunion. Il n'est pas établi que Monsieur Hervé M n'a pas pu bénéficier d'un délai de réflexion ni qu'il a été empêché de contacter son avocat.



Le fait que les parties se sont accordées sur le paiement d'une indemnité de départ égale à trois mois de rémunération, et non sur une indemnité de protection de 64 mois de rémunération, ne permet pas de présumer l'existence d'une violence morale. En effet, Monsieur Hervé M n'aurait pu prétendre à l'indemnité de protection qu'à condition que la SA CPM Belgium mette fin à son contrat de travail. Or, il n'est pas établi que la SA CPM Belgium comptait rompre le contrat. Au contraire, Monsieur Hervé M était convoqué pour être affecté à un nouveau projet.

Outre l'absence de tout élément qui permettrait de présumer une violence morale, la Cour souligne, comme le Tribunal, que Monsieur Hervé M n'a invoqué, pour la première fois, l'existence d'un vice de consentement que dans ses conclusions du 12 octobre 2010, soit près de deux ans après la signature de la convention. Son conseil n'en a nullement fait état dans sa lettre de mise en demeure du 26 octobre 2009. Ceci rend la violence morale invoquée par Monsieur Hervé M fort peu crédible.

En conclusion sur ce point, le vice de consentement invoqué par Monsieur Hervé M n'est pas établi. La convention signée entre les parties le 23 décembre 2008 est valable.

2. La demande d'indemnité de protection

La SA CPM Belgium ne doit pas payer d'indemnité de protection à Monsieur Hervé M

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 16 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, l'indemnité de protection est due par l'employeur qui a mis fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures établies par cette loi.

Il est requis, pour l'application de cette disposition, que l'employeur ait rompu le contrat de travail ou que le travailleur y ait mis fin en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur (article 2, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi).

La loi permet que le contrat de travail prenne fin par d'autres modes, parmi lesquels le commun accord entre l'employeur et le travailleur (article 2, § 6). Dans ce cas, l'indemnité de protection n'est pas due puisque la condition qui vient d'être rappelée n'est pas remplie : le contrat de travail n'est pas rompu par l'employeur ou par le travailleur en raison de faits qui constituent un motif imputable à l'employeur. Il n'est pas nécessaire de « lever la protection » du travailleur. Le caractère d'ordre public de la loi ne fait pas obstacle à la rupture du contrat de travail de commun accord, puisque ce mode de rupture est permis par la loi elle-même.



Déclare l'appel recevable ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a débouté Monsieur Hervé M de toutes ses demandes et en ce qu'il l'a condamné aux dépens de la première instance ;

Réforme le jugement en ce qu'il a déclaré non fondées les demandes d'arriérés de rémunération fixe et de commissions ainsi que de remboursement de retenues sur salaire ; statuant à nouveau sur ce point, déclare ces demandes irrecevables ;

Condamne Monsieur Hervé M à payer à la SA CPM Belgium les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 5.500 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

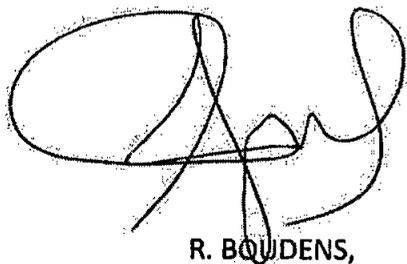
Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON,

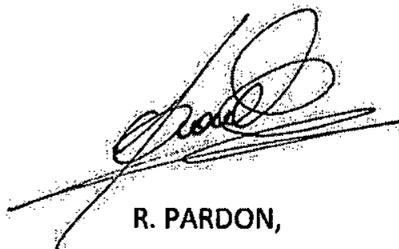
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de R. BOUDENS,

Greffier



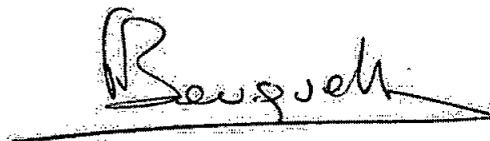
R. BOUDENS,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

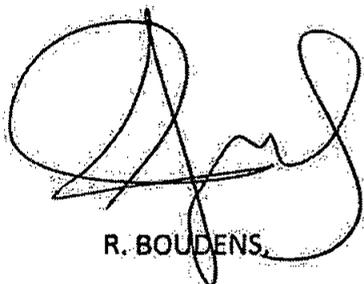
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 mai 2014, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

R. BOUDENS,

Greffier,



R. BOUDENS,



F. BOUQUELLE,

