

Rep. N° 2008/2526

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 NOVEMBRE 2009

4e Chambre

Contrat d'emploi  
Contradictoire  
Définitif

En cause de:

SA VIVIUM, dont le siège social est établi à 1210  
BRUXELLES, rue Royale, 153 ;

**Appelante**, représentée par Maître Piret E. loco Maître Eliaerts  
L., avocat à ANTWERPEN.

Contre:

G Xavier, domicilié à  
1

**Intimé**, représenté par Maître Fabry S., avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

**I. Les antécédents de la procédure**

1. Par jugement prononcé le 08 mars 2007, la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal du travail de Nivelles :

- a condamné la S.A. I.N.G. Insurance au paiement de 15.088,77 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à 20.714,26 Euros à titre d'indemnité de stabilité d'emploi, à majorer des intérêts légaux au taux légal sur la partie nette correspondante depuis le 11 avril 2001 ;
- a rejeté les demandes relatives au paiement d'une indemnité d'éviction et d'arriérés de rémunération, de commissions et de pécules de vacances ;
- a rejeté la demande reconventionnelle de la S.A. I.N.G. Insurance.

2. L'appel a été introduit par une requête reçue au greffe le 28 juin 2007, en vue de l'audience du 5 septembre 2007.

3. Les parties ont, avant la réouverture des débats, saisi la Cour des demandes suivantes :

- La société sollicitait que les demandes de Monsieur G soient déclarées non fondées. A titre subsidiaire, elle demandait l'autorisation de rapporter par témoins, certains faits en rapport avec l'application du décret sur l'emploi des langues en matière sociales. Enfin, elle demandait l'autorisation de prouver par témoins « qu'après le contrat de cessation du 21 avril 2001, Monsieur G n'a demandé, ni durant l'entretien du 17 avril 2001, ni à un autre moment, de reprendre la relation de travail et de poursuivre ses activités pour l'appelante ».
- Monsieur G demandait à la Cour de condamner la société à payer :
  - o 27.782,52 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
  - o 28.787,52 Euros à titre d'indemnité de stabilité d'emploi,
  - o 13.551,2 Euros bruts à titre d'arriérés de rémunération et de commissions et de pécule de vacances,
  - o 2.903,04 Euros bruts à titre de complément d'indemnité de préavis,
  - o 2.903,04 Euros bruts à titre de complément d'indemnité de stabilité d'emploi,
  - o les intérêts légaux sur le montant net jusqu'au 30 juin 2005 et sur le montant brut à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

A titre subsidiaire, Monsieur G demandait l'autorisation de rapporter la preuve par témoins de « la réalité des faits survenus le 17 avril 2001 au siège d'Anvers, notamment (sa) demande d'annuler la convention et de poursuivre le contrat, le refus par le département H.R.M.M et la demande de restitution du véhicule et du matériel ».

4. Par un arrêt du 8 octobre 2008, la Cour a déclaré l'appel non fondé en ce qui concerne les arriérés de rémunération, de commission et de pécules de vacances.

La Cour a confirmé la nullité de la convention de rupture de commun accord et a ordonné la réouverture des débats en ce qui concerne les conséquences de la nullité.

Le litige concerne donc encore l'appel principal de la société et l'appel incident de Monsieur G mais uniquement concernant la demande d'indemnité compensatoire de préavis et la demande d'indemnité de stabilité d'emploi.

5. Des conclusions après réouverture des débats ont été déposées pour la société, le 24 novembre 2008, le 24 février 2009 et le 29 juin 2009.

Des conclusions après réouverture des débats ont été déposées pour Monsieur G, le 7 janvier 2009, le 15 avril 2009 et le 28 août 2009.

Les conseils des parties ont été ré-entendus le 27 octobre 2009.

L'affaire a ensuite été prise en délibéré.

## II. Rappel des principaux faits

6. Monsieur G était au service de la société LA PATRIOTIQUE (De Vaderlandsche, ultérieurement devenue I.N.G. Insurance et puis VIVIUM).

Il exerçait la fonction d'inspecteur producteur pour le secteur du Brabant-Wallon.

7. Le 20 mars 2001, il a été invité à participer à une réunion à Anvers le 11 avril 2001. Cette réunion prévue pour une heure avait comme objet annoncé : « orientation de carrière ».

Le 11 avril 2001, les parties ont conclu une convention de « cessation du contrat » prévoyant que les parties ont convenu « de commun accord, de mettre un terme au contrat de travail qui les lie à partir du 17 avril 2001 », moyennant le paiement d'une somme de 118.000 FB.

Les parties ont également signé une convention d'outplacement. Ce document est daté du 17 avril 2001 mais les parties sont d'accord pour reconnaître qu'il a été signé lors de la réunion du 11 avril 2001.

8. Monsieur G s'est représenté à Anvers le 17 avril 2001. Les parties sont en désaccord à propos de ce qui a pu se passer et ce qui a pu être dit à cette occasion (cfr ci-dessous)

Par lettre de son conseil du 18 avril 2001, Monsieur G a indiqué qu'il considérait que la convention avait été « *obtenue sous la contrainte et par dol* » et que « *la société a rompu unilatéralement le contrat d'emploi sans respecter le préavis ni l'indemnité* ».

Il évoquait le fait que la société a « *exigé la restitution de la voiture de société et du matériel, malgré l'intervention du chef hiérarchique...* ».

Il indiquait aussi que « *la convention est également nulle en application du décret de septembre* ».

Il a dès lors mis la société en demeure de payer, notamment, une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité d'éviction (voir dossier de Monsieur G , p. 4).

9. La société a refusé de donner suite à cette mise en demeure (voir son courrier du 2 mai 2001, dossier de Monsieur G , pièce 5).

En l'absence de solution amiable, la procédure a été introduite par une citation signifiée le 5 avril 2002.

### III. Reprise de la discussion

#### A. En ce qui concerne l'acte par lequel les relations de travail ont pris fin

##### Positions actuelles des parties

10. Suite à l'arrêt du 3 octobre 2008 ayant confirmé que la convention de rupture de commun accord est contraire au décret du 19 juillet 1973 sur l'emploi des langues dans les relations sociales, la société a déposé une traduction de la convention de rupture de commun accord du 11 avril 2001 et de la convention d'outplacement du 17 avril 2001.

Elle admet que le remplacement par une traduction conforme ne produit ses effets que le jour du dépôt au greffe. Elle considère toutefois que le document traduit fait preuve, à partir du dépôt au greffe, de la volonté des parties d'arrêter leur coopération en date du 17 avril 2001.

Dans l'hypothèse où la convention de rupture de commun accord ne serait pas valable, la société conteste l'existence d'un licenciement : elle expose que la restitution de la voiture et la remise du C.4. sont intervenues dans le cadre de la cessation de commun accord et ne peuvent être la preuve d'une volonté de rupture unilatérale.

11. Selon Monsieur G , le dépôt de la traduction n'a d'effet que moyennant un nouvel échange de consentements.

Il ajoute qu'il ne pourrait être tenu compte d'une rupture de commun accord à la date du 11 avril 2001 puisque son consentement a, à cet égard, été vicié par violence morale.

Monsieur G soutient qu'en l'absence de rupture de commun accord, le contrat de travail a pris fin de manière unilatérale, le 17 avril 2001, la société ayant ce jour-là, refusé de le reprendre à son service, lui ayant enjoint de remettre son véhicule de société et lui ayant remis un C.4.

#### Position de la Cour

12. La Cour a eu l'occasion de rappeler dans son arrêt du 8 octobre 2008 que la nullité absolue prévue par le décret du 19 juillet 1973 affecte l'acte mais aussi la manifestation de volonté qu'il représente.

Il résulte en effet de la jurisprudence de la Cour de cassation que le juge ne peut tenir compte du contenu des actes établis en violation du décret du 19 juillet 1973 et qu'il ne peut avoir égard à « la volonté qu'ils expriment » (voir Cass. 31 janvier 1978, Pas. 1978, p. 630 ; Cass. 9 juin 1980, Pas. 1980, I, p. 1229).

Il en découle que, à l'inverse de ce qui est admis pour les dispositions de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, la traduction ne peut, en cas de violation du décret du 19 juillet 1973, produire ses effets sans nouvelle manifestation de volonté (pour un acte unilatéral), ou nouvel échange de consentements (pour une convention).

La doctrine (en particulier néerlandophone) s'exprime habituellement en ce sens (voy. K. Salomez « De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch Arbeidsrecht », Die Keure, 2004, p. 35; I. De Weerd, « Taalgebruik in het bedrijfsleven », p.98; B. Vanschoebeke, « Het taalgebruik in de onderneming », Orientatie, 1994, p.271)

13. Il est par ailleurs certain qu'avant le dépôt de la traduction, l'acte de rupture de commun accord n'est susceptible de produire aucun effet.

L'article 10, alinéa 3, du décret du 19 juillet 1973 précise en effet que la levée de la nullité n'a d'effet qu'à partir du jour de la substitution. Ainsi, pour les documents écrits, la substitution n'a d'effet qu'à partir du jour du dépôt des documents substitutifs au greffe du Tribunal du travail.

La rupture de commun accord ne pourrait donc, en tout état de cause, avoir effet que le 15 décembre 2008, date du dépôt de la traduction au greffe de la Cour du travail.

C'est à tort que la société soutient que la traduction pourrait faire preuve de la rupture de commun accord intervenue le 11 ou le 17 avril 2001. Ce faisant la

société tente de donner à l'effet probatoire de la traduction, un caractère rétroactif contraire au décret du 19 juillet 1973.

Il appartient donc à la Cour de vérifier si le contrat n'a pas pris fin unilatéralement avant le 15 décembre 2008.

Ainsi, – en supposant même qu'un nouvel échange de consentement n'était pas nécessaire –, la traduction ne pourrait avoir d'incidence que pour autant que le contrat de travail n'ait pas pris fin d'une autre manière avant le 15 décembre 2008.

14. A cet égard, c'est vainement que pour établir un acte unilatéral de rupture, Monsieur G invoque le fait que son consentement a été vicié lors de l'établissement de la convention de rupture de commun accord. Dès lors que la violation du décret du 19 juillet 1973 a pour conséquence qu'il ne peut être tenu compte de la volonté exprimée par la convention du 11 avril 2001, il est sans intérêt de se demander si le consentement a été vicié.

15. Monsieur G soutient que le contrat de travail a pris fin de manière unilatérale, le 17 avril 2001, la société ayant ce jour-là, refusé de le reprendre à son service, lui ayant enjoint de remettre son véhicule de société et lui ayant remis un C.4.

En l'état actuel du dossier, Monsieur G n'établit pas que le 17 avril 2001, la société aurait refusé d'annuler la rupture et aurait, de cette manière, mis fin unilatéralement au contrat.

Il n'est, par contre, pas contesté que la société a remis un C.4. précisant que le contrat de travail a pris fin, le 17 avril 2001.

De même, la société ne conteste pas qu'elle a invité Monsieur G à restituer son véhicule et son matériel. C'est ainsi, notamment, que ce fait, allégué dans la lettre de mise en demeure du 18 avril 2001, n'a pas été discuté par la société dans son courrier en réponse du 2 mai 2001.

16. La société fait valoir que l'invitation à remettre le matériel ne constitue pas une manifestation de la volonté unilatérale de rupture car elle est intervenue dans le cadre de l'exécution de la rupture de commun accord. Elle soutient n'avoir eu d'autre intention que d'exécuter la rupture de commun accord.

La Cour ne partage pas ce point de vue.

L'invitation à remettre le véhicule de société et le matériel de travail est, en principe, une manifestation unilatérale de volonté.

Considérer que cette invitation ne manifeste pas une volonté unilatérale de rupture du contrat car elle n'est que l'exécution de la rupture de commun accord, reviendrait à donner un effet à cette rupture de commun accord.

Or, dès lors que cette rupture de commun accord est contraire au décret du 19 juillet 1973, le juge ne peut tenir compte, ni de son contenu, ni de la volonté qu'elle représente.

L'invitation à remettre le matériel doit donc être prise en compte en faisant totalement abstraction de la rupture de commun accord qui l'aurait précédée.

Dans ces conditions, l'invitation à remettre le matériel constitue, en l'espèce, une manifestation de la volonté unilatérale de la société que le contrat prenne fin de manière immédiate le 17 avril 2001.

Elle constitue donc le congé qui se trouve à l'origine de la fin des relations de travail.

17. C'est à tort que la société se prévaut de l'arrêt de la Cour de cassation du 19 mai 2003.

Il résulte de cet arrêt,

- que l'employeur ne peut considérer que, par sa constatation erronée de la fin du contrat de travail par force majeure, il a lui-même notifié un congé,
- et que, dans ce cas, si le travailleur ne constate pas « l'irrégularité de la rupture unilatérale du contrat de travail dans le chef de l'employeur », le contrat de travail subsiste en principe.

Cet arrêt ne concerne donc que l'hypothèse du constat erroné d'une force majeure.

Il est étranger à l'hypothèse dans laquelle une manifestation de la volonté de rompre fait suite à une rupture de commun accord dont le décret du 19 juillet 1973 interdit qu'il soit en l'espèce tenu compte.

## **B. Conséquences : les montants restant dus**

### Indemnité compensatoire de préavis

18. Monsieur G a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal a fixé cette indemnité à 4 mois de rémunération, en fonction des éléments suivants :

- ancienneté : 1 an et demi,
- âge : 43 ans,
- fonctions : inspecteur,
- rémunération annuelle : 54.041,76 Euros.

Dans sa position subsidiaire, la société demande à la Cour de tenir compte d'une rémunération annuelle de 2.016.099 FB (soit 49.977,79 Euros), de tenir

compte d'un préavis convenable de 3 mois et de déduire le montant de 118.000 FB qui a déjà été payé.

Monsieur G demande que l'indemnité soit calculée en fonction d'une rémunération annuelle de 57.575,06 Euros et d'un préavis convenable de 6 mois. Il marque son accord pour la déduction du montant de 118.000 FB qui a été payé.

19. En ce qui concerne la rémunération de base, la Cour relève tout d'abord, comme le premier juge, que « le montant de 360.000 FB (retenu par Monsieur G ) n'est pas justifié par des pièces ». Il n'apparaît pas en effet que le montant de 360.000 FB avancé par Monsieur G ; corresponde à la rémunération variable en cours à la date du 17 avril 2001. Il faut donc s'en tenir au montant admis par la société (soit 226.000 FB, à majorer des pécules de vacances).

L'avantage voiture a été correctement apprécié par le premier juge : il faut déduire, d'un avantage évalué à 12.000 FB par mois, l'intervention personnelle de Monsieur G .

La rémunération de base est donc égale à 2.069.367 FB ou 51.298,27 Euros, soit :

-	salaires fixe : 117.602 x 13,92 =	1.637.019 FB
-	commissions :	226.000 FB
-	pécules sur commission (15,34 %)	34.668 FB
-	assurance de groupe	118.412 FB
-	avantage voiture	53.268 FB

20. La durée du préavis convenable a été correctement évaluée à 4 mois par le premier juge. Les circonstances de la cause ne peuvent justifier de s'en tenir au « minimum légal ».

L'indemnité est donc égale à  $(2.069.367 \times 4/12) - 118.000 = 571.789$  FB ou 14.174,28 Euros bruts.

#### Indemnité de stabilité d'emploi

21. Monsieur G se prévaut de la convention collective conclue le 9 novembre 1987 au sein de la Commission paritaire des entreprises d'assurance. Cette convention collective prévoit une procédure particulière dans le cas où le licenciement est lié à des causes d'ordre économique ou technique ainsi que pour les « licenciements qui ne sont pas liés à des causes d'ordre économiques ou techniques » (voir article 4).

Il n'est pas contesté que les procédures prévues par la convention collective n'ont pas été respectées. La société soutient toutefois qu'on ne se trouve pas dans un des cas de figure visés par la convention collective.

22. La société expose en conclusions que la rupture du contrat est intervenue en raison de ce qu'une « réorientation de la carrière de Monsieur G. ... ne s'était pas avérée possible dans le groupe ». Le licenciement est donc intervenu pour des motifs d'ordre économique ou technique. La société ne démontre pas qu'il serait intervenu pour un autre motif ne rentrant pas dans le champ d'application de la convention collective. L'indemnité de stabilité d'emploi est donc due.

Monsieur G. fait à juste titre observer que cette indemnité doit être calculée sur base de toutes les contreparties du travail, en ce compris les avantages en nature (en ce sens, Cass. 6 février 2006, Chr. D. S., 2007, p. 136).

L'indemnité est donc égale à  $(6/12 \times 51.298,27) = 25.649,13$  Euros bruts.

#### Intérêts légaux

23. Il n'est pas discuté que les indemnités auxquelles Monsieur G. a droit sont des rémunérations au sens de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 et que, sur base de l'article 10 de cette loi, les intérêts sont dus au taux légal à compter de leur date d'exigibilité, soit à compter du licenciement.

Les intérêts doivent être calculés sur le montant net des condamnations (voir Cass. 10 mars 1986, Pas. 1986, p. 868 ; Cass. 17 novembre 1986, Pas. 1987, p. 337 ; Cass. 16 mars 1987, Pas. 1987, p. 845).

Dès lors que le licenciement est intervenu avant le 1<sup>er</sup> juillet 2005, il n'y a pas lieu de faire application de la modification apportée à l'article 10 de la loi du 12 avril 1965, par l'article 62 de la loi du 26 juin 2002.

En effet, la modification légale n'est applicable qu'aux sommes dont le droit au paiement est né à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005 (voir en ce sens, l'arrêté royal du 3 juillet 2005 et l'article 69 de la loi portant des dispositions diverses (I) du 8 juin 2008).

C'est à tort que Monsieur G. semble considérer qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, les intérêts devraient être calculés sur le montant brut et ce par application du principe selon lequel une disposition légale nouvelle s'applique aux effets futurs d'une situation née sous la législation antérieure.

En prévoyant que la modification légale ne s'applique qu'aux sommes dont le droit au paiement est né à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'arrêté royal du 3 juillet 2005 a dérogé à ce principe.

Dans la mesure où cet arrêté royal a été confirmé par l'article 69 de la loi du 8 juin 2008, il y a lieu de considérer que le défaut éventuel d'habilitation donné au Roi pour adopter pareille dérogation, a été couvert par le législateur.

En conséquence, les intérêts doivent donc être calculés, pour l'ensemble de la période, sur le montant obtenu après déductions des retenues sociales et fiscales, éventuelles.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Déclare le surplus,

- de l'appel principal très partiellement fondé,
- de l'appel incident très partiellement fondé,

Confirme le jugement, en ce compris en ce qu'il statue sur les dépens de première instance, sous réserve que :

- la somme revenant à Monsieur G à titre d'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 14.174,28 Euros bruts au lieu de 15.088,77 Euros bruts ;
- la somme revenant à Monsieur G à titre d'indemnité de stabilité d'emploi s'élève à 25.649,13 Euros bruts au lieu de 20.714,26 Euros bruts ;

En conséquence, condamne la S.A. VIVIUM à payer :

- ces sommes après déduction des retenues sociales et fiscales éventuelles ;
- les intérêts au taux légal calculés sur le montant net ;

Condamne la S.A. VIVIUM aux dépens d'appel liquidés actuellement à 3.000 Euros pour Monsieur G Xavier.

Ainsi arrêté par :

. J. Fr. NEVEN Conseiller

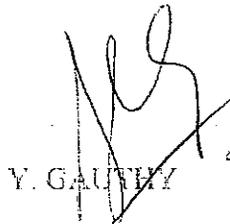
. Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

. Fr. TALBOT Conseiller social au titre de travailleur employé

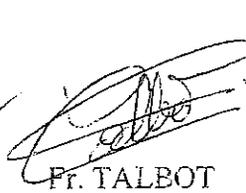
et assisté de B. CRASSET Greffier



B. CRASSET



Y. GAUTHY



Fr. TALBOT

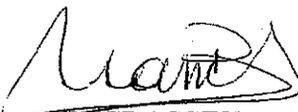


J. Fr. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-quatre novembre deux mille neuf, par :

J. Fr. NEVEN Conseiller

et assisté de B. CRASSET Greffier



B. CRASSET J.



J. Fr. NEVEN