Rep.N°.
09/1294

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 2009.

4ème chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

S.P.R.L. WOOM SOLUTION, dont le siège social est sis à 1300 Wavre, rue Haute 29 ;

Appelante, représentée par Maître J.P. Bastenière, avocat ;

Contre:

D **Pascal,** domicilié à

Intimé, représenté par Maître Sepulchre loco Maître Vermoortele, avocat ;

☆

☆ ☆

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment de :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 25 février 2009, dirigée contre le jugement prononcé le 2 décembre 2008 par la 2e chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre ;

- la copie conforme du jugement précité, signifié en date du 27 janvier 2009 ;

- le dossier de la partie intimée déposé le 6 mai 2009;

- le dossier de la partie appelante déposé le 6 mai 2009 ;

Les conseils des parties ont été entendus à l'audience publique du 6 mai 2009 (audience d'introduction), dans le cadre des débats succincts.

*
* *

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Il ressort des pièces produites par les parties et il n'est pas contesté que :

- par contrat de travail signé par les parties le 27 septembre 2006, Monsieur Pascal D a été engagé par la SPRL WOOM SOLUTION en qualité d' « *Assistant Manager* » pour une durée indéterminée ;

- par lettre du 28 septembre 2007 remise de la main à la main, la société a notifié à Monsieur D la rupture immédiate de son contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture correspondant au délai de préavis, soit trois mois ;

- par lettre recommandée du 4 octobre 2007, la société a notifié à Monsieur D sa décision de mettre fin immédiatement à son contrat de travail sans préavis ni indemnité, pour faute grave, avec effet au 4 octobre 2007 et ce, pour les motifs suivants : « *inventaire manipulé par ordinateur, vente d'articles en dessous du prix affiché jusqu'à – 40%, découpe carton cutter à travers les articles, articles manquants, articles prélevés pour usage personnel sans accord préalable, erreur d'encaissement toujours en négatif, etc...* » ;

- par courrier en date du 9 octobre 2007, Monsieur D a contesté les faits et a demandé la régularisation de sa situation dans les délais les plus brefs ;

- l'organisation syndicale de Monsieur D est intervenue, le 9 octobre 2007, pour indiquer à l'employeur qu'il ne pouvait à la fois rompre le contrat de travail et s'engager à payer une indemnité de rupture et ensuite, plus d'une semaine plus tard, rompre le contrat pour faute grave ; le syndicat a mis la société en demeure de régulariser la situation par le paiement de l'indemnité de rupture égale à trois mois de salaire, ainsi que la prime de fin d'année 2007 *prorata temporis*, le salaire de septembre 2007 et les pécules de vacances et par la remise des documents sociaux de fin d'occupation ;

- la société a réagi en contestant les termes de la lettre du syndicat et en invitant celui-ci à reconsidérer cette affaire en ayant tous les éléments en sa possession ;

- un échange de correspondances s'est poursuivi entre le syndicat et la société ; aucune solution amiable n'a pu être trouvée ; la société a finalement délivré, le 27 août 2008, un certificat de chômage C4 indiquant que l'occupation avait pris fin le 28 septembre 2007 sans préavis ni indemnité et que le motif précis du chômage était « *FAUTE GRAVE* ».

I.2. Les demandes originaires.

Par citation signifiée le 7 août 2008, Monsieur D a poursuivi la condamnation de la SPRL WOOM SOLUTION à lui payer les sommes brutes de :

- 9.709,44 € à titre d'indemnité de rupture correspondant à trois mois de rémunération,

- 2.092,55 € à titre de prime de fin d'année 2007 *prorata temporis* (9/12e),

majorées des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué, prononcé contradictoirement le 2 décembre 2008, la 2e chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, a déclaré l'action fondée, a fait droit aux deux chefs de demande et a condamné la société défenderesse aux dépens.

II. OBJET DE L'APPEL ET GRIEFS A L'EGARD DU JUGEMENT ENTREPRIS.

Par requête déposée le 25 février 2009, la SPRL WOOM SOLUTION a formé appel du jugement.

Aux termes de sa requête d'appel, elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement entrepris et de déclarer la demande originaire de Monsieur D recevable mais non fondée.

III. DISCUSSION.

III.1. Position des parties.

III.1.1.
Bien qu'ayant sollicité, en termes de requête d'appel, une mise en état judiciaire, l'appelante a accepté que la cause soit examinée à l'audience d'introduction, dans le cadre des débats succincts, conformément à l'article 1066 du Code judiciaire.

Aucune des parties n'a conclu mais elles ont déposé leurs dossiers et ont été entendues en leurs explications et moyens.

III.1.2.
L'intimé, Monsieur D , soutient à nouveau que le congé est un acte unilatéral, définitif et irrévocable.

Dès lors que la société a notifié, le 28 septembre 2007, sa décision de rompre immédiatement le contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à trois mois de préavis, elle ne peut plus revenir sur cette décision et notifier ultérieurement un autre congé, sans indemnité ni préavis, en invoquant des faits découverts après la rupture et qui seraient constitutifs de motif grave.

En conséquence, l'indemnité de rupture est due, ainsi que la prime de fin d'année *prorata temporis*.

L'intimé relève, par ailleurs, que tout en invoquant de graves irrégularités qu'il aurait commises et même la disparition d'articles, la société n'a pas introduit de demande reconventionnelle sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

III.1.3.
La société appelante critique le jugement dont appel en ce qu'il considère qu'il « *ne résulte d'aucun des éléments du dossier que la volonté de rompre qu'elle a exprimée le 28/09/2007 serait affectée d'un quelconque vice de consentement ; par conséquent, il faut admettre qu'ayant été exprimée valablement, cette volonté doit sortir tous ses effets, ce qui signifie que le contrat de travail litigieux a valablement et définitivement été rompu à cette date, ouvrant comme tel le droit à l'indemnité compensatoire de préavis* ».

L'appelante admet que le congé, manifestation de la volonté de rupture, est un acte juridique unilatéral, définitif et irrévocable et que la théorie des vices de consentement s'applique aux actes unilatéraux.

Toutefois, elle considère que les modalités du congé (moyennant préavis, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ou sans préavis ni indemnité pour motif grave) expriment également la volonté de l'auteur de l'acte.

Selon l'appelante, un vice de consentement peut affecter cette expression de volonté.

En l'occurrence la résiliation du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis serait affectée d'un vice de consentement dans la mesure où, si elle avait eu connaissance plus tôt des faits commis par Monsieur D l'appelante aurait licencié celui-ci pour faute grave. Sa décision d'octroyer une indemnité compensatoire de préavis a donc été viciée par le fait que Monsieur D a caché ses agissements, commis durant la période d'occupation mais découverts après le départ de l'intimé.

Bien qu'elle ne le précise pas, l'appelante semble donc considérer que sa volonté dans le choix du mode de rupture aurait été viciée par erreur, voire par dol.

Pour le surplus, l'appelante soulève les mêmes moyens que devant les premiers juges, à savoir qu'accepter que le licenciement pour motif grave ne puisse plus intervenir lorsque les faits pouvant être qualifiés tels ne sont découverts que postérieurement au départ de l'employé reviendrait à créer une discrimination entre le travailleur qui doit prester son préavis (et peut donc se voir licencié pour motif grave pendant la prestation de son préavis) et celui qui perçoit une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou encore entre ce dernier et le travailleur dont le contrat est suspendu ; il y aurait donc matière à poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle.

III.2. Décision de la Cour du travail.

III.2.1.
Le consentement est vicié lorsqu'il n'existe qu'en apparence, alors qu'en réalité, il n'est pas libre (R. DEKKERS, « Précis de droit civil », t. II, P. 28).

L'article 1109 du Code civil énonce, à ce sujet :

> « *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* ».

L'erreur est une conception inexacte de la réalité : on se trompe parce que, involontairement, on se représente les choses autrement qu'elles ne sont.

Ainsi que l'écrit DEKKERS (*op. cit.*, pp. 29, 30) :

> « *Au point de vue individualiste, toute erreur devrait justifier l'annulation du contrat, puisque toute erreur vicie le consentement. Mais cette solution présenterait deux inconvénients : d'une part, elle sacrifierait les intérêts de la partie qui ne s'est pas trompée ; d'autre part, elle favoriserait l'insouciance, la paresse, la légèreté.* ».

Aussi la loi n'accueille-t-elle l'erreur « *que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet* » (C. civ., art. 1110), c'est-à-dire sur les éléments essentiels de la convention ; sur des points dont les parties, ou l'une d'elles, ont fait dépendre leur consentement.

III.2.2.
La décision de mettre fin au contrat de travail de l'intimé à la date du 28 septembre 2007 a été prise unilatéralement et librement par la société appelante, en vertu de son pouvoir de rupture.

Le choix de la modalité de la rupture, soit un licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité, a été fait tout aussi librement par l'appelante, qui aurait pu tout aussi bien notifier un préavis à prester (article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Par contre, l'appelante ne pouvait pas mettre fin au contrat de travail, sur-le-champ et sans indemnité, sans motif grave (article 35 de la loi).

L'erreur invoquée par l'appelante résulte précisément de cette ignorance dans laquelle elle se trouvait, à la date du 28 septembre 2007, des fautes graves prétendument commises par Monsieur D

L'erreur alléguée n'a donc pas porté sur sa décision de rompre le contrat de travail ni sur le choix de la modalité de rupture de celui-ci à ce moment ; elle

n'a pu porter que sur les motifs de rompre, compte tenu de l'ignorance dans laquelle se trouvait l'appelante des faits qu'elle a découverts ultérieurement et qui, selon elle, auraient pu justifier le congé sans préavis ni indemnité.

L'erreur invoquée ne porte donc pas sur la substance de l'acte unilatéral que l'appelante a choisi de poser le 28 septembre 2007 mais sur les motifs de celui-ci.

Une erreur sur les motifs de contracter ou de poser un acte unilatéral n'est pas une cause de nullité de la convention ou de l'acte.

III.2.2.
L'appelante semble invoquer le dol de Monsieur D

L'erreur d'une partie, provoquée par le dol de son cocontractant, peut être prise en considération pour apprécier la validité du consentement même s'il ne s'agit pas d'une erreur sur la substance (Cour trav., Liège, 25 mars 1996, *J.T.T.*, 1997, p. 155).

En l'occurrence, cependant, il n'y a pas eu de contrat. C'est de manière totalement unilatérale que la société a décidé de mettre fin au contrat de travail de l'intimé à la date du 28 septembre 2007 et Monsieur D victime de la rupture, n'a pas été consulté au sujet de la modalité accompagnant celle-ci.

Ce ne sont donc pas les éventuelles manœuvres de Monsieur D (du reste non établies, or le dol ne se présume pas et doit être prouvé – article 1116 du Code civil) qui sont à l'origine de la décision litigieuse.

III.2.3.
En conséquence, le nouveau moyen de l'appelante, tiré de ce que sa volonté aurait été viciée lors du choix de la modalité de rupture, ne peut être accueilli.

III.2.4.
Sur l'éventuelle discrimination entre le travailleur qui doit prester son préavis et celui qui perçoit une indemnité compensatoire de préavis ou dont le contrat est suspendu, ainsi que sur l'inutilité de la question préjudicielle suggérée par la partie appelante, la Cour du travail se rallie entièrement à la motivation du jugement dont appel reproduite ci-dessous :

> « *(...) lorsqu'un travailleur est licencié moyennant préavis à prester, son contrat continue à exister au cours du délai de préavis, et il ne prend fin qu'à l'expiration de ce délai et non au moment où le préavis est notifié (Cass., 26/11/1990, Pas., 1991, I, 316) ; en cas de rupture moyennant indemnité par contre, le contrat est résilié immédiatement, au moment de la notification ; par conséquent, la 'différence de traitement' invoquée repose sur un critère objectif et est*

raisonnablement justifiée dès lors que la situation du travailleur qui preste son préavis – ou dont le contrat est simplement suspendu mais non résilié – est à l'évidence fondamentalement différente de celle du travailleur dont les prestations ont pris fin. ».

III.2.5.
En conséquence, l'appel est non fondé et il convient de confirmer le jugement du 2 décembre 2008.

PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Reçoit l'appel et le dit non fondé,

En déboute la SPRL WOOM SOLUTION,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

Délaisse à la SPRL WOOM SOLUTION les frais de son appel et le condamne aux dépens de l'intimé, liquidés à ce jour à la somme de 625 €.

*

* *

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Conseiller

Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé

Assistés de Ch. EVERARD, Greffier

Monsieur B. NOEL, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame CAPPELLINI, Conseiller et Monsieur GAUTHY, conseiller social au titre d'employeur.

Ch. EVERARD

Ch. EVERARD Y. GAUTHY L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le trois juin deux mille neuf, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier

Ch. EVERARD L. CAPPELLINI