



| |
|---|
| Chambre 1 |
| Numéro de rôle 2015/AM/131 |
| FABRIMODE SA / D. P. |
| Numéro de répertoire 2016/ |
| Arrêt contradictoire définitif |

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
26 février 2016**

DROIT DU TRAVAIL -
Contrat de travail – Employé – Démission – Vice de consentement.
Article 578 du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La **S.A. FABRIMODE**,

Appelante, comparaisant par son conseil maître Pauline MONFORTI, avocate, substituant maître Philip GHEKIERE, avocat à Courtrai ;

CONTRE :

D.P., domiciliée à

Intimée, comparaisant par son conseil maître Karim ZARROUK substituant maître Olivier BARTHELEMY, avocat à Dinant.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la cour le 2 avril 2015, dirigée contre les jugements contradictoires prononcés les 30 juillet 2014 et 2 février 2015 par le tribunal du travail de Mons et de Charleroi, division de Charleroi ;
- l'ordonnance de mise en état judiciaire prise le 2 juin 2015 en application de l'article 747, § 2, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 22 janvier 2016 ;

Vu les dossiers des parties ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme D.P. a été occupée depuis le 1^{er} septembre 2003 au service de la S.A. FABRIMODE en qualité de gérante dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Auparavant elle avait travaillé au service du même employeur en qualité de vendeuse, ce depuis le 20 septembre 1999.

La S.A. FABRIMODE exploite une chaîne de magasins de vêtements. Mme D.P. effectuait ses prestations de travail dans le point de vente de Courcelles. Etaient également attachées à ce point de vente : Mme C.H. et Mme Martine Z., vendeuses, et Mme Laura C., engagée comme stagiaire en janvier 2011 et occupée ensuite en qualité d'intérimaire.

Le 20 septembre 2012, Mme Dorine VS., district manager, et Mme Manuela K., responsable du personnel, se sont rendues en compagnie de Mme Nadine D., gérante du point de vente de Huy et par ailleurs déléguée syndicale, au magasin de Courcelles où étaient occupées au travail Mme D.P. ainsi que ses collègues Mme C.H. et Mme Martine Z.. Elles ont invité les travailleuses à se retirer dans un local situé à l'arrière du magasin. Au cours de l'entretien il a été fait état d'une plainte pour harcèlement moral déposée par Mme Laura C. contre Mme D.P. et ses deux collègues. Une convention de rupture du contrat de travail a été signée par les trois travailleuses, avec effet au 20 septembre 2012, étant précisé que chacune des parties renonçait à la notification d'un préavis et au paiement d'une indemnité de rupture.

Le lendemain 21 septembre 2012, Mme D.P. a écrit à la S.A. FABRIMODE :

« Par la présente, je vous adresse le certificat médical établi par mon médecin traitant en date du 20 septembre, et attestant d'une incapacité de travail à la même date.

Je tiens également à vous préciser que je n'ai pas voulu marquer mon consentement sur le document 'convention concernant la rupture du contrat de travail de commun accord entre l'employeur et le travailleur'.

Je n'ai signé ce document que suite à la pression exercée, aux menaces proférées (peine de prison, perte de droits pendant cinq ans, . . .) et aux fausses déclarations.

Je conteste donc la validité de ce document, et vous prie de le considérer comme nul et non avenu.

Je vous confirme également que je reprendrai mon poste de travail, dès la fin de la période d'incapacité de travail.

(...) ».

Par lettre du 26 septembre 2012, Mme D.P. a rappelé les termes de son précédent courrier resté sans réponse et a signalé qu'elle reprendrait le travail le 22 octobre 2012.

Le conseil de la S.A. FABRIMODE a répondu par lettre recommandée du 27 septembre 2012 :

« (...)

Ma cliente me signale que cette convention a été signée, après une délibération en présence de votre organisation syndicale, de sorte que la légitimité de cette convention n'est pas à débattre.

Vous êtes tout aussi peu ignorante pourquoi on est arrivé à une telle convention.

Les mois passés ensemble avec vos collègues vous vous êtes fait coupable à des harcèlements au travail envers votre collègue Laura, qui a entretemps déposé plainte auprès du service externe pour la prévention et la protection au travail (ATTENTIA).

Après que ma cliente en a été mise au courant, elle a immédiatement organisé une réunion, en votre présence et celle de votre organisation syndicale et après concertation avec cette dernière, vous avez décidé de mettre fin au contrat de travail et ceci en signant le document.

Ces faits, que vous avez dès lors reconnus, rend toute collaboration avec ma cliente immédiatement et définitivement impossible.

La démission en commun accord est et reste un fait.

(...) ».

Par lettre du 9 octobre 2012, l'organisation syndicale de Mme D.P. a contesté énergiquement le contenu de ce courrier et a invité la S.A. FABRIMODE à payer l'indemnité de rupture et la prime de fin d'année, et à délivrer le formulaire C4 dûment complété.

Plusieurs rappels étant restés sans réponse, Mme D.P. a soumis le litige au tribunal du travail de Charleroi par requête du 11 janvier 2013.

La demande originaire telle que précisée en cours d'instance avait pour objet d'entendre condamner la S.A. FABRIMODE au paiement d'une somme provisionnelle de 13.000 € au titre d'indemnité de rupture et de la somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, ainsi que des intérêts judiciaires et des frais et dépens.

Par jugement prononcé le 30 juillet 2014, le premier juge a condamné la S.A. FABRIMODE au paiement de la somme de 1 € provisionnel au titre d'indemnité compensatoire de préavis et de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, ladite somme étant à majorer des intérêts judiciaires à dater du 11 janvier 2013. Le premier juge a considéré que la convention du 20 septembre 2012 était nulle pour cause de vice de consentement, à savoir la violence morale exercée par la S.A. FABRIMODE, et que par ailleurs les circonstances entourant le licenciement rendaient celui-ci abusif.

Par jugement prononcé le 2 février 2015, le premier juge a condamné la S.A. FABRIMODE au paiement de la somme de 39.581,36 € au titre d'indemnité de rupture correspondant à la rémunération de 14 mois, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 11 janvier 2013, ainsi que de la somme de 2.750 € représentant les frais et dépens de l'instance.

OBJET DE L'APPEL

La S.A. FABRIMODE a interjeté appel des jugements des 30 juillet 2014 et 2 février 2015 par requête reçue au greffe de la cour le 2 avril 2015.

Elle demande à la cour :

- en ordre principal : de débouter Mme D.P. de sa demande ;
- en ordre subsidiaire : de l'autoriser à prouver par toutes voies de droit, témoignages y compris, les faits suivants :
 - o Mme D.P. s'est rendue coupable, avec ses autres collègues, de harcèlement vis-à-vis de la vendeuse la plus jeune de l'équipe, Melle Laura C. ;
 - o Mme D.P. a reconnu les faits pendant la réunion du 20 septembre 2012 ;
 - o Mme D.P., tout comme ses collègues, pouvait, préalablement à la signature du document, se concerter sans contrainte avec son organisation syndicale ;
 - o elle n'a pas menacé Mme D.P. de la perte de ses droits, voire d'aller en prison, ou d'autres choses ; elle ne lui a pas interdit de sortir.

DECISION

Recevabilité

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

Fondement

Indemnité de rupture

Vice de consentement

1. En vertu de l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant desdits contrats prennent fin, outre dans les hypothèses y visées, suivant les modes généraux d'extinction des obligations.

En application de l'article 1134 du Code civil, les parties peuvent de commun accord mettre fin aux conventions qui les lient, et donc au contrat de travail.

Quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention, dont le consentement de celui qui s'oblige.

Aux termes de l'article 1109 du Code civil, 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.

La charge de la preuve incombe à celui qui invoque le vice de consentement.

L'article 1112 du Code civil dispose qu'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.

Quatre conditions doivent être réunies pour conclure au vice de consentement :

- la violence doit avoir été déterminante du consentement,
- elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable,
- elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable,
- elle doit être injuste ou illicite.

La situation « économiquement faible » du salarié à l'égard de son employeur est en soi insuffisante pour considérer que le consentement est vicié.

Lorsqu'un travailleur invoque la nullité de sa démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir, soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate, ceci ne pouvant se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves, soit que l'employeur a usé de manœuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminée à remettre sa démission.

Le juge saisi d'un litige relatif à la validité de la démission d'un travailleur sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un contentieux concernant directement pareil licenciement. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle « marginal » dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée.

Ce qui importe, ce sont les circonstances de fait dans lesquelles la démission a été remise ou la convention a été conclue.

Indépendamment de l'examen des faits reprochés au travailleur, le juge est fondé à considérer que l'employeur a exercé une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles celui-ci a soumis à la signature du travailleur la transaction litigieuse (en ce sens : Cass., 24 mars 2003, Pas., 2003, p. 609).

Enfin, l'article 1115 du Code civil dispose qu'un contrat ne peut plus être attaqué pour cause de violence, si, depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé, soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi.

2. En l'espèce la S.A. FABRIMODE a été informée le 18 septembre 2012 par Mme Marie L., conseiller en prévention, du dépôt par Mme Laura C. d'une plainte en harcèlement contre Mme D.P., Mme C.H. et Mme Martine Z.. La plainte motivée est rédigée par M. Jérôme V., beau-père de Mme Laura C., qui en a approuvé le contenu. Cette plainte fait état principalement de méchancetés, de l'obligation d'exécuter des tâches ingrates qui ne relèvent pas de la fonction de vendeuse et des horaires modifiés au dernier moment lui imposant des prestations plus lourdes que celles de ses collègues.

Dès le 20 septembre 2012, avant même que ne débute l'enquête du conseiller en prévention, Mme Dorine VS., district manager, et Mme Manuela K., responsable du personnel, se sont rendues en compagnie de Mme Nadine D., déléguée syndicale au sein de la société, au point de vente de Courcelles où Mme D.P. et ses deux collègues

étaient occupées au travail. Elles étaient accompagnées d'une vendeuse qui a assuré la surveillance du magasin durant l'entretien improvisé qui a eu lieu à l'arrière du magasin.

Mme D.P. indique que Mme Dorine VS. et Mme Manuela K. les ont informées, elle et ses collègues, de l'existence d'une plainte pour harcèlement déposée par Mme Laura C., et ont affirmé que cette situation risquait d'entraîner pour elles de lourdes conséquences (perte définitive du droit aux allocations de chômage, peine de prison, privation des droits civils, . . .), à moins qu'intervienne une rupture de commun accord. Elle indique également que l'entretien s'est déroulé dans un local dont la sortie leur a été interdite.

Ces circonstances ainsi décrites, quoique contestées par la S.A. FABRIMODE, sont confirmées en tous points par les deux autres travailleuses.

Il est en tout cas incontestablement établi que Mme D.P., de même que ses deux collègues, ont été surprises sur leur lieu de travail et contraintes de participer à un entretien improvisé, sans avoir été préalablement informées de l'objet de celui-ci, et que, sans avoir pu disposer d'un délai de réflexion, elles ont signé une convention préétablie actant une rupture de commun accord par laquelle elles renonçaient à tous droits. La S.A. FABRIMODE n'était pas sans savoir que le dépôt d'une plainte pour harcèlement n'implique aucune reconnaissance de responsabilité tant que l'enquête du conseiller en prévention n'a pas été menée. Quant au rôle de concertation et d'assistance qui incombe naturellement à un délégué syndical, l'attestation du 6 mai 2013 de Mme Nadine D. est éloquente : « *Je confirme par ce fax que j'étais bien présente ce 20.09.2012 à Courcelles en présence de Manuella K. pour procéder au licenciement de 3 personnes dont celui de D.P.. J'ai pris connaissance du dossier et j'étais d'accord avec cette décision* ».

Pour ces motifs et ceux du jugement entrepris du 30 juillet 2014, que la cour adopte, il y a lieu de considérer que la S.A. FABRIMODE a exercé une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles elle a soumis à la signature de Mme D.P. la convention de rupture de commun accord.

Mme D.P. a dès le lendemain contesté la validité de cette convention en dénonçant la pression exercée et les menaces proférées en vue d'obtenir sa signature. L'article 1115 du code civil ne fait donc pas obstacle à ce que la nullité de la convention soit constatée.

Montant de l'indemnité de rupture

La S.A. FABRIMODE soutient qu'il n'y a pas lieu de faire application de la grille Claeys et que, Mme D.P. exerçant la profession de gérante d'un magasin de vêtements, le délai de préavis minimum de 9 mois est suffisant pour trouver un emploi équivalent.

Aux termes de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978, lorsque la rémunération annuelle excède 16.100 € (31.467 € au 1^{er} janvier 2012), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

De manière constante la Cour de cassation décide que le délai de préavis convenable doit être fixé eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause.

L'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 n'impose au juge qu'une seule contrainte, celle de ne pas fixer le délai de préavis en dessous du minimum légal prévu pour les employés dits inférieurs, soit trois mois par période de cinq ans de service entamée.

Il y a lieu de tenir compte de trois éléments pour déterminer le préavis convenable :

- la difficulté de retrouver un emploi similaire, laquelle dépend de la fonction, de la rémunération et de l'âge de l'employé ;
- l'ancienneté, parce qu'il y a lieu de récompenser la fidélité de l'employé à l'entreprise ;
- les circonstances propres à la cause.

Mme D.P. était âgée de 46 ans et avait une ancienneté de 12 ans et 11 mois au moment du licenciement. Sa rémunération annuelle brute s'élevait à 33.926,88 €.

A l'analyse de la jurisprudence abondante en la matière, se fondant sur des données statistiques, la doctrine a élaboré diverses formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable, fondé sur le rapport moyen existant entre les quatre critères retenus par la jurisprudence. La plus usitée est la grille Claeys.

S'il est vrai que la fixation du délai de préavis doit s'opérer de manière individuelle avec pour conséquence que ces formules de calcul ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge, il reste, néanmoins, que lesdites formules permettent d'assurer une certaine cohérence dans la fixation des délais de préavis.

En l'espèce rien ne justifie que soit écartée l'application de la grille Claeys retenue par le premier juge.

Dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

1. A défaut de régime spécifique réglant le licenciement abusif des employés, il convient d'appliquer les principes du droit commun en matière d'abus de droit, en particulier au regard du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré

par l'article 1134 du Code civil. Le licenciement sera considéré comme abusif lorsque l'employé prouve, sur base de circonstances particulières, que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Si l'employeur reste seul juge de l'opportunité de licencier un membre de son personnel en tenant compte des nécessités de son entreprise ou établissement et des aptitudes et/ou du comportement du travailleur, qu'il lui appartient d'apprécier, il ne peut abuser de son droit de licencier.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, lorsque l'employeur agit sans aucun motif légitime ou lorsqu'il choisit la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

L'employé doit établir d'autre part que l'acte de rupture est générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis. L'indemnité pour abus de droit ne couvre que le dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même.

2. Mme D.P. fait valoir que les circonstances dans lesquelles elle a été amenée à signer la convention du 20 septembre 2012 rendent le licenciement abusif. Elle souligne que la S.A. FABRIMODE avait préparé « le terrain » par l'envoi de mises en demeure en juin, juillet et août 2012. Elle indique avoir souffert d'une dépression et invoque un dommage moral important ainsi qu'un dommage matériel (émargement à la mutuelle du 21 septembre 2012 au 18 février 2013, frais de consultation d'un psychologue, médicaments, . . .). Elle renvoie aux pièces n° 2 et 25 de son dossier.

3. Le vice de consentement a été retenu au motif que la S.A. FABRIMODE a exercé une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles elle a soumis à la signature de Mme D.P. la convention de rupture de commun accord. L'abus de droit est en conséquence établi. En outre l'intéressée a fait l'objet de trois mises en demeure dans les trois mois précédant le 20 septembre 2012. Il est permis de s'interroger sur les motivations de la S.A. FABRIMODE, dans la mesure où Mme D.P. avait toujours reçu des évaluations positives et où, entre les deux dernières mises en demeure (5 juillet et 3 août 2012), elle a été en congé durant trois semaines.

Mme D.P. est toutefois en défaut d'établir qu'elle a subi un dommage non réparé par l'indemnité de rupture. Elle ne produit aucune pièce attestant d'un suivi psychologique. Seules deux attestations de son médecin-traitant sont versées aux débats, dont l'une (pièce n° 25) date du 20 septembre 2012 (jour de la signature de la convention . . .) et

mentionne qu'elle est « actuellement suivie et traitée pour dépression ». La période durant laquelle Mme D.P. déclare avoir été à charge de l'assurance maladie-invalidité est couverte par l'indemnité de rupture.

Mme D.P. doit être déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

L'appel est fondé dans cette seule mesure.

Frais et dépens

Aux termes de l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le juge décrète. L'alinéa 4 du même article dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

En l'espèce la cour a fait partiellement droit à l'appel de la S.A. FABRIMODE en déboutant Mme D.P. de sa demande relative aux dommages et intérêts. Dans ces conditions, il y a lieu de compenser les dépens d'appel ainsi que le permet l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire. En revanche, en sa qualité de partie succombante, la S.A. FABRIMODE doit être condamnée aux dépens de première instance, ainsi que l'a décidé le premier juge.

Les frais de signification des jugements constituent des frais d'exécution n'entrant pas dans le champ d'application des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire, soit les dépens exposés pour obtenir le titre judiciaire. Les frais d'exécution, soit les frais ultérieurs à l'obtention du titre et mis en œuvre pour l'exécution de celui-ci, relèvent de l'article 1024 du Code judiciaire. En vertu de cette disposition, le jugement de condamnation au principal emporte condamnation aux frais inhérents à la procédure d'exécution forcée rendue nécessaire par la défaillance de la partie condamnée.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit l'appel ;

Le dit très partiellement fondé ;

Confirme le jugement du 30 juillet 2014 sauf en ce qu'il a condamné la S.A. FABRIMODE à payer à Mme D.P. la somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts judiciaires ;

Déboute Mme D.P. de cette demande ;

Confirme le jugement du 2 février 2015 en toutes ses dispositions ;

Compense les dépens d'appel ;

Ainsi jugé par la 1^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,

Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,

Pascal BAERT, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 26 février 2016 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef.