TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la **troisième** Chambre

En cause de : **Madame**

Partie demanderesse, comparaissant par Maître Michel VANHOESTENBERGHE, avocat à 6000 Charleroi, Boulevard Mayence 21,

Contre : **Monsieur**

Partie défenderesse, défaillante,

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application,

Vu la requête contradictoire reçue au greffe le 22 septembre 2015 et notifiée aux parties le 24 septembre 2015 conformément à l'article 1034 sexies du Code judiciaire,

Vu le dossier de la procédure et notamment :
- l'ordonnance rendue le 17 novembre 2015 en application de l'article 747 § 2 du Code judiciaire,
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe les 21 janvier 2016 et 13 mai 2016,
- les conclusions et conclusions additionnelles de la partie demanderesse reçues ou déposées au greffe les 30 mars 2016 et 25 juillet 2016,
- le dossier de pièces de la partie demanderesse,

Entendu le conseil de la partie demanderesse en ses explications à l'audience publique du 9 janvier 2017, la tentative de conciliation organisée par l'article 734 du code judiciaire n'ayant pu avoir lieu vu le défaut de la partie défenderesse;

1. OBJET DE LA DEMANDE

La demande tend à la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- 9.796,15 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale,
- 5.000,00 € bruts provisionnels à titre d'arriérés de rémunération,
- 446,88 € à titre d'indemnités reçues de la C.A.P.A.C. pour chômage économique,
- les intérêts moratoires et judiciaires ;
- les frais et dépens de l'instance.

2. LES FAITS

La demanderesse est entrée au service du défendeur, qui exploite une société de transport de voyageurs par autocars dénommée « AUTOCARS ELAN », le 16 avril 2012 en qualité d'employée administrative dans les liens d'un contrat de travail à durée déterminée prenant cours le jour même pour se terminer le 31 octobre 2012. Sa rémunération a été fixée à 1.665,76 € bruts correspondait au barème de la seconde catégorie du personnel occupé au sein de la C.P. n°218.

Ce premier contrat a été renouvelé à deux reprises pour une durée de six mois, soit jusqu'au 31 octobre 2013.

Les parties ont ensuite poursuivi leurs relations de travail dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein.

Le 6 novembre 2014, alors qu'elle était en chômage économique, la demanderesse a été convoquée dans le bureau du défendeur. En présence de son propre conseil, ce dernier lui a reproché d'avoir colporté des rumeurs inexactes concernant la santé économique de l'entreprise.

Au terme de cet entretien, les parties ont convenu de mettre un terme à leurs relations de travail à partir du jour même pour cause de force majeure médicale.

Dès le 10 novembre 2014, la demanderesse a contesté la validité de la rupture de commun accord ainsi intervenue, rappelant qu'elle ne connaissait aucun problème de santé de nature à rendre impossible la poursuite de la relation de travail et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par des courriers de son organisation syndicale, la demanderesse a confirmé sa position et ses réclamations. En vain toutefois, le défendeur refusant de revoir son point de vue.

Elle a dès lors engagé la présente procédure par une requête reçue au greffe le 22 septembre 2015.

3. DISCUSSION

3.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail débute en ces termes : « *Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats régis par la présente loi prennent fin* ..... ».

Par « modes généraux d'extinction des obligations », il y a lieu d'entendre les modes d'extinction prévus par le Code civil et, notamment, l'article 1134 alinéas 1 et 2 qui dispose que : « *les conventions légalement formées tiennent*

lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise ».

A l'instar de tout autre contrat de droit privé, le contrat de travail peut donc être résilié par une convention par laquelle les parties y mettent fin de commun accord (Cass. 12.06.1978, Pas. 1978, I, 1166 ; C.T. Bruxelles 25.04.1989, jur. Trav. Brux. 1989, 356).

La rupture de commun accord peut être opérée à tout moment (Cass. 10.10.1977, Pas., 1978, I, 166), soit immédiatement, soit à terme (Cass. 14.12.1992, Pas., 1992, I, 1378) et n'est soumise à aucune exigence de forme (C.T. Anvers. 22.05.1996, R.W. 1996-97, 989).

Aux termes de l'article 1108 du Code civil, quatre conditions sont toutefois essentielles pour la validité d'une convention, soit :

- le consentement de la partie qui s'oblige ;
- sa capacité de contracter ;
- un objet certain qui forme la matière de l'engagement ;
- une cause licite dans l'obligation.

Les trois premières de ces conditions sont indéniablement remplies en l'espèce : les parties, dont la demanderesse, ont donné son consentement, avaient la capacité de contracter tandis que l'engagement réciproquement pris avait un objet certain, soit la fin immédiate des relations de travail sans préavis, ni indemnité compensatoire.

La demanderesse conteste par contre l'existence d'une cause licite.

L'article 1131 du Code civil dispose que l'obligation sans cause ou fondée sur une fausse cause ou sur une cause illicite, ne peut avoir aucun effet.

La validité d'une opération juridique est donc subordonnée à l'existence d'une cause ; cette règle est applicable à tous les actes juridiques, tant unilatéraux que bilatéraux, et ne reçoit d'exception que dans les cas où la loi admet que l'acte se suffit à lui-même et peut être abstrait de sa cause (Cass. 13 novembre 1969, R.C.J.B. 1970, 326 et note P. Van Ommeslaghe ; Cass. 5 novembre 1976, Bull. 1977 267 ; Cass. 17 mai 1991, Bull. 1991, 813 ; Cass. 21janvier 2000, Pas. 2000, 56).

L'existence de la cause doit être appréciée au moment de la formation de l'acte dont elle constitue une condition de validité.

Selon la conception classique, la cause d'une obligation découlant d'un contrat synallagmatique consiste dans l'objet de l'obligation connexe, soit dans l'engagement de l'autre partie. La définition moderne entend par contre la cause comme étant les motifs ou les mobiles qui ont déterminé une partie à s'engager (P. Van Ommeslaeghe, observations sur la théorie de la cause dans la jurisprudence et dans la doctrine moderne, R.C.J.B. 1970, 332 ; examen de jurisprudence, les obligations, R.C.J.B. 1986, p. 87). Cette définition est actuellement admise par une large majorité de la jurisprudence.

C'est essentiellement sur le plan de son utilité que la cause doit être appréciée.

Sous peine de porter exagérément atteinte à la sécurité juridique, seuls les mobiles déterminants doivent être retenus par le juge, à l'exclusion des mobiles accessoires ou secondaires. Sont des mobiles déterminants, ceux en l'absence desquels la partie n'aurait pas contracté aux conditions où elle l'a fait. Par ailleurs, les mobiles déterminants ne seront pris en considération dans le domaine des conventions à titre onéreux que s'ils sont « *entrés dans le champ contractuel* » au moment de la formation de l'acte juridique, en sorte que les parties aient admis, expressément ou tacitement, que ces mobiles étaient une condition même de l'accord d'une ou de plusieurs parties à la convention. Sont normalement dans le champ

contractuel, les buts et les mobiles déterminants qui s'expliquent par les caractéristiques normales et par les utilisations usuelles de l'objet. Sont aussi en principe dans le champ contractuel les objectifs normalement poursuivis par la conclusion de telle ou telle espèce de convention (P. Van Ommeslaghe, observations sur la théorie de la cause dans la jurisprudence et la doctrine moderne, op cit. , 355)

Outre la protection de l'ordre public et des bonnes mœurs, la théorie de la cause vise donc à protéger la volonté individuelle et à faire prévaloir la volonté réelle de la personne ou des parties. Elle se distingue de l'erreur sur la substance et de l'absence d'objet en ce qu'elle vise, moins le contenu même de l'acte ou de l'accord et l'objet même de la prestation, que les motifs ou les mobiles en raison desquels les parties ou l'une d'elles contractent ou s'engagent, que ces motifs ou mobiles soient poursuivis de manière immédiate ou plus éloignée, pour autant qu'ils soient déterminants. (H. Funck, la fin du contrat : les modes de droit civil, de l'apport du droit civil en droit du travail, in contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. Jeune Barreau Bruxelles 1998, p. 141 et suivantes).

Lorsque la cause n'est pas expressément mentionnée dans la convention, il appartient au juge de la rechercher. A cet effet, il incombe à la partie qui invoque la caducité ou la nullité d'une convention d'établir les motifs décisifs avancés comme cause de cette convention.

En l'espèce, la convention du 6 novembre 2014 qui règle les modalités de la rupture des relations de travail et les droits réciproques de chacune des parties, prévoit notamment que celles-ci ont été entièrement remplies de leurs droits, l'accord valant pour solde de tous comptes, la demanderesse ayant été intégralement indemnisée sous réserve du salaire éventuellement dû pour les heures de travail prestées depuis le 1er novembre 2014 et du prorata de congés payés encore dus selon le décompte du secrétariat social.

La cause de cette convention, telle qu'exprimée dans l'exposé des faits, réside dans les problèmes de santé rencontrés par la demanderesse, lesquels ne lui permettraient plus d'exercer les activités pour lesquelles elle avait été engagée et ce, alors que le défendeur ne pouvait lui proposer, comme prévu aux articles 39 et suivants de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs, un autre poste de travail.

Le mobile déterminant de l'accord des parties concernant les circonstances et conditions de la rupture des relations de travail, et partant sa cause, est donc la constatation d'une force majeure médicale dans le chef de la demanderesse.

Etant exprimée aussi clairement, il n'appartient pas au tribunal de s'interroger sur la cause de la rupture et de tenter de rechercher celle-ci.

Son rôle est limité à l'examen de la réalité de l'évènement invoqué par les parties.

Or, il ressort à l'évidence du dossier de pièces de la demanderesse que le mobile invoqué ne correspond aucunement à la réalité ; qu'en effet, la demanderesse est une jeune femme qui ne connaît aucun problème de santé de nature à la rendre définitivement incapable de remplir les tâches qui étaient les siennes au sein de l'entreprise du défendeur, soit un travail de secrétariat ; qu'elle n'a d'ailleurs pas connu d'incapacité de travail de longue durée ou d'absences répétées pour raison de santé ; qu'elle est, au contraire, sportive et pratique le saut d'obstacles à un niveau national.

Il en résulte que la convention du 6 novembre 2014 est dénuée de cause et donc de validité ou d'effets.

Il appartient dès lors au Tribunal de fixer, conformément à l'article 37 /2 de la loi du 3 juillet 1978, le délai de préavis que le défendeur aurait dû allouer à la demanderesse lors de la rupture opérée le 6 novembre 2014 et ce, compte tenu

de son ancienneté et sa rémunération, soit 1.736,70 € bruts x 13,92 + chèques-repas (1.035 €) et éco-chèques (250 €) = 25.460 € bruts par an

Sur ces bases, le préavis lui revenant correspond à 3 mois + 7 semaines, soit au total 20 semaines de rémunération.

Il lui revient à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 25.460 € x 20/52 = 9.792,31 € bruts.

3.2. Quant au remboursement du chômage économique

Le 13 janvier 2015, la demanderesse a perçu de la CAPAC une somme de 446,88 € correspondant aux journées de chômage pour cause d'intempéries subies en octobre 2014.

Il est cependant apparu que le défendeur n'avait pas respecté ses obligations légales, en l'occurrence l'article 50 al. 3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail qui oblige l'employeur à communiquer immédiatement, par la voie électronique, à l'Office national de l'emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas.

La demanderesse a ainsi été contrainte de rembourser les allocations reçues.

En vertu de l'article 50 dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient au défendeur de payer à la demanderesse sa rémunération normale et donc de prendre en charge le montant des allocations de chômage qu'elle a remboursées, soit 446,88 €.

L'action est fondée à due concurrence.

3.3. Quant aux arriérés de rémunération

Les conditions de travail et de rémunération en vigueur au sein de la C.P. n°218 avant le 1er avril 2015, date de son abrogation et son remplacement par la C.P. n°200, sont contenues dans la convention collective de travail du 29 mai 1989, telle que modifiée par la convention collective de travail du 28 septembre 2009.

Aux termes de cette dernière, les fonctions des employés sont classées, non plus en catégories comme le soutient la demanderesse, mais en quatre classes que définissent les critères généraux suivants :

« - Classe A : fonctions exécutives : fonctions caractérisées par la réalisation d'un nombre limité de tâches simples et répétitives.

- Classe B : fonctions de support : fonctions apportant une contribution à la réalisation d'une mission plus vaste.

- Classe C : fonctions de gestion : fonctions caractérisées par la réalisation d'un ensemble complet de tâches qui, ensemble, constituent une seule et même mission.

- Classe D : fonctions consultatives : fonctions caractérisées par la surveillance et le développement d'un même processus professionnel dans le cadre d'un objectif déterminé.

La convention collective prévoit ensuite :

« *Les critères de distinction de niveau par classe ainsi que la liste des fonctions exemplatives par classe sont annexés à la présente convention collective de travail. Cette annexe fait partie intégrante de la convention collective de travail.*

Le contenu spécifique des fonctions exemplatives reprises dans la liste des fonctions par classe figurant en annexe de la présente convention collective de travail sera porté à la connaissance des employeurs et des représentants des travailleurs via le fonds social.

Art. 3. Remarques générales

§ 1er. Cette classification des fonctions d'employé en classes a pour but de donner aux entreprises des directives visant à faciliter l'application des minimums de rémunération définis dans la présente convention collective de travail.

C'est pourquoi cette classification de fonctions se base sur des critères de distinction de niveau comme la complexité, la résolution des problèmes, l'impact des erreurs, la contribution, l'autonomie, la répartition du travail, la surveillance, la connaissance, la formation, la transmission d'informations, les contacts et la connaissance de langues étrangères.

§ 2. L'employeur est responsable de la classification des fonctions sur la base de leur contenu fonctionnel réel dans l'entreprise.

§ 3. Les fonctions citées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple. La dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

§ 4. Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être classifiée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise en la comparant avec les critères de distinction de niveau et le contenu fonctionnel de la fonction exemplative.
Lors de la comparaison du contenu fonctionnel de la fonction, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

a) La fonction dans l'entreprise correspond entièrement au contenu fonctionnel et aux critères de distinction de niveau de la fonction exemplative : classification dans la classe prévue au niveau sectoriel.

b) La fonction dans l'entreprise diffère de façon minimale du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative :

Classification dans la classe prévue au niveau sectoriel. Il s'agit ici des cas suivants :

- l'exercice de la fonction dans l'entreprise contient moins ou plus d'activités, sans que l'objectif général de la fonction, tel que décrit dans la fonction exemplative, soit altéré;

- les différences dans un ou plusieurs des critères d'appréciation (connaissances, responsabilité, direction, etc.) sont en soi non déterminantes du niveau de la fonction.

c) La fonction dans l'entreprise diffère sérieusement du contenu fonctionnel et des critères de distinction de niveau de la fonction exemplative :

Il s'agit ici de la situation dans laquelle l'essence de la fonction est altérée et l'objectif, mentionné dans la fonction exemplative, ne correspond pas à la fonction concrète dans l'entreprise.

Dans ce cas, l'employeur doit soit :

A. comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise tour à tour avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. S'il y a concordance avec une autre fonction exemplative, le résultat de cette comparaison vaut comme classification pour la fonction déviante.

B. comparer la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise avec tous les critères de distinction de niveau. S'il y a adéquation avec la plupart des critères d'une fonction exemplative définie, cette dernière vaut comme point de référence.

d) La fonction dans l'entreprise n'a pas été reprise dans la classification de fonctions sectorielle :

Dans ce cas, l'employeur doit soit :

A. chercher une fonction parmi les descriptions de fonction sectorielles existantes dont la valeur intrinsèque correspond avec la fonction non reprise. Si une telle fonction existe, la nouvelle fonction est classée dans la même classe.

B. se fonder exclusivement sur les critères de distinction de niveau.

§ 5. Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe d'appointements correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.

§ 6. Lorsqu'un employé barémisé exerce simultanément et d'une façon permanente plusieurs fonctions classées dans différentes classes, il convient d'en tenir compte dans la fixation de sa rémunération.

§ 7. L'actualisation de cette classification ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et élaborées selon d'autres critères.

§ 8. L'employeur est tenu de communiquer par écrit à chaque employé barémisé la classe à laquelle appartient sa fonction.

§ 9. Dans l'hypothèse où la fonction d'un employé, en service au moment du passage à la nouvelle classification de fonctions, serait classée dans une classe inférieure, cet employé conserve son salaire existant et l'évolution barémique de la classe salariale à laquelle il appartenait avant la transition »

Les règles de la détermination du barème applicable à un employé au sein de la C.P. n°218 ont donc été profondément modifiées par la C.C.T du 28 septembre 2009.

Il appartient dès lors à la demanderesse de revoir ses prétentions et l'argumentation la soutenant, en tenant compte des critères effectivement retenus au sein de la C.P. n°218 depuis son entrée en service.

Entre-temps, il y a lieu de réserver à statuer sur ce chef de demande et de renvoyer celui-ci au rôle particulier de la chambre.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant par défaut,

Reçoit la demande,

La dit dès à présent largement fondée.

Condamne la partie défenderesse à payer à la demanderesse les sommes suivantes :

- 9.796,15 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale,
- 446,88 € à titre d'indemnités reçues de la C.A.P.A.C. pour chômage économique,

Condamne la partie défenderesse aux intérêts moratoires et judiciaires sur ces sommes,

Réserve à statuer quant au surplus de la demande et quant aux frais et dépens de l'instance,

Renvoie quant à ce la cause au rôle particulier,

Ainsi rendu et signé, par la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

M VAN DRIESSCHE,	Juge au Tribunal du travail, présidant la troisième Chambre,
Mme. SCAILLET,	Juge social au titre d'employeur,
M.BESSON,	Juge social au titre de travailleur employé,
M. VANDENNEUKER,	Greffier.

VANDENNEUKER SCAILLET BESSON VAN DRIESSCHE

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'empêchement de Mme SCAILLET, Juge social au titre d'employeur, et de M. BESSON, Juge social au titre de travailleur employé, de signer le présent jugement.

Et prononcé à l'audience publique de la troisième chambre du **23 janvier 2017** par Monsieur P. VAN DRIESSCHE, Juge au Tribunal du travail, présidant la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, assisté de Madame A. VANDENNEUKER, Greffier,

A.VANDENNEUKER, Greffier

P. VAN DRIESSCHE, Juge au Tribunal du travail