

Rep.N°. 2011/2758.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 OCTOBRE 2011

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Madame G D

Appelante,
représentée par Maître Jean Martin, avocat à Bruxelles.

Contre :

L'A.S.B.L. LA PASSERELLE, dont le siège social est établi à
1170 BRUXELLES, rue Middelbourg, 68 ;

Intimée,
représentée par Maître Gaëlle Willems, avocate à Bruxelles.

★

★

★

L'ASBL La Passerelle a déposé ses conclusions le 17 février 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame G D a déposé ses conclusions le 26 avril 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 septembre 2011 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.

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

Madame G D demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal et

- de déclarer nulle la convention du 18 mars 2008 ;
- subsidiairement, de déclarer cette convention résolue aux torts de l'ASBL La Passerelle ;
- de condamner l'ASBL La Passerelle à lui payer 19.226,88 euros à titre d'indemnité complémentaire pour abus de droit, à majorer des intérêts et des dépens.

IV. LES FAITS

Madame G D a été engagée par l'ASBL La Passerelle à partir du 1^{er} septembre 2005 à raison de 18 heures 30 par semaine, en qualité d'éducatrice A1 (agent contractuel subventionné). Ce contrat de travail a été complété par un second contrat de travail à raison de 18 heures 30 par semaine, pour exercer la même fonction, du 7 septembre au 6 octobre 2005, puis pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} février 2006.

L'ASBL La Passerelle offre un accueil résidentiel et des services connexes aux personnes handicapées. Madame G D s'occupait de personnes handicapées adultes et était responsable, avec une autre éducatrice, d'une maison communautaire.

Le 18 mars 2008, Madame G D fut convoquée à un entretien en présence de Madame C, directrice, et de Madame I sa supérieure hiérarchique. Différents reproches lui furent faits et elle s'est vu notifier la décision de l'ASBL La Passerelle de mettre fin à ses contrats de travail moyennant un préavis de 3 mois.

A la même date, une convention fut signée entre les parties, dans les termes suivants :

« Madame D travaillait pour l'asbl en qualité d'éducatrice.

En date du 18 mars 2008, l'asbl lui a communiqué sa décision de mettre fin à ses contrats de travail, moyennant un préavis de 3 mois commençant à courir le 1^{er} avril 2008.

Ensuite de quoi, il est convenu ce qui suit :

Article 1 : A partir du 19 mars, l'asbl dispense Madame D des prestations de travail.

Article 2 : Madame D recevra encore sa rémunération contractuelle jusqu'au 30 juin prochain.

Article 3 : Les contrats de travail prendront fin définitivement le 30 juin 2008. A cette date, l'asbl paiera encore le pécule de vacances de départ, calculé suivant les dispositions légales en vigueur et remettra les documents sociaux obligatoires (formulaire C4 notamment) ;

Article 4 : Etant donné la dispense de prestations qui lui est accordée, Madame D s'engage à n'invoquer aucune autre cause de suspension de ses contrats (pour maladie, par exemple). A défaut de respect de cet engagement, l'asbl pourra revoir les modalités de départ de Madame D

Article 5 : Moyennant l'exécution des engagements précisés ci-dessus, les parties renoncent à se prévaloir de tous autres droits nés des contrats de travail ayant existés entre elles ».

Le même jour également, Madame G D a remis à la direction une déclaration écrite et signée de sa main en ces termes : « Je demande que toutes les modalités de mon départ soient réglées définitivement à ce jour ».

Toujours le 18 mars 2008, l'ASBL La Passerelle a adressé à Madame G D une lettre recommandée lui notifiant sa décision de mettre fin à ses contrats de travail avec un préavis de 3 mois débutant le 1^{er} avril 2008.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La convention signée le 18 mars 2008 est valable et Madame G D n'a pas droit à une indemnité pour abus de droit.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. La validité de la convention

1.1. Au regard du droit du travail

Il ressort des termes de la convention elle-même qu'elle a été conclue après que l'ASBL La Passerelle ait notifié à Madame G D sa décision de mettre fin à son contrat de travail.

Conformément à l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui est applicable en l'occurrence, les délais de préavis sont fixés par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné ou, en cas de désaccord, par le juge. La convention conclue le 18 mars 2008 ayant été conclue après la notification du licenciement, elle est valable au regard de cette disposition légale en ce qu'elle a fixé la durée du préavis.

C'est manifestement en vain que Madame G. D. soutient qu'elle ne pouvait pas valablement renoncer à se prévaloir de tout autre droit né du contrat de travail, au motif que cette renonciation la priverait des droits qui lui sont garantis par la loi.

En effet, il est de jurisprudence constante que dès la notification du congé, le travailleur peut valablement renoncer à tous les droits déjà nés du contrat de travail, même découlant de dispositions impératives. En effet, le travailleur ne se trouve plus, à ce moment, dans la position où la crainte de perdre son emploi pourrait influencer sur sa volonté.

Les observations faites par Madame G. D. au sujet de la renonciation à des droits qui ne sont pas encore nés ne sont pas pertinentes, le droit à réclamer une indemnité pour abus du droit de licencier étant né au moment du licenciement, donc avant la conclusion de la convention litigieuse.

La renonciation de Madame G. D. à toute réclamation est dès lors valable sous l'angle du droit social.

1.2. Au regard du droit civil

C'est à juste titre que le Tribunal a estimé que Madame G. D. ne démontre pas que son consentement, exprimé dans la convention du 18 mars 2008, aurait été vicié par une violence morale.

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

*« 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 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, 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 fait, pour un employeur, d'obtenir la démission d'un travailleur sous menace de le licencier pour motif grave, alors que le fait reproché ne revêt pas le caractère d'un motif grave, ne constitue pas une violence morale, s'il n'est pas établi que l'employeur a fait un usage abusif de ses droits au moment où il a menacé le travailleur de licenciement pour motif grave (Cass., 23 mars 1998).

A l'inverse, peu importe que les faits reprochés au travailleur soient ou non constitutifs de motif grave, dès lors que les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont constitutives de violence injuste et illicite (Cass., 24 mars 2003, www.cass.be).

En l'occurrence, l'ASBL La Passerelle conteste avoir menacé Madame G D de la licencier pour motif grave. Madame D n'établit pas la réalité de cette menace. En tout état de cause, la seule menace de licenciement pour motif grave ne constitue pas une violence morale de nature à vicier le consentement, encore faut-il que l'employeur ait obtenu le consentement du travailleur dans des conditions injustes ou illicites.

Le fait d'énoncer des reproches sur lesquels l'employeur fonde le licenciement n'est pas davantage constitutif de violence morale.

Il n'est pas établi que les conditions dans lesquelles la convention a été soumise à la signature de Madame G D seraient injustes ou illicites. En effet, il ressort de l'écrit qu'elle a tracé et signé de sa main le même jour qu'elle a elle-même tenu à ce que toutes les modalités de la rupture soient réglées immédiatement. Rien n'établit qu'elle aurait pu rédiger cet écrit sous la contrainte. Il semble donc qu'un délai de réflexion lui ait été proposé, et qu'elle l'ait refusé. A tout le moins n'établit-elle pas le contraire, alors que la charge de la preuve de la violence morale lui incombe.

En conclusion, Madame G D ne prouve pas avoir signé la convention du 18 mars 2008 sous l'emprise d'une quelconque violence morale.

Cette convention et la renonciation qu'elle contient sont valables.

2. La demande d'indemnité pour licenciement abusif

C'est à juste titre que le Tribunal a jugé que la clause de renonciation contenue dans la convention du 18 mars 2008 fait obstacle à la demande d'indemnité pour licenciement abusif.

Cette demande est dès lors irrecevable.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

C. VERMEERSCH,

A. VAN DE WEYER,

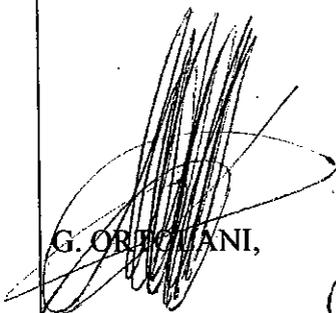
Assistés de G. ORTOLANI,

Conseillère,

Conseillère social au titre d'employeur,

Conseiller social au titre d'employé,

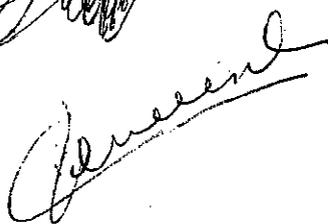
Greffier



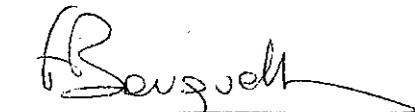
G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

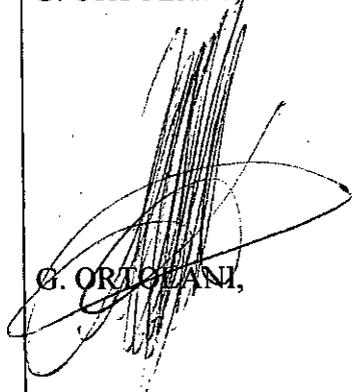
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 octobre 2011, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

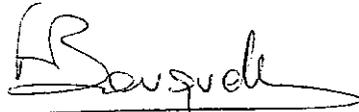
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier,



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,