



# Examen d'aptitude professionnelle

Écrit 2018 bis

Exemple de résolution

**Droit social**

Le texte ici présenté est considéré comme un bon examen.

Il ne répond pas de manière parfaite à l'ensemble des exigences relatives aux trois parties de l'exercice, et peut même contenir des erreurs.

Cette copie peut *néanmoins* servir d'exemple positif de ce que sont les attentes du jury.

*Exemple de résolution – Droit social – Examen d'aptitude professionnelle – Écrit 2018 bis*

## I. Eléments pertinents et problématiques juridiques et non-juridiques

Monsieur Mos a été occupé par la S.A. Mag à dater du 4 février 1991, dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée.

Le 5 novembre 2014, une réunion du Conseil d'entreprise de la société s'est tenue, lors de laquelle l'employeur a annoncé son intention de procéder à un licenciement collectif.

Diverses réunions d'information et de consultation ont ensuite eu lieu, conformément à la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi et par la convention collective de travail n° 24 concernant la procédure d'information et de consultation des représentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs. Cette procédure d'information et de consultation a été clôturée le 29 janvier 2015.

Le 6 février 2015, l'employeur a décidé de procéder à un licenciement collectif, tel qu'annoncé à l'issue de la procédure d'information et de consultation du Conseil d'entreprise.

Deux conventions collectives de travail ont par conséquent été négociées et conclues entre l'employeur et les organisations syndicales actives en son sein.

Une première convention collective de travail relative à un plan social a été négociée et conclue entre les partenaires sociaux.

Une seconde convention collective de travail a également été négociée et conclue le 4 mars 2015, ayant pour objet l'instauration d'un régime de chômage avec complément d'entreprise pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus au 5 novembre 2014.

Cette convention prévoyait que les bénéficiaires pourraient faire le choix entre percevoir le complément d'entreprise en 12 mensualités par an, jusqu'à l'âge de 65 ans, ou percevoir le complément d'entreprise dû jusqu'à l'âge de 65 ans en une seule fois, sous la forme d'un capital.

Il n'est pas contesté que le 26 mars 2015, la S.A. Mag a été reconnue comme entreprise en restructuration par le Ministre de l'Emploi.

Le 22 avril 2015, la S.A. Mag a notifié à Monsieur Mos sa décision de mettre fin à son contrat de travail avec effet immédiat.

Le même jour, les parties ont conclu une convention de chômage avec complément d'entreprise ayant eu pour objet:

- de fixer l'indemnité compensatoire de préavis et le solde des rémunérations et primes à percevoir par Monsieur Mos;
- de fixer le complément d'entreprise aux allocations de chômage à percevoir par Monsieur Mos, en application de la convention collective de travail du 4 mars 2015. Cette convention prévoyait, en son

article 6.1., que Monsieur Mos se verrait allouer un capital tenant lieu de complément d'entreprise d'une somme brute de 13.960,77 euros, calculé jusqu'à 65 ans.

En examinant le décompte de la somme qui lui a été versée par la S.A. Mag, Monsieur Mos a constaté que cette dernière avait retenu de la rémunération nette de référence un précompte professionnel fictif.

Par courrier du 14 juillet 2015, le syndicat a contesté auprès de la S.A. Mag ce mode de calcul en ce qu'il a été appliqué à ses affiliés résidents français qui travaillaient pour la société.

La CSC estimait en effet que, le précompte professionnel suivant la législation belge pour les résidents français travaillant en Belgique étant égal à 0, il n'y avait pas lieu de retenir dans le calcul de la rémunération nette de référence un précompte fictif pour des travailleurs qui seraient par la suite imposés dans leur Etat de résidence.

Par courrier du 4 septembre 2015, la S.A. Mag a contesté ce point de vue.

Monsieur Mos a lancé citation contre la S.A. Mag le 1er mars 2016, devant le Tribunal du travail de Liège, division Arlon.

Les problématiques juridiques posées par le cas soumis sont les suivantes:

- la validité d'une clause de renonciation contenue dans une convention conclue entre un employeur et un travailleur au moment de son licenciement, au regard des problématiques des vices de consentement, de la contrariété à l'ordre public et de la violation de normes de rang supérieur;
- le mode de calcul d'un complément d'entreprise au regard d'une convention collective de travail d'entreprise et de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

Les problématiques sociétales posées par le cas soumis sont les suivantes:

- la problématique du régime de chômage avec complément d'entreprise appliqué dans le cadre d'un licenciement collectif;
- la problématique du mode d'imposition des travailleurs frontaliers;
- la problématique de la signature de conventions transactionnelles par des travailleurs et des employeurs étant dans un lien de subordination.

## II. Différentes pistes envisageables sur le plan juridique et solution juridique choisie

### A. Pistes envisageables

Monsieur Mos pourrait, tout d'abord, invoquer les arguments suivants à l'égard de la S.A. Mag:

1. La signature de la convention qu'il a conclue le 22 avril 2015 avec la S.A. Mag aurait été obtenue de manière dolosive par cette dernière. Ainsi, la convention aurait été signée le jour même où la lettre de rupture lui a été adressée par la société, de telle sorte qu'il n'avait pas connaissance de cette rupture avant de signer la convention litigieuse. En outre, contrairement à la procédure qui aurait été convenue avec la délégation syndicale, les délégués syndicaux n'auraient pas été présents au moment de la signature de la convention individuelle et n'en auraient pas été informés, et n'auraient donc pu utilement conseiller Monsieur Mos sur ses droits.

2. Ensuite, la convention conclue entre les parties le 22 avril 2015 serait entachée d'une erreur commise par Monsieur Mos, qui aurait vicié son consentement.

En effet, Monsieur Mos n'aurait pas été conscient du fait qu'un précompte professionnel se verrait déduire de la rémunération de référence servant de base au calcul du complément d'entreprise lui revenant, et ne l'aurait constaté qu'au moment de prendre connaissance du décompte du capital qui lui a été versé.

3. Ensuite, la convention conclue entre les parties le 22 avril 2015 serait contraire à l'ordre public. En effet, les règles fiscales sont d'ordre public. Or, en l'espèce, Monsieur Mos étant résident français et bénéficiant du statut de travailleur frontalier, il aurait dû se voir appliquer la loi du 7 mai 2009 portant assentiment de la convention entre la Belgique et la France tendant à éviter les doubles impositions, qui prévoit en son article 5 que "le précompte professionnel est dû dès que l'employeur constate que l'une des conditions d'application des régimes frontaliers n'est pas remplie". Puisque Monsieur Mos remplissait toutes les conditions d'application du régime frontalier, aucun précompte professionnel n'aurait été dû sur la rémunération brute qu'il percevait pour le travail effectué en Belgique. Il n'y avait donc pas lieu de calculer un complément d'entreprise en capital lui revenant en retenant un précompte fictif sur la rémunération de référence. La convention individuelle conclue entre les parties violerait donc des règles de rang supérieur, qui doivent primer le droit interne.

4. Enfin, puisque la convention conclue entre les parties le 22 avril 2015 doit être considérée comme nulle, il n'y avait pas lieu de déduire un précompte fictif comparable à celui d'un travailleur résidant en Belgique pour le calcul du complément d'entreprise revenant à Monsieur Mos.

La S.A. Mag pourrait, pour sa part, invoquer les arguments suivants:

1. Aux termes de l'article 7 de la convention conclue entre les parties le 22 avril 2015, Monsieur Mos aurait renoncé à introduire toute réclamation portant sur la fin de son contrat de travail. Or, cette convention ne serait entachée d'aucun vice de consentement.

2. Même dans l'hypothèse où cette convention était entachée d'une erreur dans le chef de Monsieur Mos, il aurait, par le biais de la convention, renoncé à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait la concernant.

3. La convention ne serait, par ailleurs, pas contraire à l'ordre public, puisqu'il n'y a pas en l'espèce de violation de règles fiscales.

4. Enfin, la convention conclue avec Monsieur Mos fait une application correcte du mode de calcul prévu par la convention d'entreprise.

#### B. Solution choisie

Il convient tout d'abord d'examiner si la conclusion de la convention conclue le 22 avril 2015 s'est entourée de manoeuvres dolosives dans le chef de la S.A. Mag.

En effet, selon l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manoeuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manoeuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.

La charge de la preuve de ces manoeuvres dolosives et du caractère déterminant du consentement reposit, en l'espèce, sur Monsieur Mos.

Il conviendrait, en l'espèce, qu'il démontre une véritable intention de nuire dans le chef de la S.A. Mag. Celle-ci ne ressort toutefois pas du dossier:

- le fait que la convention a été signée le jour même où la lettre de rupture a été notifiée par la société ne pourrait constituer un tel dol. Il ressort au contraire du préambule de la convention que Monsieur Mos avait bien connaissance de la lettre de licenciement préalablement à la signature de celle-ci. Il pouvait donc valablement, à ce moment, renoncer à des droits dont il bénéficiait en vertu du contrat de travail;
- ensuite, Monsieur Mos ne démontre nullement qu'une quelconque procédure applicable au sein de l'entreprise aurait obligé l'employeur à ne signer la convention litigieuse qu'en présence de délégués syndicaux. Le fait que les partenaires sociaux aient négocié l'ensemble du processus relatif au licenciement collectif ne remet pas en cause cette absence d'obligation;
- enfin, il faut constater que l'article 1er de la convention du 22 avril 2015 énonce expressément qu'elle est conclue en application de la convention collective de travail d'entreprise du 4 mars 2015, qui prévoyait bien le principe du calcul de la rémunération nette de référence en déduisant les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel suivant la législation belge.

Monsieur Mos ne pourrait par conséquent prétendre avoir été trompé intentionnellement par la S.A. Mag.

Quant à l'erreur qui aurait été commise par Monsieur au moment de la signature de la convention litigieuse, il convient également de l'écarter en raison du fait que l'article 1er de la convention du 22 avril 2015 énonçait expressément qu'elle était conclue en application de la convention collective de travail d'entreprise du 4 mars 2015, qui prévoyait bien le principe du calcul de la rémunération nette de référence en déduisant les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel suivant la législation belge.

En outre, il faut observer que la convention du 22 avril 2015 mentionnait bien le montant exact qui lui serait versé à titre de capital tenant lieu de complément d'entreprise jusqu'à 65 ans. Même si la S.A.

Mag ne démontre pas avoir communiqué à Monsieur Mos le décompte permettant d'arriver à ce montant, ce dernier était à même de vérifier l'exactitude de cette somme au regard de ce qu'il était en droit de postuler. L'erreur qu'il aurait donc commise de ce chef doit par conséquent être considérée comme non excusable.

Enfin, il faut observer que la convention du 22 avril 2015 mentionnait expressément que les parties renonçaient à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence et/ou l'étendue de leurs droits.

Cette renonciation étant expresse et non équivoque, même dans l'hypothèse où Monsieur Mos aurait commis une erreur relative à ses droits dans le cadre de la conclusion de la convention litigieuse, il convient de constater qu'il a renoncé à s'en prévaloir par la suite.

Enfin, quant au fait que la convention conclue entre les parties le 22 avril 2015 serait contraire à l'ordre public, il faut observer que l'article 1er du protocole additionnel relatif aux travailleurs frontaliers à la convention franco-belge tendant à éviter les doubles impositions et à établir des règles d'assistance administrative et juridique réciproque en matière d'impôts sur les revenus prévoit que les traitements, salaires et autres rémunérations analogues perçues par un résident d'un Etat contractant qui exerce son activité dans la zone frontalière de l'autre Etat contractant et qui n'a un foyer permanent que dans la zone frontalière du premier Etat ne sont imposables que dans cet Etat.

Cette problématique est toutefois étrangère au cas soumis.

En effet, en l'espèce, la question n'est pas de savoir si le capital tenant lieu de complément d'entreprise qui a été versé à Monsieur Mos par la S.A. Mag devait être soumis au précompte professionnel belge (il n'est d'ailleurs pas contesté qu'aucun précompte professionnel n'a été prélevé), mais la manière dont le mode de calcul de ce capital devait être établi.

Ce mode de calcul a été établi par la convention collective de travail d'entreprise conclue le 4 mars 2015, qui prévoit expressément que pour le calcul de la rémunération nette de référence, il convient de déduire les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel suivant la législation belge.

Cette modalité, qui a été prévue pour que les travailleurs licenciés dans le cadre du licenciement collectif, qu'ils soient frontaliers ou non, soient traités de manière égale en ce qui concerne le calcul du complément d'entreprise leur revenant, n'est nullement contraire aux termes de la convention collective de travail n° 17.

Dans l'hypothèse où Monsieur Mos n'aurait pas été d'accord quant à ce mode de calcul, il lui appartenait de ne pas conclure la convention signée le 22 avril 2015, ce qu'il a pourtant fait.

### III. Réflexions sur le plan social

Le cas soumis doit tout d'abord être envisagé sous l'angle de la problématique des licenciements collectifs se produisant dans le cadre de restructurations d'entreprises.

Il faut souligner, à cet égard, que bien souvent, dans ce type de cas, les employeurs concluent avec les organisations syndicales des conventions collectives de travail visant à instituer un régime de chômage de complément d'entreprise dont les conditions sont plus favorables que le régime prévu par la convention collective de travail n° 17.

Ainsi, régulièrement, ces conventions prévoient que le complément d'entreprise qui sera versé aux travailleurs sera supérieur à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Ce régime favorable s'accompagne très souvent de la sollicitation et de l'obtention de la part du Ministre de l'emploi d'une reconnaissance de l'entreprise comme étant en restructuration, ce qui lui permet de faire bénéficier ses travailleurs d'un régime de chômage avec complément d'entreprise à des conditions d'âge dérogatoires au droit commun.

Si ces dérogations en termes d'âge ont été renforcées dans les dernières années, un tel mécanisme permet néanmoins, dans de nombreux cas, à des entreprises confrontées à des difficultés économiques d'"offrir" à leurs travailleurs un départ en régime de chômage avec complément d'entreprise dont le coût sera pris en charge pour partie par l'entreprise et pour partie par la collectivité.

Il convient de se demander s'il ne conviendrait pas d'encore renforcer les conditions d'accès à ces régimes dérogatoires, spécialement dans le cas de filiales de multinationales réalisant, de manière globale, des bénéfices.

Le cas soumis aborde également la problématique du mode d'imposition des travailleurs frontaliers.

Il faut se réjouir, à ce propos, de la conclusion de conventions avec les pays limitrophes à la Belgique, comme la France, qui permettent dans de nombreux cas d'éviter des doubles impositions dans le chef de travailleurs actifs dans un pays contractant et résidant dans l'autre pays contractant.

Enfin, il me semble que le cas soumis fait apparaître de manière aiguë la problématique de la signature, au moment de la rupture du contrat de travail, de conventions transactionnelles par des travailleurs et des employeurs étant (précédemment) dans un lien de subordination.

Spécialement lors de restructurations d'entreprises, les travailleurs concernés pourraient apparaître comme se situant dans une position de faiblesse les empêchant d'apprécier, de manière adéquate, leurs intérêts.

Certes, dans le cadre d'un licenciement collectif, diverses législations (notamment la loi "Renault") imposent à l'employeur d'informer et de consulter préalablement les représentants des travailleurs et, de manière habituelle, les organisations syndicales négocient, comme en l'espèce, des plans sociaux et des départs anticipés en régime de chômage avec complément d'entreprise en faveur des travailleurs.

Il faut toutefois se demander s'il ne serait pas adéquat de prévoir également, dans ce type de cas, un délai de réflexion suffisant en faveur des travailleurs, entre la soumission du projet de convention qui leur est présenté par leur employeur, et la signature de celui-ci.

Ceci leur permettrait en effet de s'entourer de tous les conseils nécessaires avant d'accepter des conditions de départ de l'entreprise, à un moment souvent charnière dans leur carrière.

Ceci aurait peut-être permis au travailleur concerné dans le cas d'espèce de prendre conscience de la faiblesse des montants proposés par la S.A. Mag et, le cas échéant, de refuser cette proposition pour s'inscrire dans le plan social proposé par la société.