

Rep.N°

091828

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 07 AVRIL 2009

4e Chambre

Contrat de travail employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

S.A. NEW VAN DEN BORRE, dont le siège social est établi  
à 1651 Beersel, Jozef Huysmanslaan, 107 ;

**Appelante**, représentée par Maître O. Chapelle loco Maître E.  
Nieuwdorp, avocat à Bruxelles ;

Contre:

Monsieur Mathieu S

**Intimé**, représenté par Maître E. Lebegue loco Maître M. Feltz,  
avocat à Nivelles;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

### **I. VÉRIFICATION DU DOSSIER DE PROCÉDURE**

Le dossier de procédure contient les pièces procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 28 octobre 2004 ; cette requête est dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 13 octobre 2004, par la 1<sup>ère</sup> chambre du tribunal du travail de Nivelles (section Wavre);
- la copie conforme du jugement précité ; il n'en est pas produit d'acte de signification ;
- les conclusions et les pièces déposées par les parties.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 10 février 2009, à laquelle la cause a été tenue en délibéré.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues a été appliquée.

### **II. JUGEMENT ENTREPRIS**

Le Tribunal a déclaré non fondée la demande principale de la S.A. NEW VANDEN BORRE tendant au paiement par Monsieur S d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il a déclaré fondée la demande reconventionnelle de Monsieur S et a condamné la S.A. NEW VANDEN BORRE à lui payer la somme de 1.013,28 € augmentée des intérêts compensatoires depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003 au 11 novembre 2003, puis les intérêts judiciaires à dater du 12 novembre 2003 ; date de la citation. Il a également condamné la S.A. NEW VANDEN BORRE aux entiers dépens de l'instance.

### **III. DEMANDES EN APPEL**

En appel, la S.A. NEW VANDEN BORRE sollicite de la cour :

- mettre à néant le jugement ;
- condamner Monsieur S à payer la somme de 3.018,18 € à titre d'indemnité de rupture, augmentée des intérêts légaux depuis le 1<sup>er</sup> août 2003, puis judiciaires ;
- en ordre subsidiaire, autoriser la société à établir par toutes voies de droit les témoignages y compris que Monsieur S était parfaitement informé entre autres par Monsieur V, son « *district manager* », et Monsieur Marc P, directeur du personnel, des conséquences de sa décision et des choix qui s'offraient à lui à la suite de l'envoi du courrier du 25 juin 2003 ;
- condamner Monsieur S à payer 1.250 € évalués *ex æquo et bono* à titre de dommages et intérêts pour défense téméraire et vexatoire ;
- ordonner la compensation judiciaire entre les dettes et les créances respectives, à concurrence de la plus faible ;
- condamner Monsieur S aux entiers dépens des deux instances.

Monsieur S demande de débouter la S.A. NEW VANDEN BORRE de son appel et de condamner la société aux dépens des deux instances.

#### IV. FAITS

Les faits suivants résultent du dossier déposé par l'employeur.

30/09/2002 : Monsieur S est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, (fonction « vendeur ») avec une clause d'essai de six mois. Les prestations sont prévues à la succursale de Waterloo.

24/03/2003 : les parties conviennent de mettre fin au contrat, sans préavis, dans le cadre de l'essai, au 31 mars 2003. Le même jour, un nouveau contrat est conclu, prenant effet le 1<sup>er</sup> avril 2003. Il s'agit d'un contrat similaire au précédent, sauf qu'il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 30 septembre 2003 et que les prestations sont prévues à la succursale de Wavre. Il n'y a pas de clause d'essai.

23/6/2003 : Monsieur S notifie son intention de rompre le contrat, dans les termes suivants :

*« J'ai le regret de vous informer de mon intention de mettre fin au contrat de travail qui me lie avec la société New Van Den Borre SA. Mon préavis prendra cours le 1er juillet 2003 pour se terminer le 31 juillet 2003. Je vous remercie (...) »*

Ce courrier est reçu par l'employeur le 24 juin (date de la Poste).

30/07/2003 : Monsieur S adresse le courrier suivant (daté du 28/7):

*« N'ayant reçu aucune réponse écrite à mon recommandé du 23 juin 2003, vous informant de ma décision, je considère dès lors que celle-ci est acceptée. Elle sera effective dès ce 31 juillet 2003 à l'issue de ma prestation journalière. Je vous salue de bien vouloir régulariser ma situation pécuniaire et vous en remercie. Veuillez agréer (...) »*

Ce courrier, envoyé par recommandé, est reçu le 30 juillet (date de la Poste).

05/8/2003 : la S.A. NEW VANDEN BORRE adresse à Monsieur S

le courrier recommandé suivant : *« Tenant compte de votre lettre recommandée du 23.06.03 dans laquelle vous nous informiez de votre décision de mettre fin unilatéralement à votre contrat de travail (durée déterminée) en date du 31.07.03 et tenant compte du fait que vous êtes restés absent de votre travail en date du 1<sup>er</sup>, 2, et 04.08.03, nous en concluons que vous avez effectivement rompu de manière unilatérale votre contrat de travail qui nous liait. Nous vous avons informé via Monsieur V , District Manager, des conséquences que cela occasionnerait si vous quittiez la société prématurément et sans accord.*

*Nous vous rappelons que vous avez signé un contrat de travail à durée déterminée pour la période du 01.04.03 au 30.09.03. Tenant compte des faits énumérés ci-dessus, nous nous voyons dans l'obligation de vous réclamer une indemnité de rupture équivalente à la période restante c-à-d : 1.509,09 x 2 = 3.018,18 €.*

*A défaut de paiement de cette somme (...) avant le 29.08.03, nous n'hésiterons pas à vous assigner devant le tribunal du travail. »*

La citation introductive d'instance est notifiée le 12/11/2003.

## V. POSITION DES PARTIES

### Pour la société appelante (conclusions principales et additionnelles):

- Monsieur S a rompu unilatéralement le contrat avant le terme du contrat à durée déterminée ; il n'en avait pas le droit ;
- Le congé est unilatéral, l'employeur ne devait pas réagir. La société n'a pas laissé croire par son silence qu'elle acceptait la démission ; le courrier de démission ne formule aucune demande de réponse. Monsieur S a mis fin en connaissance de cause à son contrat, il lui appartenait de s'informer. « Une réaction quelconque [de la société] n'aurait pu s'expliquer que pour une seule et unique raison : obtenir de l'intimé le retrait de sa décision ». En aucun cas l'absence de réaction ne peut être interprétée comme un accord ;
- Il ne peut être tiré argument de l'absence de réponse écrite ;
- Le courrier de Monsieur S de juillet était inutile, puisque le courrier de juin n'appelaient aucune réponse : sous ce jour, le courrier de juillet apparaît suspect. Il s'agit d'un courrier tardif qui empêche la société de répondre en temps utile. Il n'a été posté que le 30 juillet, et Monsieur S était parfaitement informé de sa position. La société avait pris la peine de l'informer oralement. Elle offre de le prouver par toutes voies de droit ;
- La date du courrier du 5 août empêche de considérer qu'il y a eu accord sur la rupture anticipée ; la société a attendu pour se rendre compte de l'évidence : Monsieur S. avait bel et bien rompu le contrat ;
- Il n'y a pas eu d'accord tacite d'aucune sorte ; la renonciation doit être certaine ; en l'espèce, rien ne peut être tiré du silence de la société puisqu'elle n'avait pas l'obligation de réagir ;
- Même le principe de bonne foi ne lui impose aucune obligation de réagir ; en outre, il a été averti des conséquences dommageables de sa décision, ce que le courrier du 5 août rappelle. Il lui a été donné l'occasion de « régulariser » sa situation soit en obtenant un accord sur son départ prématuré soit en ne quittant pas son emploi de manière anticipée. Monsieur S. n'a souhaité profiter d'aucune des options qui lui étaient laissées ouvertes ;
- Monsieur S devrait plutôt éclairer le tribunal sur les motifs réels et exacts de sa démission illégale et sur sa demande d'allocations pour chômage involontaire. L'attitude légère de Monsieur S est renforcée par la légèreté avec laquelle il s'adresse à l'ONEm.

La société maintient dès lors sa demande d'indemnité de rupture, et de dommages et intérêts pour défense téméraire et vexatoire.

Elle se réfère à justice concernant la demande reconventionnelle de Monsieur S et postule le cas échéant la compensation judiciaire entre cette somme et celles auxquelles Monsieur S serait condamné.

### Pour Monsieur S

- Le silence circonstancié et non équivoque qui a suivi sa démission et l'absence de remarque sur le délai de préavis notifié doit être considéré

- comme un accord tacite sur la validité du congé ; la société maintient à tort, en appel, que les principes régissant la matière n'ont pas été respectés ;
- La société a attendu que le délai annoncé soit écoulé pour réagir ; il s'agit d'une société rompue à la question des relations de travail et si la société souhaitait que le contrat soit exécuté jusqu'à son terme, elle n'aurait pas attendu pour exprimer sa position et réclamer deux mois de salaire ;
  - Le moins que l'on puisse dire est qu'il s'agit d'un comportement incorrect et non conforme à un employeur de bonne foi, même si en principe un congé est unilatéral ; la simple correction imposait à la société de réagir et de signaler qu'elle entendait revendiquer le bénéfice de l'indemnité de rupture, et de réagir immédiatement au courrier de démission ;
  - S'il avait su, il aurait pris d'autres arrangements ;
  - Le fait de signaler son intention de ne pas mener un contrat à durée déterminée jusqu'à son terme appelait une réponse ;
  - Cette démission était annoncée par le courrier de juin ; le courrier de juillet importe peu à cet égard ;
  - L'absence de réaction lui a permis de croire que la société était d'accord avec sa démission ; cette attitude volontairement passive lui a laissé croire que la société acceptait la démission ;
  - La demande subsidiaire d'enquête doit être rejetée : elle n'a pas écrit, et l'audition de son personnel doit être écartée en raison des liens de subordination existant avec la société ;
  - Sa lettre de juillet établit sa bonne foi : il s'est étonné du silence de son employeur ; il ignorait la teneur du courrier qu'allait lui adresser, en août, la société ;
  - La demande de la société de produire les contrats d'occupation pour la période du 1<sup>er</sup> août 2003 au 19 septembre 2003 doit être rejetée. Il n'a pas eu d'emploi à la période indiquée ;
  - La société a repris sur l'attestation d'emploi une occupation du 1/10/02 au 4/8/03, ce que la société invoque pour considérer qu'elle croyait que Monsieur S poursuivait le contrat jusqu'à son terme : ceci est contraire à son silence, qui a fait croire à Monsieur S que la société était d'accord. En attendant le 4 août, elle a tenté de déformer la vérité à son profit.

Monsieur S demande de débouter la société de sa demande pour défense téméraire et vexatoire : suivre la thèse de la société reviendrait à refuser au justiciable de se défendre et d'exprimer son point de vue. La mauvaise foi se trouve du côté de l'appelante.

Il demande de confirmer le jugement qui fait droit à sa demande reconventionnelle de rémunération (1013,28 €).

## **VI. DISCUSSION**

### **A. Indemnité de rupture**

1.

Un contrat de travail peut être rompu de diverses manières.

Ainsi, qu'il soit conclu pour une durée déterminée ou indéterminée, le contrat de travail peut être rompu de commun accord. Monsieur S , né en 1979, venait d'avoir eu l'expérience, avec la société appelante, d'une rupture de commun accord d'un contrat conclu pour une durée indéterminée. Un nouveau contrat pour une durée déterminée avait immédiatement suivi cette rupture de commun accord.

Les circonstances dans lesquelles le contrat à durée indéterminée a été transformé en contrat à durée déterminée (de six mois) n'ont pas été expliquées par les parties. Quoi qu'il en soit, Monsieur S avait eu l'expérience d'une rupture de contrat amiable avec la société appelante.

2.

Le contrat conclu en l'espèce était un contrat à durée déterminée, venant à échéance le 30 septembre 2003. Monsieur S a démissionné en juin 2003 et a annoncé un préavis d'un mois (1er au 30 juillet).

La S.A. NEW VANDEN BORRE réclame une indemnité de rupture. Cette demande de la société se fonde sur l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Selon cette disposition :

*« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.*

§ 2. (...) »

La rémunération convenue (1479,50 € par mois) pour l'exécution du contrat était inférieure au montant de 25.921 € et le travailleur avait une ancienneté de moins de cinq ans. Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, le préavis dû par le travailleur aurait été de 1 mois et demi au maximum (loi du 3 juillet 1978, art. 82).

3.

Le congé est un acte unilatéral. Mais, le travailleur pouvait s'attendre à ce que, si son employeur contestait la rupture du contrat, il le manifeste. Le travailleur pouvait aussi s'attendre à ce que l'employeur ne réclame pas plus que le préavis notifié. Ce n'est pas rare. Compte tenu de la faible ancienneté du travailleur, ce n'était, en outre, pas invraisemblable. Au regard de la loi, contrairement à ce que suggère la société appelante dans son courrier du 5 août (« nous nous voyons dans l'obligation de vous réclamer... »), l'employeur n'a pas l'obligation de réclamer l'équivalent en espèces d'un préavis plus long que celui notifié par le travailleur.

Avec le travailleur, la cour s'étonne que l'employeur ait attendu jusqu'au 5 août 2003, soit après la fin de la période de préavis prestée annoncée par le travailleur, pour signaler qu'il n'était pas d'accord avec la rupture annoncée. Le courrier qui notifie la démission date du 23 juin.

Certes, il n'y a pas d'obligation légale pour l'employeur de réagir par écrit à une démission. Mais l'attitude de l'employeur peut être interprétée selon les circonstances propres à l'espèce. Selon les circonstances, cette attitude peut indiquer un accord tacite. L'employeur a reçu un nouveau courrier recommandé le 30 juillet par lequel le travailleur a constaté le silence et signalé de manière non équivoque qu'il considérait l'absence de réponse comme un accord. L'employeur n'a pas immédiatement démenti. Curieusement, le courrier du 5 août fait l'impasse sur ce courrier du 30 juillet et se fonde sur les absences début août ; ce courrier du 30 juillet annonce pourtant de manière claire que le 31 juillet sera le dernier jour de prestations. Le 30 juillet 2003 était un mercredi. Ce n'est que le 5 août qu'est notifiée à Monsieur S la volonté de l'employeur d'obtenir une indemnité de rupture : c'est la première fois que l'employeur conteste la durée du préavis notifié.

Les courriers de Monsieur S sont tous adressés à Marc P., qui est le signataire des contrats et exerce la fonction de directeur du personnel de la société appelante. C'est de lui que Monsieur S pouvait attendre une réaction ; il n'a pas réagi, avant le 5 août ; c'est M. P. qui a pris la décision, le 5 août, au nom de l'employeur. Le courrier du 5 août ne fait pas état d'un entretien avec M. F.

L'employeur, directeur du personnel, a laissé s'écouler toute la période de préavis annoncée par le travailleur avant de lui préciser qu'il n'était pas d'accord sur la durée du préavis notifié. Le travailleur a notifié le 23 juin un préavis d'un mois dans le cadre d'un contrat qui venait de prendre cours le 1<sup>er</sup> avril et allait prendre fin le 30 septembre. La société appelante est une entreprise d'une certaine taille et dispose d'une structure de gestion du personnel. Le travailleur a eu une attitude prudente de signaler son interprétation du silence de l'employeur et de rappeler qu'il comptait cesser ses prestations le 31 juillet. Le courrier a été reçu par l'employeur le 30 juillet. Le directeur du personnel, auquel le travailleur a systématiquement adressé ses courriers, n'a pas démenti avant le 5 août 2003 (soit après la fin du préavis notifié) ; il laisse entendre — ce qui contient une dose de cynisme dans le contexte de ce courrier — que les prestations auraient pu être poursuivies (cf mention des absences début août).

Dans ces circonstances, propres à l'espèce, la cour considère que, pendant toute la durée du préavis notifié, soit un mois, l'attitude adoptée par l'employeur, en la personne du directeur de son personnel, et l'absence de réaction claire de la direction du personnel endéans un délai raisonnable compte tenu de la structure de la société, et malgré l'interpellation du 30 juillet, a donné à penser que l'employeur marquait son accord sur le préavis notifié.

Il importe peu qu'un supérieur hiérarchique de Monsieur S l'ait éventuellement interpellé plus tôt au sujet de sa démission. A supposer même que Monsieur S ait été informé « des choix qui s'offraient à lui à la suite de l'envoi du courrier du 25 juin 2003 », ceci ne modifie pas la

conclusion de la cour ; l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire par l'employeur est sans intérêt.

L'appel n'est pas fondé.

**B. Dommages et intérêts pour défense téméraire et vexatoire (!)**

4.

Cette demande de la société, rejetée par le premier juge, et formulée à nouveau en appel, n'est pas fondée. L'appel sur ce point n'est pas fondé.

**C. Demande reconventionnelle originale**

5.

Le tribunal a fait droit à cette demande.

En appel, la société se réfère à justice sans apporter d'élément de contestation mais réclamant la compensation. La cour ne constate pas de montant à compenser : la S.A. NEW VANDEN BORRE est déboutée de cette demande.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

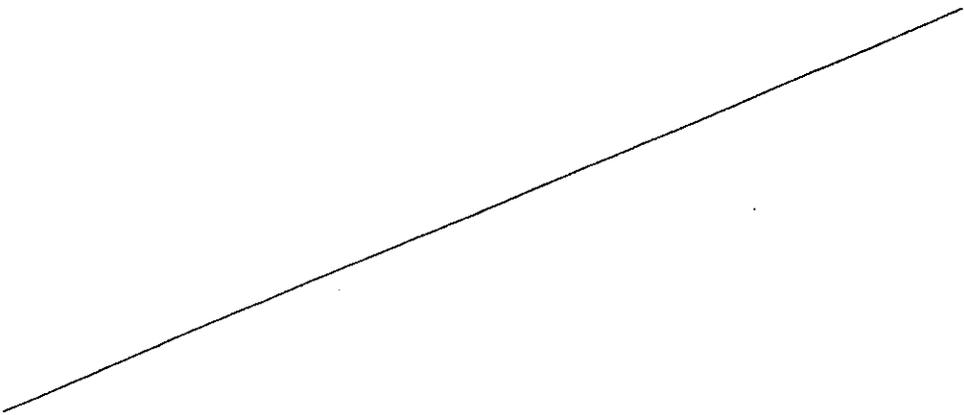
Dit l'appel recevable mais non fondé,

Déboute la S.A. NEW VANDEN BORRE de ses demandes en appel,

Fixe les dépens de première instance au montant liquidé à ce jour par l'intimé, à savoir 205,26 € ; ce montant est dû par la S.A. NEW VANDEN BORRE,

Met les dépens d'appel de l'intimé à charge de la S.A. NEW VANDEN BORRE liquidés à ce jour par l'intimé à 285,57 € ;

Délaisse à la S.A. NEW VANDEN BORRE ses propres dépens d'appel.



Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN                    Conseiller

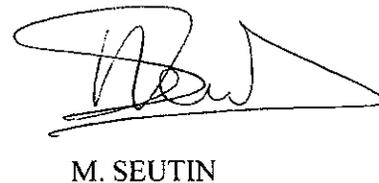
S. KOHNENMERGEN        Conseiller social au titre d'employeur

M. SEUTIN                    Conseiller social au titre d'employé

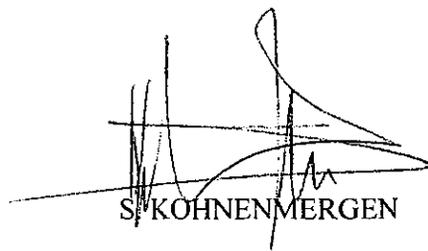
Assistés de G. ORTOLANI   Greffier



G. ORTOLANI



M. SEUTIN



S. KOHNENMERGEN



A. SEVRAIN

et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le sept avril deux mille neuf, où étaient présents :

A. SEVRAIN                    Conseiller

G. ORTOLANI                Greffier



G. ORTOLANI



A. SEVRAIN