

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
2016 / 1572
Date du prononcé
06 juin 2016
Numéro du rôle
2014/AB/408

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000452059-0001-0025-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

1. INBEV BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, Boulevard Industriel 21,

partie appelante,

représentée par Maître WILLEMS G. loco Maître WOUTERS Olivier, avocats à BRUXELLES.

contre

1. B

partie intimée,

représentée par Maître de ROUBAIX Pierre loco Me CLAES Dominique, avocats à BRUXELLES.

★

★ ★

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

La présente décision applique notamment les dispositions suivantes :

- Le Code judiciaire,
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, et notamment l'article 24.

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

Vu l'appel interjeté par la s.a. Inbev Belgium (ci-après désigné par Inbev) contre le jugement contradictoire prononcé le 13 janvier 2014 par la 2ème chambre du Tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 10-912-A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 18 avril 2014 ;

Vu les différentes conclusions déposées par monsieur B ;

Vu les différentes conclusions déposées par Inbev ;



Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 9 mai 2016 ;

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

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

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 13 janvier 2014, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

- Condamne Inbev Belgium s.a. à payer à Monsieur Serge B. les montants suivants :
- L'indemnité de protection : 259.660,66 € bruts à majorer des intérêts au taux légal à dater du 8 octobre 2009 jusqu'à la date du paiement effectif ;
- La rémunération restant à courir (article 17 loi 19/03/1991) fixée provisionnellement à 167.697,51 € bruts, à majorer des intérêts à dater du 8 octobre 2009 jusqu'à la date du paiement effectif.
- Renvoie au rôle la demande relative au C4.
- Condamne Inbev Belgium s.a. aux frais et dépens en ce compris l'indemnité de procédure liquidée par Monsieur Serge B. 7.000 € ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel formé par Inbev a pour objet de :

à titre principal :

- Réformer le jugement dont appel dans la mesure postulée ;
- Déclarer les demandes de monsieur B. non fondées ;
- Condamner monsieur B. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.



à titre subsidiaire :

- Dire pour droit que monsieur B. ne peut, à défaut de demande de réintégration valablement introduite, bénéficier de l'indemnité de protection prévue à l'article 17 de la loi du 19 mars 1991 ;
- Limiter par conséquent, si la Cour devait considérer que la démission de monsieur B. est affectée d'un vice de consentement ou de forme, le montant des indemnités de protection à un montant brut de 259.660,52 € équivalent à 48 mois de rémunération ;
- Compenser sur cette base les dépens ;
- Ne pas prononcer de condamnation d'Inbev sous peine d'astreinte.

Monsieur B. demande la confirmation du jugement du 13 janvier 2014 et la condamnation d'Inbev à lui payer les sommes suivantes, à majorer des intérêts légaux et judiciaires:

- 259.660,66 € bruts à titre d'indemnité de protection ;
- 171.788,03 € bruts à titre de rémunération pour la période courant du 8 octobre 2009 jusqu'à la date d'installation du nouvel organe issu des élections sociales de 2012.

Il sollicite également la condamnation d'Inbev à lui délivrer un nouveau formulaire C4 sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard dans les 8 jours de la signification du jugement (lire arrêt) à intervenir et la condamnation d'Inbev aux dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur Serge B. a été engagé par la s.a. Cavenor en date du 12 février 1988 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier pour travailler en qualité de chauffeur convoyeur.

Il fut ensuite engagé le 1^{er} octobre 1990 par Interbrew, qui avait repris la s.a. Cavenor.

Un avenant signé à une date indéterminée précisait qu'il exercerait la fonction de délégué dépôt à dater du 24 mai 1994.

Au moment de la rupture de son contrat de travail, monsieur Serge B. exerçait la fonction de « sales support representative » et avait le statut d'employé. Il avait par ailleurs la qualité de travailleur protégé, ayant été candidat non élu aux élections sociales de 2008.

Le vendredi 2 octobre 2009, monsieur Serge B. a reçu un appel téléphonique du secrétariat de Louvain l'invitant à se présenter le lundi 5 octobre 2009 à 11h00 à Anderlecht pour un entretien avec madame Manischa T. (national sales manager Inbev).



Lors de son arrivée au siège d'Anderlecht le lundi 5 octobre 2009, il a été invité à un premier entretien à 9h30.

Cet entretien a eu lieu en présence de monsieur Alain P (régional sales manager Inbev), mademoiselle Stephanie T (sales manager Bruxelles & Louvain et supérieur direct de monsieur B) et monsieur Marc W (sales consultant à Louvain).

Monsieur B et monsieur W furent interrogés quant à des rumeurs relatives à d'éventuelles irrégularités lors de leurs contacts avec les tenanciers d'établissements partenaires d'Inbev, notamment pour l'établissement « New diplomat ». Ils ont nié être responsables d'irrégularités (voir la pièce 14 du dossier d'Inbev).

Il s'est avéré que monsieur B n'était pas responsable du café New Diplomat en tant que sales consultant mais que les contacts avec cet établissement relevaient des attributions de monsieur W. Monsieur B comme monsieur W ont nié les faits (voir le mail déposé en pièce 14 du dossier d'Inbev).

Monsieur W reconnaîtra ultérieurement les faits relatifs au New Diplomat le 7 octobre 2009 lors d'une seconde réunion tenue hors la présence de monsieur B à l'occasion de laquelle une attestation du cafetier lui sera montrée. Il sera licencié pour motif grave le 8 octobre 2009.

La réunion de 11h, annoncée le 2 octobre 2009, a été maintenue. Elle s'est déroulée en présence de madame T (national sales manager, c'est-à-dire le directeur commercial d'Inbev pour la Belgique), monsieur P, mademoiselle T et monsieur W.

Cette réunion n'a pas duré plus de 5 à 7 minutes et monsieur B comme monsieur W ont été informés que si les rumeurs relatives aux irrégularités dénoncées devaient s'avérer fondées, un licenciement serait envisagé.

Monsieur Serge B prétend qu'il a été menacé de licenciement pour motif grave et de poursuites pénales lors de cette seconde réunion et lors des réunions suivantes, ce qui n'est pas reconnu par Inbev. Ce point sera examiné dans la discussion.

Le mercredi 7 octobre 2009, monsieur Serge B a été contacté par monsieur Alain P à 11h15, lequel l'a invité à se présenter à 14h00 au siège social de Louvain. Etaient présents à cette réunion monsieur Thomas C (people director, directeur des ressources humaines), monsieur Bart T (people manager : responsable du personnel pour la partie commerciale) et mademoiselle T qui ont alors présenté à monsieur B une attestation signée par messieurs David O. exploitant du « JM café » et Diego M. (barman de l'établissement) l'accusant d'avoir demandé un « pas de porte » à titre privé pour permettre à cet établissement de renouveler son bail. Monsieur B qui n'a pas reçu de copie de cet écrit, a nié ces faits.



A cette réunion décrite comme dure, monsieur B a pleuré (voir la déclaration sous serment de madame T dans le cadre des enquêtes).

Des reproches ont également été adressés au cours de la même journée par monsieur C à monsieur B concernant l'établissement le Calypso pour lequel l'exploitant, monsieur P, l'aurait accusé d'avoir réclamé le paiement d'une commission à titre privé pour le placement de matériel frigorifique (beercooler). La circonstance que ces reproches n'ont pas été faits lors de la réunion de 11h15 mais ultérieurement par monsieur C résulte de la mention qui en est faite dans le courrier des conseils de monsieur B du 23 octobre 2009 et de l'absence de contestation de ce fait dans la lettre en réponse d'Inbev Belgium du 24 novembre 2009.

A la fin de l'entrevue, monsieur C a programmé une nouvelle réunion à Louvain le lendemain à 8h30.

Le 7 octobre 2009, l'épouse de monsieur Serge B a eu un entretien téléphonique avec le service de prévention (Premed) d'Inbev afin de faire part de ce que son mari devait faire face à des accusations injustifiées concernant la perception de commissions. Il fut convenu que monsieur Serge B devait contacter personnellement la conseillère externe en prévention. Le 8 octobre 2009, elle a recontacté ce service pour signaler que son époux avait été informé par la direction qu'il pouvait signer son C4 ou qu'il le citerait en justice et qu'il avait fait le choix de signer son C4.

Le 8 octobre 2009, monsieur B s'est rendu à Louvain en voiture accompagné de monsieur Jacques G, délégué syndical qu'il connaissait depuis 1989. Monsieur B l'a informé des faits qui lui étaient reprochés pendant le trajet en voiture, tout en contestant son implication.

Lors de la réunion du jeudi 8 octobre 2009 fixé à 8h30, monsieur C et monsieur T ont proposé à monsieur B, assisté de monsieur G, une alternative : soit un licenciement pour motif grave, soit une démission. Il sera examiné dans le cadre de la discussion si la première alternative s'accompagnait également d'un dépôt de plainte au pénal.

A un moment, les représentants d'Inbev ont quitté la salle de réunion pour laisser monsieur B et monsieur G seuls. Monsieur G s'est entretenu avec monsieur B puis l'a laissé seul pour téléphoner à son épouse. Il a ensuite revu monsieur B seul. Monsieur G a par après invité les deux représentants d'Inbev à revenir pour permettre la reprise de la réunion.

Monsieur B a alors rédigé et signé une lettre stipulant ce qui suit :



« Je soussigné Serge B. déclare par la présente donner sa démission avec effet immédiat ».

Les deux représentants d'Inbev n'ont pas exclu lors des enquêtes qu'ils auraient pu dicter cette lettre à monsieur B. Le témoignage de monsieur G. ne l'exclut pas non plus.

De retour à son domicile, l'épouse de monsieur Serge B. a appelé Sos Médecins : le docteur M. a constaté un syndrome dépressif et a mis monsieur Serge B. en incapacité de travail pour une durée de 8 jours. Le certificat d'incapacité de travail a été adressé à Inbev.

Le même jour, les conseils de monsieur B. ont pris contact avec monsieur G. en vue qu'il relate l'entretien qui s'était déroulé le matin.

Par lettre datée du 9 octobre 2009 adressée à Inbev, les conseils de monsieur B. ont fait valoir que les circonstances qui avaient amené monsieur B. à démissionner se caractérisaient par des faits de violence morale et de harcèlement moral dont s'était rendue coupable la direction d'Inbev, que sa démission était dès lors affectée d'un vice de consentement et qu'ils demandaient la réintégration de monsieur B. dans ses fonctions au terme de son incapacité de travail.

Par courrier en réponse du 15 octobre 2009, Inbev a contesté que la démission de monsieur B. ait été donnée sous la contrainte, en décrivant les faits tels qu'ils s'étaient déroulés entre le 5 et le 8 octobre 2009. Inbev a par ailleurs signalé que monsieur B. ne faisant plus partie du personnel, il ne devait pas envoyer de certificats médicaux pour la période ultérieure à cette date. Elle a également invité monsieur B. à restituer la voiture de société dans les 24h.

Par courrier du 23 octobre 2009, les conseils de monsieur Serge B. ont pris acte qu'Inbev considérait que la relation de travail avait définitivement pris fin le 8 octobre 2009 et qu'il était inutile que monsieur B. communique d'autres certificats médicaux et ont estimé qu'Inbev était dès lors l'auteur de la rupture. Ils ont rappelé que la démission de monsieur Serge B. était, d'une part, affectée d'un vice de consentement et d'autre part affectée d'un vice de forme : elle aurait dû être rédigée en néerlandais dès lors qu'elle était signée à Louvain. Enfin, ils ont souligné la qualité de travailleur protégé de monsieur B. et ont sollicité officiellement sa réintégration sur base de la loi du 19 mars 1991.

Par courrier recommandé du 24 novembre 2009, Inbev a contesté la présentation des faits de monsieur Serge B. et son analyse en droit.



V. DISCUSSION.

1. Quant à la validité ou non de la démission et quant aux demandes qui y sont rattachées.

Position des parties.

Monsieur B. soutient que la démission qu'il a donnée, l'a été sans son consentement, étant donné son état psychologique l'ayant empêché d'être pleinement capable d'exprimer sa volonté. En tout état de cause, cette démission est affectée d'un vice de consentement et est par conséquent nulle, car le consentement a été extorqué à la suite d'une violence injuste ou illicite d'Inbev et en raison de manœuvres dolosives commises par Inbev. La lettre de démission est par ailleurs affectée d'un vice de forme, étant nulle pour non-respect du décret du 19 juillet 1973. Il estime dès lors avoir droit à une indemnité de protection sur base de la loi du 19 mars 1991, augmentée de la rémunération restant à courir jusqu'à la date des élections sociales suivant celles au cours de laquelle il s'était porté candidat et ce dès lors qu'il a sollicité sa réintégration.

Inbev conteste que la démission ait été donnée sans consentement ou qu'elle ait été affectée d'un vice de consentement. Elle fait par ailleurs valoir que la démission n'est pas affectée d'un vice de forme, étant donné que le décret du 19 juillet 1973 ne trouvait pas à s'appliquer et qu'en tout état de cause les dispositions de ce décret n'imposent une obligation que dans le chef de l'employeur. A titre subsidiaire, elle invoque que la demande de réintégration n'est pas valable, en manière telle que l'indemnité dite variable correspondant à la rémunération due jusqu'à la date d'instauration des nouveaux organes sociaux, n'est pas due.

Position de la Cour.

Les principes.

Ceux-ci sont établis sur base des dispositions légales et de l'interprétation donnée par la doctrine et la jurisprudence citées ci-après que la Cour partage.

1° La violence.

L'article 1109 du Code civil dispose :

« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ».



Conformément aux dispositions de l'article 1315 alinéa 2 du Code civil, la charge de la preuve incombe à celui qui invoque le vice de consentement.

En vertu de l'article 1111 du Code civil « *la violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation, est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention été faite* ».

L'article 1112 du Code civil stipule :

« 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 de personnes ».

Aux termes de l'article 1114 du Code civil, « *la seule crainte révérentielle envers le père, la mère, ou autre ascendant, sans qu'il y ait de violence exercée, ne suffit point pour l'annuler le contrat* ». Ainsi que le relève H. De Page, « *les auteurs s'accordent à reconnaître que ce cas n'est donné qu'à titre d'exemple, et qu'il y a lieu de l'étendre à toutes les situations où l'influence d'un des contractants sur l'autre est normale et inévitable, et qu'aucun élément ne vient l'aggraver* » (H. De Page, Traité élémentaire de droit civil belge, t.1, 3^{ème} édition, Bruxelles, Bruylant, 1962, n°60).

Quatre conditions doivent être réunies pour conclure au vice de consentement :

- *la violence doit avoir été déterminante du consentement,*
- *elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable, compte tenu des circonstances de l'espèce ; il faut donc apprécier in concreto le caractère raisonnable de la crainte ressentie eu égard à l'âge, au sexe et à la condition de la partie,*
- *elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ; le législateur exige par là que la crainte résultant de la violence ait été contemporaine de la conclusion du contrat et qu'elle ait eu pour cause une menace réelle ;*
- *elle doit être injuste ou illicite, c'est-à-dire non motivée par l'exercice d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination moral ou économique normaux (voir F. Piccinin et G. Massart, La transaction et la rupture du contrat de travail in Le droit du travail dans tous ses secteurs, sous la direction de M. Dumont, CUP, 2008, p. 332-333 ; voir aussi C.T. Bruxelles, 15 janvier 2013, J.T.T., 2013, p. 175).*

« Certaines formes de violence peuvent donc être insuffisantes pour obtenir l'annulation du contrat. Il s'agit de celles qui résultent de la crainte éprouvée en face d'une personne disposant d'une autorité légitime comme un employeur, ou de la peur provenant de la menace de l'exercice d'un droit, comme celui de déposer plainte ou d'agir en justice. En cas d'abus cependant, la violence sera illégitime » (Catherine Goux, La violence dans la formation des actes



juridiques in La théorie générale des obligations, suite, Formation permanente CUP, octobre 2002,p.320,n°11). C'est ainsi que la jurisprudence considère que « *par lui seul, le fait qu'un employeur menace un travailleur de le licencier pour motif grave ne constitue pas une violence illégitime. Il s'agit ici de la crainte provoquée par la menace de l'exercice d'un droit, menace provenant en outre d'une autorité légitime. De même, le seul acte de proposer à un travailleur un choix entre deux solutions, dont l'une est un licenciement pour motif grave, n'est pas reconnu, à l'heure actuelle, comme suffisant pour constituer un cas de violence injuste* » (voir C. Goux,op.cit.,p.324 et suiv. et la Jurisprudence citée ; voir dans le même sens la Jurisprudence citée par B. Paternostre, Recueil de jurisprudence. Le Motif grave,Kluwer,2014,pp. 73-76). Ne constitue pas une violence Injuste la circonstance que les faits reprochés pour obtenir la démission immédiate d'un travailleur ne revêtent pas le caractère d'un motif grave (Cass.,23 mars 1998,R.G. n° S.970031.F,www.juridat.be).

Ainsi que l'a à juste titre rappelé la Cour du travail de Mons dans un arrêt récent (C.T. Mons,26 février 2016,R.G. n° 2015/AM/131,www.juridat.be) :

« La situation « économiquement faible » du salarié à l'égard de son employeur est en soi insuffisante pour considérer que le consentement est vicié.

Lorsqu'un travailleur invoque la nullité de sa démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir, soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate, ceci ne pouvant se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves, soit que l'employeur a usé de manœuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminée à remettre sa démission.

Le juge saisi d'un litige relatif à la validité de la démission d'un travailleur sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un contentieux concernant directement pareil licenciement. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle « marginal » dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement Injuste ou illicite de la violence alléguée.

Ce qui importe, ce sont les circonstances de fait dans lesquelles la démission a été remise ou la convention a été conclue.

Indépendamment de l'examen des faits reprochés au travailleur, le juge est fondé à considérer que l'employeur a exercé une violence dont le caractère Injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles celui-ci a soumis à la signature du travailleur la transaction litigieuse (en ce sens : Cass., 24 mars 2003, Pas., 2003, p. 609) (...).

En l'espèce la Cour du travail de Mons a considéré que l'employeur avait exercé une violence dont le caractère injuste ou illicite procédait des conditions dans lesquelles elle



avait soumis à la signature de la travailleuse la convention de rupture de commun accord : la travailleuse et ses deux collègues de travail ont été surprises sur leur lieu de travail et contraintes de participer à un entretien improvisé, sans avoir été préalablement informées de l'objet de celui-ci, et sans avoir pu disposer d'un délai de réflexion, elles ont signé une convention préétablie actant une rupture de commun accord par laquelle elles renonçaient à tous droits.

S'agissant de circonstances affectant le consentement, la Cour du travail de Bruxelles a jugé qu'était constitutive de violence viciant le consentement la mise en scène consistant à interpeller le travailleur sur son lieu de travail sans lui laisser la possibilité de se défendre en lui imposant instantanément et d'autorité un entretien avec trois hauts supérieurs hiérarchiques de la société lui faisant état de manquements graves susceptibles d'entraîner son licenciement pour motif grave, mais sans jamais les préciser (C.T. Bruxelles, 14 novembre 2012, J.T.T., 2013, p. 114).

Il a par contre été jugé que la violence n'était pas de nature à faire impression sur une personne raisonnable lorsque le travailleur menacé par son employeur d'un licenciement pour motif grave, était un homme de 53 ans, disposant d'une ancienneté de 28,5 ans et ayant disposé de l'assistance d'un délégué syndical dans un local séparé avant de donner sa démission (C.T. Anvers, 16 mars 2009, J.T.T., 1999, p. 357).

Dans le cadre de l'appréciation du caractère injuste ou illicite de la violence, la question n'est pas de savoir si les faits sont avérés mais s'ils sont anodins ou factices, c'est-à-dire fabriqués de toutes pièces (C.T. Liège (section Namur), 8 novembre 2007, R.G. n° 8062/2006, www.juridat.be).

2° Le dol

Conformément à l'article 1116 du Code civil, *« le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas, et doit être prouvé »*.

« Le dol au sens de l'article 1116 du Code civil implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat ; (...) la réticence lors de la conclusion d'une convention peut, dans certaines circonstances, être constitutive de dol au sens de l'article 1116 du Code civil, lorsque la partie ignorante du fait omis, n'aurait pas conclu le contrat si elle avait eu connaissance de ce fait » (Cass., 30 juin 2005, R.G. n° C.04.0523.F, www.juridat.be ; Cass., 16 septembre 1999, R.G. n° C.970301.N, [ww.juridat.be](http://www.juridat.be)).

“Le dol suppose une manœuvre au sens large. Il peut s'agir d'actes « combinés en vue de la tromperie mais aussi (d'un) simple mensonge, même verbal et (de) la réticence », à l'exception d'artifices inoffensifs” (C.T. Liège (section Namur), 8 novembre 2007, R.G. n°



8062/2006, www.juridat.be; cet arrêt est repris dans B.Paternostre, La jurisprudence récente lue pour vous, Orientations, septembre 2008, pp. 23-24).

« Si le juge du fond constate en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol ainsi que l'influence de ces manœuvres sur les conditions dans lesquelles a été souscrit un acte unilatéral, la Cour contrôle si, des faits qu'il a relevés, ce juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener l'auteur de cet acte à l'accomplir » (Cass., 10 novembre 2008, R.G. S.08.0063.F, www.juridat.be).

Celui qui veut obtenir la nullité de la convention ou de l'acte unilatéral qu'il a souscrit doit ainsi démontrer que l'autre partie a usé de manœuvres dans l'intention de tromper et que celles-ci ont déterminé son consentement à conclure le contrat ou à souscrire l'engagement unilatéral.

Application.

1) Quant à l'absence de consentement.

La Cour estime que monsieur B. ne démontre pas que lors de la signature de la lettre de démission le 8 octobre 2009, il ne disposait plus de toutes ses facultés mentales et n'était pas pleinement capable d'exprimer sa volonté.

Un travailleur qui se retrouve confronté à plusieurs responsables hiérarchiques, qu'il s'agisse de membres de la direction ou des ressources humaines lui reprochant des faits graves et lui laissant une alternative entre démissionner ou être licencié pour motif grave, est nécessairement stressé. Le fait qu'une telle réunion soit difficile comme les réunions précédentes au cours desquelles il est établi que monsieur E. a pleuré à une reprise, ne peut suffire à démontrer cette perte de toutes facultés mentales.

Les déclarations sous serment faites par les personnes présentes à la réunion du 8 octobre 2009 ne corroborent pas cet état.

La circonstance que monsieur B., après avoir exprimé qu'il souhaitait démissionner, se soit vu dicter les termes de la lettre de démission, ne fait pas la preuve de son absence de facultés mentales. Il n'est pas en soi anormal pour un non-juriste, qui a annoncé son intention de démissionner aux membres du service des ressources humaines, de leur demander ce qu'il devait écrire pour formaliser cette démission.

Le certificat médical établi quelques heures plus tard par un médecin contacté via Sos-Médecins (et donc n'étant pas apparemment le médecin-traitant habituel de monsieur B.) ne permet pas d'établir qu'au moment de signer la lettre de démission, il avait perdu toute capacité d'exprimer sa volonté. Ce médecin a reconnu l'incapacité de travail de



monsieur B *« dans un contexte de syndrome dépressif secondaire selon le patient à un contexte de harcèlement professionnel ».*

Ce sont donc bien les déclarations de monsieur B qui sont prises en compte par le médecin ainsi que son état tel que constaté plusieurs heures après la réunion au cours de laquelle il a signé la lettre de démission et à laquelle ce médecin n'était pas présent.

Or ce qu'il importe de vérifier c'est l'état dans lequel ce travailleur se trouvait au moment où il a remis sa démission.

Le diagnostic de démission établi dans ce contexte, à le supposer exact, ne fait pas en soi la preuve que monsieur B ne disposait plus de ses facultés mentales quelques heures plus tôt.

2) Quant à la violence.

Il n'est pas contesté que monsieur B a été menacé d'un licenciement pour motif grave.

Les parties sont contraires quant au fait qu'une menace de plainte au pénal aurait été adressée à monsieur B.

Cette menace de plainte au pénal est suffisamment établie en l'espèce.

Cet élément a été invoqué dès le lendemain des faits par courrier des conseils de monsieur B du 9 octobre 2009 et n'a pas été contesté dans la lettre en réponse d'Inbev du 15 octobre 2009.

Monsieur W admet dans sa déclaration sous serment, que la souplesse proposée par son employeur, consistait à ne pas le poursuivre au pénal, s'il reconnaissait les faits et démissionnait. Il semble que cela lui ait été dit lors d'une réunion du 7 octobre 2009 à laquelle monsieur B n'était pas présent (voir en effet la phrase : *« On m'avait proposé auparavant de remettre ma démission et qu'ils seraient plus souples, mais le lendemain on m'a mis dehors »*). Le licenciement étant intervenu le 8 octobre 2009, la réunion au cours de laquelle il fut question de souplesse et d'absence de poursuite au pénal, paraît dès lors avoir eu lieu le 7 octobre 2009.

Une période de deux ans et demi ayant séparé la réunion du 5 octobre 2009 et le moment où monsieur W a déposé sous serment, il n'existe toutefois pas de certitude que de possibles poursuites pénales n'aient déjà été évoquées le 5 octobre 2009 alors qu'il assistait à une réunion en présence de monsieur B même si monsieur W ne s'en souvient pas.



De toute manière ces possibles poursuites au pénal (qui sont contestées par madame T. qui n'a été présente que lors de la seconde réunion du 5 octobre 2009 et non ultérieurement) ont pu être évoquées lors des autres réunions tenues les 7 et 8 octobre 2009 auxquelles monsieur W. n'assista pas. Il serait à cet égard étonnant que pour deux travailleurs à qui leur employeur reprochait des faits similaires mais dans des établissements distincts, cet employeur décide d'évoquer de possibles poursuites pénales pour l'un et qu'elle ne le fasse pas pour l'autre.

Le fait que les autres personnes présentes aux réunions ne s'en souviennent pas lors des enquêtes menées deux ans et demi plus tard, ne peut suffire à contredire que monsieur B. ait été laissé devant une alternative consistant soit être licencié pour motif grave avec un dépôt de plainte au pénal soit à démissionner. Deux des trois témoins sont d'ailleurs prudents dans leurs déclarations sous serment, en n'excluant pas ce fait : monsieur C. a ainsi déclaré qu'il « *est possible que monsieur C. ait dit qu'à défaut de signature de la démission, Inbev aille au tribunal et qu'il y ait des poursuites pénales* » et monsieur T. a précisé : « *Je ne crois pas qu'on ait invoqué la possibilité de poursuites pénales mais je n'en suis plus certain* ».

Cette menace de dépôt de plainte au pénal, qui accompagne régulièrement la menace de licenciement pour motif grave faite par un employeur qui laisse à son travailleur à qui il reproche des faits graves, le choix de démissionner ou de signer une convention de rupture de commun accord, à laquelle monsieur B. a été visiblement confronté, ne peut toutefois suffire à faire preuve d'une violence injuste ou illicite.

La multiplication des auditions n'est pas en soi constitutive d'une violence, même si comme il en sera question ci-après, la raison d'être de la dernière réunion menée en présence des mêmes personnes de la hiérarchie et sans nouvel élément de preuve n'est pas bien claire. S'il n'y avait eu qu'une réunion au cours de laquelle monsieur B. se serait vu reprocher des faits par plusieurs membres de la direction ou des ressources humaines, il n'aurait pas manqué de relever ultérieurement comme l'ont fait d'autres travailleurs avant lui (voir la jurisprudence précitée de la Cour du travail de Bruxelles et de la Cour du travail de Mons) qu'il avait été surpris et avait exprimé sa volonté de démissionner dans l'émotion du moment et sans avoir pu disposer d'un délai de réflexion.

Il y a par ailleurs lieu de tenir compte de l'âge, du sexe et de l'expérience de monsieur B. : soit un homme 53 ans au moment des faits et disposant d'une ancienneté de 21 ans. Comme déjà précisé, l'émotion qui a accompagné ces réunions est assez logique.

Même s'il résulte des déclarations de messieurs C. et T. présentes lors de la réunion mais aussi du comportement adopté par monsieur C. tel qu'il résulte de sa propre déclaration, que ce délégué syndical ayant assisté monsieur B. n'a pas été très actif dans sa défense lors de la réunion du 8 octobre 2009 (ayant par exemple laissé la réunion se poursuivre malgré qu'Inbev lui ait refusé l'accès aux dossiers et ait refusé de



préciser les faits reprochés), il n'en reste pas moins que monsieur B a bien été assisté d'un délégué syndical, avec qui il a pu s'entretenir au préalable et en cours de réunion hors la présence des représentants d'Inbev et qu'il a pu téléphoner à son épouse au cours de la réunion. Il est à cet égard assez peu vraisemblable, comme le soutient monsieur B, que monsieur G n'ait pas été choisi par lui. Si monsieur B a été autorisé à être assisté d'un délégué syndical lors de la réunion du 8 octobre 2009 annoncée la veille et que monsieur G qu'il connaissait depuis 20 ans l'a accompagné lors du trajet en voiture d'Anderlecht à Louvain lors duquel ils ont discuté des motifs de la réunion à laquelle ce délégué a assisté monsieur B, c'est nécessairement que monsieur B avait pris contact au préalable avec ce délégué syndical et lui avait demandé de l'assister. Le fait que monsieur Mi ait déclaré sous serment qu'il savait que monsieur G accompagnait monsieur B confirme encore ce choix.

A nouveau, la présence lors de la réunion de ce délégué syndical (même peu actif) et la possibilité qu'il a eu de s'entretenir avec lui en aparté et de téléphoner à son épouse sont des circonstances de nature à contredire l'existence d'une violence au sens de l'article 1109 du Code civil.

La Cour saisie de la question de la validité de la démission et non pas de l'existence ou non d'un motif grave de licenciement, n'estime pas devoir examiner si les faits et les formes auraient dû conduire à autoriser un licenciement pour motif grave.

Dans le cadre de son contrôle marginal sur ce point, il y a néanmoins lieu de relever que les faits reprochés (à tout le moins ceux évoqués lors de la réunion du 7 octobre 2009, vu le silence d'Inbev lors de la réunion du 8 octobre 2009, ainsi qu'il en sera question ci-après) n'étaient pas anodins et qu'il n'est en tout cas pas démontré que l'ensemble des faits reprochés étaient inventés de toutes pièces. Ainsi, l'attestation signée par messieurs O et M qui sera évoquée plus tard et dont il n'est pas prouvé qu'elle relate des faits nécessairement inexacts, indépendamment de l'appréciation qu'un juge, saisi de la question du licenciement, aurait pu faire de cette pièce, était bien à la disposition d'Inbev au début de la réunion du 8 octobre 2009. Les quelques contradictions apparues dans le cadre des enquêtes entre les témoins quant aux circonstances dans lesquelles l'attestation précitée a été établie, ne peuvent suffire à convaincre que le fait y mentionné était factice. Il ne peut être fait grief à Inbev d'avoir monté artificiellement un dossier, même si la manière dont elle a pu obtenir certaines attestations reste sujette à caution. La déclaration de madame T. néerlandophone, selon laquelle elle « a monté un dossier » doit se lire dans son intégralité, en tenant compte de la précision donnée sur interpellation du conseil d'Inbev présent lors des enquêtes, à savoir : « *Monter le dossier signifie aller chercher des preuves pour étayer les rumeurs et ne pas prendre les choses à la légère* ».

Monsieur B invoque également comme élément qui prouverait selon lui le caractère illégitime de la violence le fait qu'Inbev était forclos pour tenter une procédure d'autorisation pour motif grave, en raison du dépassement du délai de 3 jours.



Il n'apparaît pas comme manifeste qu'au jour de la réunion du 8 octobre 2009, toute procédure de licenciement pour motif grave était nécessairement vouée à l'échec pour non-respect du délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits. Il y a lieu de se rappeler à cet égard que la jurisprudence en matière de motif grave admet qu'une enquête (Cass., 17 janvier 2005, J.T.T., 2005, p.137) et ou une audition du travailleur (Cass., 14 octobre 1996, J.T.T., 1996, p.500) peuvent retarder la prise de cours du délai de 3 jours à partir de la connaissance des faits, laquelle est appréciée en fonction du critère de la certitude suffisante à la propre conviction de l'employeur mais aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

En conclusion, contrairement au premier juge, la Cour n'estime pas que la preuve est rapportée par monsieur B que son consentement a été extorqué à la suite d'une violence au sens de l'article 1109 du Code civil. Les autres éléments invoqués par monsieur B ne sont pas de nature à conduire à une conclusion contraire.

3) Quant au dol.

L'attitude d'Inbev en l'espèce n'est pas exempt de tout reproche et les circonstances qui ont finalement conduit monsieur B à signer une lettre de démission révèlent des manœuvres dolosives d'Inbev qui ont déterminé le consentement de monsieur B.

Inbev a reproché à monsieur B lors des réunions antérieures au 8 octobre 2009 non pas un seul fait lié à l'établissement JM Café mais plusieurs autres faits liés à d'autres établissements évoqués ci-après.

1° Le New Diplomat.

Lors de la réunion du 5 octobre 2009, il s'est avéré que monsieur B n'avait pas en charge cet établissement dont seul s'occupait monsieur W. Aucun grief ne pouvait dès lors lui être fait. Il ne peut cependant être reproché à Inbev qui entendait des rumeurs concernant des irrégularités dans des établissements parmi lesquels le New Diplomat, de vérifier ce fait et de convoquer monsieur B et monsieur W à cette réunion avec leurs supérieurs hiérarchiques directs et d'ensuite maintenir une seconde réunion assez courte avec la direction pour les informer qu'au cas où les faits seraient avérés, ils seraient licenciés.

2° Le JM Café.

Figure au dossier d'Inbev une attestation du 6 octobre 2009 signée par messieurs O et M, rédigée sur un papier à en-tête d'Inbev, avec une partie dactylographiée et des ajouts manuscrits renseignant le nom des témoins et leurs adresses et le nom et l'adresse de l'établissement concerné.



Les contradictions révélées par les enquêtes sur les conditions dans lesquelles cette attestation a été établie, posent question :

-Monsieur O : déclare que l'attestation est rédigée dans le café par monsieur O ; et qu'il est resté à côté de monsieur O avec madame T. Confronté à cette contradiction par rapport au caractère dactylographié de l'attestation, monsieur O va alors préciser que les mentions manuscrites sont de son écriture.

-Monsieur O va quant à lui déclarer qu'il a lui-même rédigé un document reprenant les faits relatifs aux agissements de monsieur B à la demande de monsieur O et que ce dernier est venu chercher ce document, sans se souvenir s'il était accompagné. Il a également précisé avoir lui-même rédigé les mentions manuscrites dans le corps du texte ainsi que les mentions des adresses des signataires. Cet élément ne colle pas avec la déclaration de monsieur C ni avec celle de madame T.

-Madame T a déclaré qu'elle est allée rencontrer monsieur O avec monsieur O pour lui demander une confirmation écrite de ce qu'elle avait appris de monsieur O et qu'elle est retournée dans un second temps seule le voir pour lui faire signer l'attestation. Cet élément diffère des déclarations de monsieur O et de monsieur O.

L'écoulement du temps ne permet pas d'expliquer que des témoins se contredisent sur l'auteur de l'attestation, l'auteur des mentions manuscrites et le ou les travailleurs d'Inbev présents lors de la signature de l'attestation.

Cela étant, ces contradictions sur les circonstances dans lesquelles l'attestation a été établie, ne signifie pas pour autant que le fait reproché est factice et a été inventé par Inbev, alors que monsieur O précise sans que cela soit contredit par des éléments objectifs, avoir spontanément contacté Inbev en sollicitant l'aide de l'ancienne exploitante du café pour se plaindre de monsieur B. Le fait que monsieur B donne des explications sur la pratique du « pas de porte » et conteste avoir sollicité un pas de porte à titre privé, en faisant notamment remarquer qu'il existe une contradiction pour Inbev à lui reprocher d'avoir réclamé un pas de porte à titre privé mais d'admettre (si l'on s'en tient aux précisions données par madame T dans un mail du 19 novembre 2009) qu'il avait conseillé d'expulser ce client, concerne la question de la preuve ou non du grief, soit un examen auquel la Cour ne doit pas se livrer dans le cadre de l'appréciation d'un vice de consentement ayant affecté la démission. Ce fait n'emporte pas pour conséquence qu'Inbev a inventé le grief.

3° La Couronne

Inbev conteste que des reproches aient été faits à monsieur B concernant l'établissement la Couronne.



Monsieur B. dépose à son dossier des attestations de monsieur Malizia V. dont l'une a été adressée sur la boîte mail de son épouse le 7 octobre 2009 (voir les pièces 12, 12bis et 18 du dossier de monsieur B.).

Cette circonstance temporelle est de nature à confirmer qu'un grief de malversation lié à cet établissement a bien été reproché à monsieur B. lors de la réunion du 7 octobre 2009.

Monsieur V. précise dans ses attestations n'avoir versé aucune somme ou rétribution à monsieur B. ni avant ni après la durée du contrat et avoir refusé de signer au début du mois d'octobre 2009 une attestation dactylographiée qu'une personne travaillant pour Inbev lui avait présentée sur papier en-tête d'Inbev relatif à une demande d'argent que monsieur E. lui aurait faite, au motif que monsieur B. ne lui avait jamais demandé d'argent et qu'il avait été choqué par cette démarche.

L'absence de comparution de monsieur V. lors des enquêtes pour confirmer le contenu de ces attestations est certes de nature à relativiser la force probante de celles-ci dont le contenu est contredit pour partie par la déclaration sous serment de monsieur O. Le seul fait que ce témoin se soit trompé sur l'auteur de l'attestation (comme les autres témoins) ne peut suffire à écarter l'intégralité de sa déclaration sous serment.

Cela étant, cela ne signifie pas que tout ce qui est écrit par monsieur V. est nécessairement faux. Ainsi, monsieur O. a déclaré sous serment avoir été informé par monsieur V. que ce dernier avait précisé avoir trouvé un arrangement avec monsieur B. (« paiement d'un pas de porte pour relever les forclusions »), mais fait également état de ce que son directeur, monsieur Van V. lui avait demandé d'enquêter plus avant afin de vérifier si les intéressés (monsieur V. et les gérants des établissements le Fair-Play et le Calypso) étaient prêts à confirmer et à attester par écrit les faits relatés. Ce dernier élément corrobore en tout cas l'attestation de monsieur V. lorsqu'elle relate la venue d'un membre d'Inbev début octobre 2009 pour lui faire signer une attestation dactylographiée.

Malgré le refus de monsieur V. de signer cette attestation, Inbev a malgré tout reproché ce fait à monsieur E. le 7 octobre 2009.

4° Le Calypso.

En date du 7 octobre 2009, il fut reproché à monsieur B. d'avoir réclamé une commission pour placer un appareil de type « beercooler » dans le Calypso.

Inbev dépose à ce propos :

- un bon de commande dactylographié, non signé et daté du 9 juillet 2007 (soit antérieur de plus de deux ans aux réunions au cours desquelles un grief fut reproché à monsieur B. à cet



égard), comportant le nom de monsieur B . Il y est question notamment d'un appareil de type Python décrit par Inbev comme le beercooler.

- un document de placement du matériel avec une date du 31 janvier 2008 comportant une rature.

- une attestation dactylographiée comportant la date du 8 octobre 2009, avec un ajout manuscrit du nom du signataire et de son adresse, à savoir monsieur P . Il y est mentionné qu'à l'occasion de la location de l'établissement, monsieur B a sollicité le versement d'une commission pour son compte personnel afin de favoriser le placement de matériel frigorifique.

Inbev prétend qu'elle disposait d'une attestation du gérant de cet établissement lors de la réunion du 8 octobre 2009 et qu'une nouvelle entrevue a été organisée avec monsieur B pour en discuter (voir ses courriers du 15 octobre 2009 et du 24 novembre 2009).

Or la réunion du 8 octobre 2009 a été programmée dès le 7 octobre 2009 et l'heure à laquelle l'attestation a été faxée depuis un numéro de téléphone de Bruxelles vers un numéro de téléphone à Louvain, est 9h57, soit 1h30 après le début de la réunion. Cela contredit que la réunion ait été programmée pour discuter de cette attestation dont Inbev ne disposait pas. Monsieur G confirme qu'aucun document n'a été montré lors de cette réunion. Il y a dès lors lieu de se demander pour quelle raison Inbev qui selon le souvenir de madame T. avait organisé la réunion du 7 octobre 2009 pour obtenir la reconnaissance par monsieur B des faits reprochés, a programmé une 5^{ème} réunion alors que monsieur B contestait les faits.

Plus grave est le fait que monsieur F (qui a repris l'exploitation de l'établissement Calypso depuis juin 2007) a déclaré sous serment que monsieur B ne lui avait jamais demandé un pot de vin, qu'il n'en a jamais parlé aux représentants d'Inbev, et que lorsqu'une dame et monsieur O lui avaient demandé de signer un document qu'il n'avait pas rédigé, il était réticent et avait fini par signer ce document mais que ce texte n'était pas conforme à la vérité.

La déclaration qu'il fait en rapport avec la venue de l'ancien gérant du Calypso, un certain F. selon laquelle ce dernier lui a réclamé après le placement du beercooler 1.000 € pour les efforts de monsieur B, ne démontre pas l'implication de monsieur B (ce que le témoin confirme). Cette déclaration doit être lue en tenant compte de la précision donnée par le témoin que F. était souvent sous l'emprise de la boisson. Elle ne cadre en tout cas pas avec l'attestation précitée.

Les développements qui précèdent mettent en tout cas en évidence :

- qu'Inbev ne disposait que d'une seule attestation datée du 6 octobre 2009 et relative au JM Café lorsqu'elle a décidé de programmer une nouvelle réunion avec monsieur B fixée au 8 octobre 2009 malgré la contestation des faits par monsieur B, attestation à propos de laquelle des questions se posent sur les circonstances dans lesquelles elle a été rédigée;



- qu'elle ne disposait pas encore lors de la réunion du 8 octobre 2009 ayant débuté à 8h30 de l'attestation du Calypso, dont le contenu a été contesté par son signataire lors de sa déclaration sous serment ;
- qu'elle a tenté d'en obtenir à tout le moins une troisième attestation mais n'y est pas parvenue.

Monsieur B a précisé lors de sa comparution personnelle que les représentants d'Inbev lui ont dit à plusieurs reprises qu'ils avaient sept dossiers contre lui.

L'examen des déclarations faites sous serment révèlent les éléments suivants :

- Monsieur C a déclaré sous serment qu'il était certain d'avoir vu des attestations de tenanciers de café, qu'il ne se souvenait plus du nombre mais qu'il n'y avait en tout cas pas dix témoignages mais maximum cinq. Plus loin dans sa déclaration, il ne fera état que de deux dossiers (l'un lié à la forclusion du bail, soit vraisemblablement JM Café et l'autre concernant un placement de matériel frigorifique, soit le Calypso), dont l'un au moins était confirmé par un document signé par le tenancier. Il a par ailleurs précisé que le délégué syndical avait pu voir l'attestation litigieuse (il n'est dès lors plus question de cinq ou de deux), ce que monsieur G conteste. Il a également affirmé qu'il était possible qu'il ait dit lors de l'apparté avec le délégué syndical qu'il avait du lourd, même s'il dit ne plus en être certain. Cette évolution dans le nombre de témoignages à la disposition du témoin pose question.

- Monsieur T a précisé lors de son audition qu'au début de l'entretien, une ou plusieurs attestations de cafetiers ont été montrées à monsieur B mais qu'il ne se souvenait plus du nombre exact. Cet élément est contredit par monsieur G.

- Monsieur G a déclaré sous serment que monsieur C avait les dossiers devant lui, que la direction a dit à monsieur B qu'elle avait plusieurs dossiers contre lui, qu'il y avait suffisamment d'arguments et qu'elle avait suffisamment de preuves contre monsieur B et qu'il savait de quoi on parlait. Il a par ailleurs précisé qu'il n'avait pas pu examiner les dossiers en possession de la direction et que monsieur C n'avait pas fait droit à sa demande de connaître les faits reprochés à monsieur B ou à tout le moins le nom des établissements prétextant que monsieur B savait très bien les faits reprochés. Il a ajouté qu'il lui semble avoir entendu parler de 5 ou 7 dossiers (sans être sûr si ce nombre avait été évoqué lors de la réunion ou s'il l'avait appris par la suite). Monsieur G a encore déclaré que le lendemain de la rupture, il avait informé monsieur M que monsieur C et monsieur T lui avaient dit qu'il y avait du lourd contre monsieur B même si dans sa déclaration, il précise qu'il a déduit cet élément de l'affirmation de monsieur C selon laquelle ils ont suffisamment de preuves contre monsieur Boone et qu'il sait de quoi on parle.

- Monsieur M qui s'est entretenu avec monsieur G le 9 octobre 2009, a confirmé sous serment que ce dernier l'avait informé qu'il y avait du lourd contre monsieur B.



La Cour estime devoir privilégier la déclaration de monsieur G sur les déclarations de monsieur C et T apparaissant comme un témoin plus « neutre » dont le contenu des déclarations n'a été faite ni en faveur d'Inbev et ses représentants ni en faveur de monsieur B, de telle manière qu'elle considère notamment comme établi qu'aucune attestation ne lui a été montrée lors de la réunion du 8 octobre 2009.

Il convient de noter que monsieur C (supérieur de monsieur T et dirigeant la réunion en tant que directeur des ressources humaines pour la Belgique et le Luxembourg) et monsieur T avaient reçu de madame T (directrice commerciale de l'Horeca pour la Belgique) l'ordre de finir le contrat avec monsieur B (cfr la déclaration de madame T sous serment), ce qui nécessitait soit de convaincre les juridictions sociales à autoriser le licenciement pour motif grave sur base de l'unique attestation en possession d'Inbev au début de la réunion du 8 octobre 2009 et qu'elle avait elle-même rédigée soit de convaincre monsieur B de donner sa démission.

Messieurs C et T ont, lors de la réunion du 8 octobre 2009, simulé disposer de plusieurs dossiers contre monsieur B en plaçant ces dossiers devant eux (alors qu'ils n'avaient en leur possession qu'une seule attestation) et en précisant avoir suffisamment de preuves, tout en refusant de donner des informations au délégué syndical de monsieur B sur les faits reprochés ou à tout le moins sur les établissements concernés et en refusant de donner accès à ces dossiers.

Or à la lumière des développements consacrés aux attestations précitées et dès lors qu'Inbev n'avait à sa disposition qu'une seule attestation lors de la réunion du 8 octobre 2009, il était faux de prétendre disposer de suffisamment de preuves et le fait de mettre plusieurs dossiers sur la table tout en refusant d'y donner accès, constituait une mise en scène destinée à tromper monsieur B et son délégué syndical pour obtenir cette démission. Il n'est pas anodin dans ce contexte d'avoir égard à la précision donnée par monsieur B lors de sa comparution personnelle, selon laquelle monsieur G lui a dit à l'issue d'une interruption de la réunion: *« tu signes ou tu signes pas mais je te préviens qu'ils ont du lourd contre toi »*.

La Cour estime que ces éléments imputables à Inbev constituent des manœuvres dolosives qui ont déterminé le consentement de monsieur B à donner sa démission lors de la réunion du 8 octobre 2009, par crainte d'être licencié pour motif grave et de faire l'objet d'un dépôt de plaintes au pénal et de ne plus retrouver du travail vu l'existence de dossiers et donc de preuves, dont Inbev faisait croire qu'elle disposait, sans permettre à monsieur B et à son délégué syndical d'en prendre connaissance et en refusant d'aborder au cours de cette réunion les faits précis qu'elle reprochait à monsieur B.

Dans cette mesure, la démission a été surprise par dol et est dès lors affectée d'un vice de consentement, ce qui la rend nulle. Il est dès lors inutile de vérifier si la lettre de démission était entachée d'un vice de forme pour méconnaissance du décret du 19 juillet 1973.



La circonstance que selon la déclaration de monsieur G, monsieur B lui a dit: « *Je l'ai fait mais il y a longtemps* » n'est pas de nature à contredire l'existence de ces manœuvres dolosives viciant le consentement de monsieur B lors de sa démission. Inbev invoque également la déclaration faite par monsieur C selon laquelle il a dit à monsieur B : « *t'as-fait une connerie ?* » et que ce dernier a acquiescé de la tête. Ce témoin étant à l'origine d'une manipulation, la Cour n'estime pas devoir accorder de crédit à la prétendue reconnaissance que monsieur B lui aurait faite par son geste et qui est contestée. En tout état de cause et à supposer même que cela soit avéré, ce hochement de la tête, qui serait du reste intervenu à l'issue d'une suspension de la réunion et alors que monsieur B venait de prendre sa décision de démission, ne fait pas disparaître l'existence des manœuvres dolosives préalables ayant conduit monsieur B à exprimer son choix de démissionner.

En exigeant la restitution de l'ensemble du matériel par monsieur B malgré la nullité de la démission, en refusant de le réintégrer comme demandé par lettre des conseils de monsieur B du 9 octobre 2009 (sans encore qu'il s'agisse de la réintégration prévue par la loi du 19 mars 1991 qui ne sera sollicitée que par lettre du 23 octobre 2009) et en l'invitant à ne plus remettre de certificat médical en raison de la rupture du contrat, Inbev est devenue elle-même l'auteur de la rupture.

Elle est dès lors redevable de l'indemnité de protection réclamée sur base 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, égale à 48 mois de rémunération, soit un montant non contesté quant au calcul, de 259.660,66 € bruts, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Le jugement querellé doit être confirmé sur ce point.

Inbev doit par ailleurs délivrer à monsieur B un nouveau C4 sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard à défaut de délivrance dans les 8 jours de la signification de l'arrêt. Il n'est pas anormal qu'une demande d'astreinte accompagne cette délivrance pour le cas où Inbev ne satisferait pas à cette condamnation.

Monsieur B réclame également le paiement de la rémunération pour la période courant de la date de la rupture de son contrat de travail jusqu'à la date d'installation du nouvel organe issu des élections sociales de 2012, et ce par application des dispositions de l'article 17 §1^{er} de la loi du 19 mars 1991.

Les dispositions pertinentes en l'espèce sont les articles 14 et 17 §1^{er} de la loi du 19 mars 1991 :

-L'article 14 dispose:



“Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis;*
- ou le jour de la présentation des candidatures si celle-ci intervient après la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis”.*

-L'article 17 §1er de cette loi dispose:

“Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature a demandé sa réintégration et que celle-ci n'a pas été acceptée par l'employeur dans les trente jours qui suivent le jour où la demande lui a été envoyée, par lettre recommandée à la poste, cet employeur est tenu de payer au travailleur l'indemnité prévue à l'article 16 ainsi que la rémunération pour la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat des membres représentant le personnel à l'élection desquels il a été candidat”.

La loi du 19 mars 1991 touche l'ordre public et est dès lors de stricte interprétation.

En l'occurrence, pour pouvoir prétendre à l'indemnité prévue par l'article 17 §1er de la loi du 19 mars 1991, il faut au préalable une demande émanant soit du travailleur soit de l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature, effectuée par lettre recommandée dans les 30 jours qui suivent la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis.

Il n'est pas prévu qu'une demande de réintégration puisse être valablement formée par un avocat, même muni d'un mandat spécial.

S'il fallait suivre cette interprétation autorisant de faire appel à un mandataire pour introduire une demande de réintégration, quod non, alors rien n'interdirait à un travailleur de donner un tel mandat à une autre organisation syndicale que l'organisation représentative des travailleurs qui a présenté sa candidature (voire à n'importe quelle personne disposant d'une personnalité juridique), ce que le législateur n'a pas pu vouloir et ce que la jurisprudence n'admet pas à juste titre (voir en ce sens C.T. Bruxelles, 22 décembre 2004, R.G. n° 43547, inédit; T.T. Nivelles, 15 juin 2012, J.T.T., 2012, p. 350 qui refuse de considérer comme valide une demande de réintégration formée par la CSC Services publics représentée par un certain S. à qui le travailleur a donné mandat, qui n'est pas l'organisation représentative des travailleurs instituée au niveau national).

La Cour estime que la demande de réintégration formée par le conseil de monsieur B même muni d'un mandat spécial, n'est pas valable.



Sa demande de rémunération sur base de l'article 17 §1er de la loi du 19 mars 1991 n'est dès lors pas justifiée légalement.

Le jugement querellé doit dès lors être réformé sur ce point.

2. Quant aux dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 du Code judiciaire autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19 janvier 2012, Pas., 2012, p. 158), voire même, lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 2010, Pas., 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145, p. 353).

En l'espèce, les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Il se justifie de condamner chaque partie à supporter ses propres dépens. Le jugement doit également être réformé en tant qu'il condamne Inbev aux dépens.

PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement querellé mais partiellement pour d'autres motifs en tant qu'il condamne la s.a. Inbev Belgium à payer à monsieur B la somme de 259.660,66 € bruts, à titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts au taux légal à dater du 8 octobre 2009 jusqu'à la date du paiement effectif ;

Condamne Inbev à délivrer à monsieur E un nouveau C4 sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard à défaut de délivrance dans les 8 jours de la signification de l'arrêt ;

Réforme le jugement querellé en tant qu'il condamne la s.a. Inbev Belgium à payer à monsieur B la somme fixée provisionnellement à 167.697,51 € bruts à titre de rémunération restant



à courir (article 17 de la loi du 19 mars 1991), à majorer des intérêts à dater du 8 octobre 2009 jusqu'à la date du paiement effectif et sur la question des dépens ;

Déclare la demande de monsieur B. d'obtention d'une somme de 171.788,03 € bruts à titre de rémunération pour la période courant du 8 octobre 2009 jusqu'à la date d'installation du nouvel organe issu des élections sociales de 2012 non fondée et l'en déboute ;

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens ;

Ainsi arrêté par :

Francophone (61)
Paul KALLAI, Vice-président du tribunal du travail de Bruxelles, délégué par ordonnance de Madame le Premier Président, dd.12.04.2016 (art. 99ter, al.2, C.J.),
André FLAMAND, conseiller social au titre d'employeur
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé
Assistés de Bénédicte CRASSET, greffier



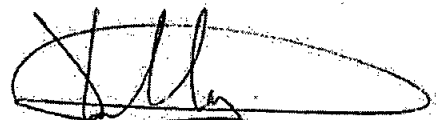
Bénédicte CRASSET,



André FLAMAND,



Robert PARDON,

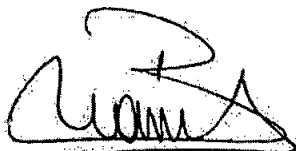


Paul KALLAI,

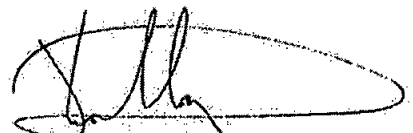
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 juin 2016, où étaient présents :

Francophone (2)
Paul KALLAI, Vice-président du tribunal du travail de Bruxelles, délégué par ordonnance de Madame le Premier Président, dd.12.04.2016 (art. 99ter, al.2, C.J.),
Bénédicte CRASSET, greffier

Ajout de deux mots approuvé



Bénédicte CRASSET,



Paul KALLAI,

