

Rep. N° 2011/1837

R.G.N°2010/AB/461

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 JUIN 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

LA S.A. FNAC BELGIUM, dont le siège social est établi à 1030
Bruxelles, Avenue Jacques Georgin, 12 ;

Appelante,
représentée par Maître Marie Rousseau loco Maître Olivier Scheuer,
avocat à Bruxelles.

Contre :

Monsieur D **I**

Intimée,
comparaît en personne assisté de son conseil Maître Paul Renier,
avocat à Gembloux.

★

☆

☆

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

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur D L a demandé au Tribunal du travail de Nivelles de condamner la SA Fnac Belgium à lui payer :

- 7.467,87 euros à titre d'indemnité de rupture du contrat de travail ;
- 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

Par un jugement du 25 février 2010, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

« Dit l'action fondée,

Condamne la s.a. FNAC belgium à payer à M. L la somme de 7.467,87€ en application de l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978, à augmenter des intérêts depuis le 13 octobre 2008.

Condamne la s.a. FNAC Belgium à payer à M. L la somme de 2.500€ à titre de dommage et intérêts pour abus du droit de licencier,

Condamne la s.a. FNAC Belgium aux dépens liquidés dans le chef de M. L à 1.020,19€, soit les frais de citation (120,19€) et l'indemnité de procédure (900€).

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

La SA Fnac Belgium a fait appel de ce jugement le 11 mai 2010.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 juin 2010, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur D L a déposé ses conclusions le 23 juillet 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Fnac Belgium a déposé ses conclusions le 29 septembre 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 10 mai 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il est dit qu'il y a lieu de faire application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des juges de paix.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SA Fnac Belgium demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Nivelles et de débouter Monsieur D L de ses demandes.

IV. LES FAITS

Monsieur D L est musicien. Il a été engagé par la SA Fnac Belgium à partir du 14 janvier 2008 dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, avec une période d'essai de six mois, en qualité de « employé produits éditoriaux (3Q) ».

Le 4 septembre 2008, un nouveau contrat de travail à durée déterminée avec une période d'essai de six mois a été conclu entre les parties, devant expirer le 31 janvier 2010. La fonction indiquée par le contrat de travail est la même que dans le premier contrat.

Le 3 octobre 2008, un certain Monsieur V s'est présenté au magasin et y a fait un esclandre public, dénonçant Monsieur D L comme l'auteur de fait de mœurs.

Suite à cet incident, Monsieur L a été entendu par le directeur du magasin, Monsieur D , qui lui a demandé de produire un certificat de bonne vie et mœurs.

Le 10 octobre 2008, le conseil de Monsieur D L écrivit à la SA Fnac Belgium une lettre par laquelle il a reconnu que son client avait été condamné, en 2004, à une peine de prison pour des faits qualifiés d'attentat à la pudeur. Il a expliqué qu'en revanche, la plainte de Monsieur V concernant son fils avait abouti à un non-lieu, mais que celui-ci poursuivait Monsieur D L de son ressentiment. Il a fait valoir que Monsieur D L avait purgé sa peine et indemnisé la partie civile et qu'il s'était engagé dans des efforts considérables de réinsertion. Il a demandé à la SA Fnac Belgium de continuer à lui accorder sa confiance.

Le conseil de Monsieur D L prit également contact avec Monsieur D par téléphone le 11 octobre 2008.

Le 13 octobre 2008, Monsieur D a convoqué Monsieur D L un entretien. Les documents suivants ont été établis le jour même :

- Une « convention de fin de contrat » entre la SA Fnac Belgium et Monsieur D L rédigée comme suit :
« Il est convenu ce qui suit, à la demande expresse de M. L :
1. M. L accepte explicitement d'être licencié pour motif : période d'essai non probante. Dès lors, le contrat de travail qui lie les parties prend immédiatement et définitivement fin en date du 13/10/2008 moyennant le paiement à M. L d'une indemnité de rupture équivalente à la rémunération de 7 jours calendriers.

2. *Le décompte salarial final sera fait dans les délais légaux et les documents sociaux y afférents seront remis par courrier.*
3. *Les parties reconnaissent n'avoir plus aucun autre droit à faire valoir l'une à l'égard de l'autre. ».*

- Une lettre de licenciement par laquelle la SA Fnac Belgium a confirmé à Monsieur D L suite à l'entretien, sa décision de mettre fin à son contrat pendant la période d'essai à dater du 13 octobre 2008 avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 7 jours de rémunération.

Par lettre du 16 octobre 2008, le conseil de Monsieur D L a contesté que la signature de son client, apposée sur la « convention de fin de contrat », ait la moindre valeur compte tenu des circonstances de l'entretien.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les règles de droit applicables

La Cour partage les préoccupations exprimées par le conseil de Monsieur D L et par le premier juge au sujet de la nécessité de permettre à une personne qui a purgé sa peine de se réinsérer dans la société et au sujet du caractère détestable de la vengeance privée poursuivie par certains individus, faisant obstacle à cette réinsertion.

Néanmoins, le cadre juridique du présent litige doit être recentré avec la rigueur nécessaire : Monsieur D L a marqué son accord sur son licenciement par la SA Fnac Belgium et sur les modalités de celui-ci dans la convention signée le 13 octobre 2008. En principe, la convention engage définitivement les parties en vertu de l'article 1134 du Code civil.

En matière de contrats de travail, le travailleur peut renoncer aux droits qui lui sont garantis par la loi dès le moment où son licenciement immédiat lui est notifié car il ne se trouve plus, dès ce moment, dans une relation de subordination juridique à l'égard de son employeur (Cour de cassation, 13 octobre 1997, Pas., p. 1017).

Il ne suffit pas qu'une convention soit perçue comme regrettable pour des raisons d'équité pour qu'elle puisse être annulée ou résiliée (Cour de cassation, 19 novembre 1982, Pas., 1983, p. 342).

En revanche, la validité d'une convention peut être remise en cause si l'une des parties n'a pas exprimé valablement son consentement. Le juge peut prononcer la nullité d'une convention si le consentement de l'une des parties n'a été donné **que par erreur, a été extorqué par violence ou surpris par dol** (articles 1108, 1109 et 1117 du Code civil).

La violence constitutive de vice de consentement se définit comme suit :

« Il y a violence, lorsqu'elle est le moyen à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte de nuire à 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 des personnes » (article 1112 du Code civil).

Quatre conditions sont requises pour que l'existence d'une violence viciant le consentement soit reconnue :

- i. la violence doit avoir été déterminante du consentement,
- ii. elle doit être de nature à faire impression sur la personne concernée,
- iii. elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale,
- iv. elle doit être injuste ou illicite (Cass., 8 janvier 1970 ; Cass., 12 mai 1980 et Cass., 23 mars 1998, www.cass.be)

Ne présente pas un caractère injuste ou illicite, la menace motivée par l'exercice normal d'un droit (Cass., 23 mars 1998), ni l'existence d'un rapport de subordination morale ou économique normale (article 1114 du Code civil et De Page, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. I, p. 75 et 76).

Le caractère injuste ou illicite de la violence morale peut se déduire des circonstances dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur (Cass., 24 mars 2003, www.cass.be).

Quant au dol, il s'agit de :

« manœuvres pratiquées par l'une des parties (qui) sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté » (article 116 du Code civil).

Les éléments constitutifs du dol sont :

- i. la(es) manœuvre(s) intentionnelle(s) et malicieuse(s) émanant d'une partie au contrat,
- ii. le fait que ces manœuvres ont déterminé le consentement de l'autre partie, victime du dol.

Tant le dol, que la violence, ne se présument pas et doivent être prouvés par la partie qui s'en prévaut (articles 1116 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

2. Application des règles de droit en l'espèce

Monsieur D L est en principe lié par sa propre parole exprimée dans la convention signée le 13 octobre 2008, par laquelle il a marqué son accord sur son licenciement moyennant une indemnité correspondant à 7 jours de rémunération en raison d'une période d'essai non probante.

C'est en vain qu'il fait valoir que la période d'essai n'était en réalité pas valable. En effet, l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties de fixer la durée du préavis par une convention conclue au plus tôt au moment où le licenciement est notifié. Cette convention ~~peut valablement fixer une durée de~~ préavis inférieure au minimum légal. Cette convention peut également fixer le préavis à 7 jours même si les conditions légales de validité d'une clause d'essai ne sont pas remplies. Les parties peuvent aussi valablement convenir, après le licenciement, de tenir compte d'une clause d'essai même si celle-ci n'a pas été convenue d'une manière conforme à la loi.

Monsieur D L fait également valoir qu'il n'a pas exprimé valablement son consentement le 13 octobre 2008, compte tenu des conditions dans lesquelles la convention de fin de contrat a été signée.

Monsieur D L ne fait état d'aucune manœuvre de la SA Fnac Belgium destinée à lui extorquer son consentement, de sorte que le dol est exclu.

En revanche, il invoque l'état de solitude et d'infériorité dans lequel il se serait trouvé le 13 octobre 2008 ainsi que sa surprise de se voir licencié et l'absence de son conseil lors de la signature de la convention.

Ces circonstances ne constituent pas, aux yeux de la Cour, une violence de nature à faire impression sur Monsieur D L en lui faisant craindre un mal considérable de nature physique ou morale, de manière injuste ou illicite. Monsieur L n'allègue d'ailleurs pas qu'une quelconque menace lui aurait été faite pour le cas où il aurait refusé de signer la convention préparée par la SA Fnac Belgium. S'il est compréhensible qu'il lui ait été très pénible de se trouver une nouvelle fois sur la sellette en raison de faits anciens, il n'établit toutefois pas s'être trouvé dans un état psychologique tel qu'il aurait été incapable d'exprimer valablement son consentement. Par ailleurs, l'absence de son avocat n'est pas constitutive de violence morale dans la mesure où il n'a pas demandé la présence de celui-ci, ni un délai de réflexion avant de signer la convention. Enfin, Monsieur D L ne peut prétendre avoir été surpris dans la mesure où il craignait d'être licencié, comme il ressort de la lettre adressée par son conseil à la SA Fnac Belgium le 10 octobre 2008.

La preuve de l'existence d'un dol ou d'une violence morale qui aurait vicié le consentement de Monsieur D L n'étant pas apportée, la convention de fin de contrat signée le 13 octobre 2008 engage Monsieur D L. Cette convention fait obstacle à ce qu'il revienne sur l'accord qu'il a valablement donné sur son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité correspondant à 7 jours de rémunération.

La convention ne s'analyse pas en une convention de transaction, de sorte qu'il est inutile d'examiner si les conditions de validité d'une transaction sont réunies.

La circonstance que l'exécution de la convention permette, en fait, au comportement de Monsieur V de produire des effets préjudiciables à Monsieur D L est hautement déplorable. Toutefois, cette circonstance n'autorise pas le juge à refuser, pour des raisons d'équité, de donner effet à une convention valablement conclue entre les parties.

3. Conclusion

Monsieur D L ayant valablement marqué son accord sur son licenciement moyennant une indemnité correspondant à 7 jours de rémunération et ayant valablement reconnu n'avoir plus aucun autre droit à faire valoir à l'égard de la SA Fnac Belgium, ses demandes d'indemnité de rupture et d'indemnité pour abus de droit de licenciement ne sont pas fondées. Le jugement du Tribunal du travail de Nivelles doit être réformé.

POUR CES MOTIFS,

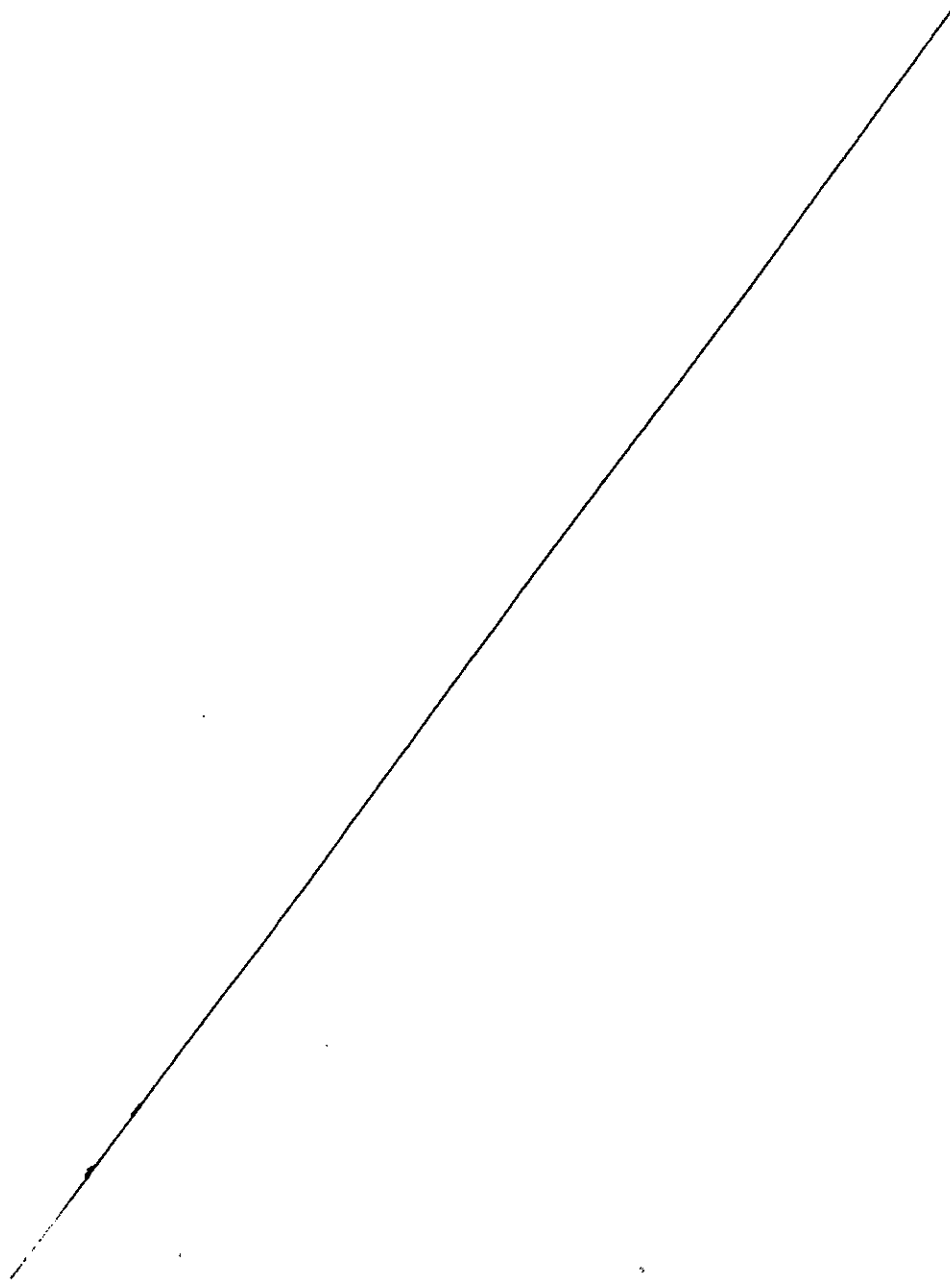
LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Nivelles ;

Statuant à nouveau sur les demandes de Monsieur D L les déclare non fondées ;

Condamne Monsieur D L à payer à la SA Fnac Belgium les dépens des deux instances, liquidés à 900 euros (indemnité de procédure de première instance + 990 euros (indemnité de procédure d'appel)).



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

Y. GAUTHY,

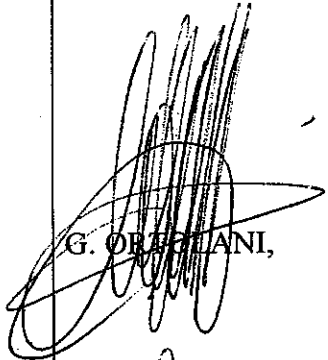
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

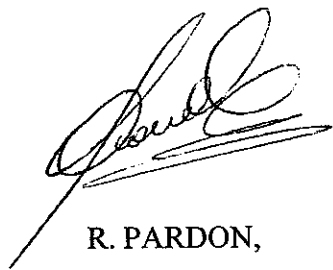
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



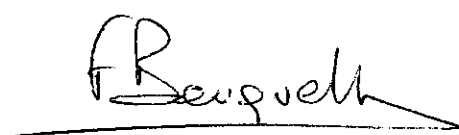
G. ORTOLANI,



R. PARDON,



Y. GAUTHY,



F. BOUQUELLE,

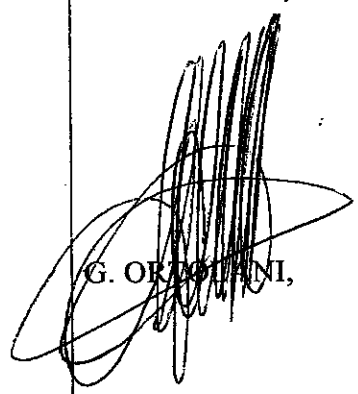
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le 22 juin 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

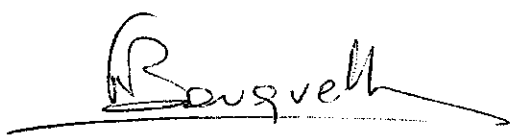
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,