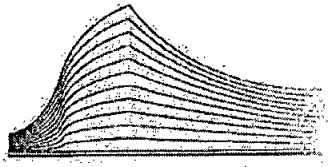
Copie
Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Numéro du répertoire	Expédition
2016 / 472	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé 15 février 2016	
Numéro du rôle 2014/AB/242	

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00000384095-0001-0011-01-01-1

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

En cause de :
LA MARIE JOSEPH, S.P.R.L.,
dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Quai aux Briques 76,
partie appelante,
représentée par Maître SAVOSTIN Dimitri, avocat à 1180 BRUXELLES,

contre :
Madame D

partie intimée,
représentée par Monsieur DEGOLS Alain, délégué syndical, porteur de procuration,

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La SPRL La Marie Joseph a fait appel le 12 mars 2014 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 16 décembre 2013.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 avril 2014, prise à la demande conjointe des parties.

Madame Sophie D a déposé ses conclusions le 29 août 2014.

La SPRL La Marie Joseph a déposé ses conclusions le 27 août 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 18 janvier 2016, et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

La SPRL La Marie Joseph exploite un restaurant.

Madame Sophie D a été engagée par la SPRL à partir du 10 juin 2008 dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée en qualité de commis de salle.

Le 7 janvier 2011, Madame D a adressé à la SPRL une lettre recommandée par laquelle elle a réclamé la rémunération d'heures supplémentaires et a contesté des déductions sur son salaire ainsi que l'insuffisance de son salaire.

Le 11 janvier 2011, les parties ont signé une convention :

- Article 1er : La société notifie son congé à Madame Sophie D . Ce congé sort immédiatement ses effets.
- Article 2 : La société payera à la signature une indemnité compensatoire de préavis de 2.310,60 euros brut égale à 35 jours de rémunération.
- Article 3 : Madame Sophie D marque son accord sur le montant et la base de calcul de l'indemnité qui lui est payée et donc sur la durée du délai de préavis que cette indemnité compense.
- Article 4 : « *La présente convention constitue une renonciation des parties à prétendre à tout autre droit né ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre elles, de leur cessation et des modalités de celle-ci* ».
- Article 5 : « *Les parties renoncent également à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence et/ou à l'étendue de leurs droits* ».
- Ajout manuscrit signé par Madame Sophie D : « *Je renonce irrévocablement et définitivement au contenu de mon courrier recommandé daté du 4/01/2011 Et reconnais qu'il s'agissait d'une erreur* » (sic).

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame Sophie D a demandé au tribunal du travail de Bruxelles la condamnation de la sprl La Marie Joseph au paiement des sommes suivantes :

- 1 € brut provisionnel à titre d'insuffisance de salaires, à augmenter des intérêts,
- 1 € brut provisionnel, sur un montant estimé à 4.000,00 €, à titre d'insuffisances de déclarations ONSS,
- 1 € brut provisionnel à titre d'heures supplémentaires,
- 1 € brut provisionnel, sur un montant estimé à 2.000,00 €, à titre de régularisation des cotisations qui doivent être versées au Fonds Social et de garantie de l'Horeca,
- 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 1 € brut provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement abusif,
- 1 € brut provisionnel à titre de frais de transport,
- 375,00 € net à titre d'éco-chèques,
- 918,88 € net à titre d'indemnité vestimentaire.

La condamnation aux dépens était également demandée.

Par un jugement du 16 décembre 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après,

Dit pour droit que la sprl La Marie Joseph est redevable à Madame D d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération, en application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

Condamne la sprl La Marie Joseph à payer à Madame D 125,00 €, à majorer des intérêts moratoires à dater de l'exigibilité, à titre d'éco-chèques pour l'année 2009,

Condamne la sprl La Marie Joseph à payer à Madame D 250,00 €, à majorer des intérêts moratoires à dater de l'exigibilité, à titre d'éco-chèques pour l'année 2010,

Condamne la sprl La Marie Joseph à payer à Madame L 918,88 €, à majorer des intérêts moratoires à dater de chaque exigibilité, à titre d'indemnités vestimentaires,

Déboute Madame D de ses demandes tendant au paiement d'heures supplémentaires et au remboursement de frais de transport, »

Le tribunal du travail a ordonné à la SPRL La Marie Joseph de déposer une série de pièces avant de se prononcer sur les autres chefs de demande.

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La SPRL La Marie Joseph demande à la cour du travail de réformer le jugement attaqué, sauf en ce qu'il a débouté Madame Sophie D de ses demandes tendant au paiement d'heures supplémentaires et au remboursement de frais de transport.

Elle demande à la cour de dire les demandes de Madame Sophie D irrecevables ou, à tout le moins, non fondées, et de la condamner aux dépens des deux instances.

L'appel incident

Madame Sophie D interjette appel incident du jugement attaqué en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes tendant au paiement d'heures supplémentaires et au remboursement de frais de transport.

Elle réitère devant la cour l'ensemble des demandes introduites devant le tribunal du travail et demande la condamnation de la SPRL aux frais et dépens des deux instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La SPRL ne doit payer aucune des sommes réclamées par Madame Sophie D

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. La loi sur la protection de la rémunération

Madame Sophie D se prévaut de l'article 12 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, aux termes duquel « *La quittance pour solde de tout compte délivrée par le travailleur au moment où l'engagement prend fin, n'implique aucune renonciation à ses droits* ».

Cette disposition n'est pas pertinente en l'espèce.

En effet, une quittance pour solde de tout compte, au sens de cette disposition légale, est un document par lequel le travailleur déclare avoir reçu tout ce qui lui était dû.

Le document signé par les parties le 11 janvier 2011 ne constitue pas une quittance, puisque Madame Sophie D n'y reconnaît pas avoir reçu quelque somme que ce soit.

En tout état de cause, même s'il s'agissait d'une quittance – ce qui n'est pas le cas – l'article 12 de la loi du 12 avril 1965 n'interdit pas que simultanément, le travailleur renonce aux droits qu'il pourrait faire valoir sur des montants excédant les sommes reçues, pour autant que cette renonciation soit stipulée expressément en termes distincts de la quittance[1]. L'établissement de documents distincts n'est pas requis, mais seulement l'utilisation de termes distincts pour signifier d'une part la quittance, et d'autre part la renonciation.

En l'occurrence, les articles 4 et 5 de la convention ainsi que la mention manuscrite qui y a été ajoutée contiennent des renonciations consenties par Madame Sophie D , sans qu'il y soit question d'une quelconque quittance. La renonciation est donc bien énoncée distinctement de toute quittance.

2. La renonciation consentie par Madame Sophie D

2.1. La renonciation

2.1.1. Les principes

La renonciation est l'acte juridique qui a pour but et/ou pour effet direct d'éteindre un droit[2].

Les renonciations sont de stricte interprétation. Ceci signifie qu'une renonciation ne concerne que les droits désignés par les parties, et ne peut être interprétée extensivement comme concernant d'autres droits (p.ex., un accord sur une indemnité de préavis n'entraîne pas l'abandon du droit de solliciter une indemnité d'éviction ou d'invoquer un licenciement abusif)[3].

Ceci n'empêche pas qu'une renonciation puisse être formulée en termes généraux. Rien n'impose que les droits auxquels il est renoncé soient énumérés précisément[4].

---

[1] Cass., 7 avril 2003, *J.T.T.*, p. 401.
[2] S. GILSON, « Les renonciations ne se présument pas : examen en droit social de l'application d'un principe général du droit », *Au-delà de la loi ? Actualités et évolutions des principes généraux du droit*, Anthémis, 2006, p. 68.
[3] Voyez S. GILSON, *op. cit.*, p. 87 et suiv., ainsi que la doctrine et la jurisprudence y citée.
[4] Cass., 22 mai 1978, *Pas.*, p. 1072.

Pourvu que la volonté du renonçant de « tirer un trait sur le passé » soit certaine, la jurisprudence et la doctrine admettent, à juste titre, la validité des clauses par lesquelles une partie renonce à tout droit issu du contrat[5].

La renonciation a pour effet l'extinction du droit auquel il est renoncé ; elle est irrévocable[6].

En droit du travail, il est admis que le travailleur peut valablement renoncer à un droit impératif à partir du moment où le contrat de travail a pris fin et où le droit est né[7].

2.1.2. Application des principes en l'espèce

Madame Sophie D a renoncé à tout droit né ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail, de leur cessation et des modalités de celle-ci, autre que le droit à une indemnité compensatoire de préavis de 2.310,60 euros brut.

La formulation de cette renonciation en termes généraux ne fait pas obstacle à sa validité, pour les motifs qui viennent d'être exposés.

La renonciation a été consentie après la notification du congé avec effet immédiat. Elle ne se heurte dès lors pas aux dispositions impératives de la loi.

2.2. Le consentement à la renonciation

Madame Sophie D prétend ne pas avoir valablement consenti à la convention du 11 janvier 2011, car elle aurait signé cette convention sous la contrainte (violence morale) et son consentement n'était pas éclairé (elle n'aurait pas réalisé ce à quoi elle renonçait).

2.2.1. Les principes

Le consentement exprimé par une personne n'est pas valable s'il n'a été donné que par erreur ni s'il été extorqué par violence (article 1109 du Code civil).

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

[5] Voyez la doctrine et la jurisprudence citées par S. GILSON, *op. cit.*, p. 93 et suiv..
[6] P. VAN OMMESLAGHE, « Les obligations », *DE PAGE, Traité de droit civil belge*, t. II, vol. 3, n° 1611 et 1614.
[7] S. VAN WASSENHOVE, « La renonciation en droit du travail », *J.T.T.*, 2007, p. 413.

« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer 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 une personne raisonnable présentant les mêmes caractéristiques générales d'âge, de sexe et de condition que 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[8].

L'existence d'un rapport de subordination morale ou économique normale, tel celui qui existe entre employeur et travailleur, n'est pas, en elle-même, constitutive de vice de consentement (article 1114 du Code civil)[9].

Les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont déterminantes pour décider si une violence injuste ou illicite a été exercée[10].

Quant à l'erreur, elle n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle porte sur la substance même de la chose qui en est l'objet, c'est-à-dire sur tout élément qui a déterminé principalement la partie à contracter, de telle sorte que, sans cet élément, le contrat n'aurait pas été conclu[11] (article 1110 du Code civil).

La violence ou l'erreur doit être prouvée par la partie qui s'en prévaut (articles 1135 du Code civil et 870 du Code judiciaire). La preuve doit porter sur toutes les conditions requises pour la reconnaissance de l'erreur ou de la violence comme vice de consentement. Ce n'est pas à la partie à qui la violence est reprochée qu'il incombe de démontrer qu'elle a agi de manière juste et légitime[12] ; de même, ce n'est pas au cocontractant de prouver qu'il n'y a pas eu d'erreur.

---

[8] Cass., 8 janvier 1970, *Pas.*, 1969(70), p. 389 ; Cass., 12 mai 1980, *J.T.T.*, 1981, *p. 169* et Cass., 23 mars 1998, RG n° S970031F, *www.cass.be*.
[9] Voyez également De Page, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. I, p. 75 et 76.
[10] Cass., 24 mars 2003, RG n° S020092F, *www.cass.be*.
[11] Cass., 27 octobre 1995, *Pas*, p. 150.
[12] P. VAN OMMESLAGHE, n° 165; Cass., 12 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999 (abrégé), p. 484, note.

2.2.2. Application des principes en l'espèce

Les éléments invoqués par Madame Sophie D pour soutenir qu'elle a été victime de violence morale sont particulièrement légers. Elle n'explique pas, et démontre encore moins, dans quelles conditions elle a été amenée à signer la convention du 11 janvier 2011.

Aucune des circonstances retenues par le tribunal du travail ne permet de conclure qu'une contrainte morale a été exercée sur Madame Sophie D :

- La circonstance que la convention a été signée quelques jours après que Madame D ait interpelé son employeur sur ses conditions de travail et de rémunération n'est aucunement indicative de l'existence d'une contrainte. Elle pourrait même être prise en considération pour conclure à l'absence de crainte dans le chef de Madame D envers son employeur, à tout le moins à la date du 7 janvier 2011.

- Le fait que le document signé contient à la fois la notification du congé avec effet immédiat et la renonciation de Madame D à réclamer autre chose que son indemnité compensatoire de préavis ne permet nullement de présumer que le licenciement aurait été décidé en représailles aux réclamations de Madame Sophie D . À supposer même que le licenciement ait été décidé en représailles, la cour ne voit pas en quoi ceci conduirait à conclure que Madame D a été contrainte de signer la convention. Au moment de la signature, le licenciement était notifié, de sorte qu'elle n'a pu signer de crainte d'être licenciée.

- Il n'appartenait pas au tribunal de juger le licenciement irrégulier au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, dès lors que Madame Sophie D a valablement renoncé à réclamer le bénéfice de cette disposition. À nouveau, il faut souligner que Madame D n'a pas signé sous la menace d'être licenciée puisqu'au moment de la signature, le licenciement avait déjà été notifié.

- Le document signé le 11 janvier 2011 pouvait parfaitement contenir à la fois la notification du congé , la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis et la renonciation à toute autre réclamation.

- La considération, selon laquelle Madame Sophie D a « nécessairement » été surprise et déstabilisée au moment de la présentation du document préétabli émanant manifestement d'un professionnel du droit, est une présomption qui ne repose sur aucun élément de fait.

En l'absence de preuve des circonstances de fait dans lesquelles la convention a été signée, c'est à tort que le tribunal du travail a considéré qu'une violence injuste ou illicite a été exercée. Madame Sophie D ne précise d'ailleurs pas quel « mal considérable, de

nature physique ou morale » elle aurait pu craindre si elle n'avait pas signé la convention en question.

Quant à l'erreur, Madame Sophie D ne la démontre pas davantage. Il n'y a pas lieu de vérifier si le consentement de Madame Sophie D a été suffisamment « éclairé ». C'est au contraire à Madame Sophie D de démontrer avoir commis une erreur substantielle, ce qu'elle ne prouve en aucune façon.

En conclusion, Madame Sophie D ne démontre pas que le consentement qu'elle a manifesté en signant la convention du 11 janvier 2011 était affecté d'un vice. Cette convention est donc valable, en ce compris les renonciations consenties par Madame D

Étant donné que la renonciation a pour effet d'éteindre les droits auxquels il est renoncé, les droits revendiqués par Madame Sophie D devant le tribunal et la cour du travail n'existent pas ou plus. Sa demande doit être déclarée non fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Déclare l'appel principal fondé et l'appel incident non fondé ;

Met à néant le jugement attaqué ;

Statuant à nouveau, déclare les demandes de Madame Sophie D non fondées et l'en déboute ;

Condamne Madame Sophie D à payer à la SPRL La Marie Joseph les dépens des deux instances, liquidés à 2.640 euros (indemnités de procédure de première instance et d'appel) à ce jour.

Ainsi arrêté par :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Olivier WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
Viviane PIRLOT, conseillère social au titre d'ouvrier,
Assistés de Rita BOUDENS, greffière

Rita BOUDENS,

Viviane PIRLOT,

Olivier WILLOCX,

Fabienne BOUQUELLE,

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **15 février 2016**, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Rita BOUDENS, greffière,

Rita BOUDENS

Fabienne BOUQUELLE