Traduction

Conclusions
de monsieur l'avocat général J. du Jardin
dans l'affaire A 96/3 - COTRABEL SPRL contre LAUTE Dirk.

Rétroactes - objet des questions préjudicielles

La demanderesse a mis fin au contrat de travail qui la liait au défendeur.

Le défendeur a demandé la condamnation de la demanderesse au paiement d'une indemnité d'éviction et à la délivrance de certains documents sociaux "sous peine d'encourir une astreinte".

L'action a été déclarée fondée en première instance. Sur l'appel de la demanderesse, la cour du travail de Gand a confirmé le jugement dont appel par son arrêt du 13 mars 1995.

La demanderesse a formé contre cet arrêt un pourvoi qui est dirigé uniquement contre la décision relative à l'astreinte.

Le moyen est tiré de la violation, entre autres, de l'article 1385*bis*, alinéa premier, du Code judiciaire, inséré dans ce code par l'article 2 de la loi du 31 janvier 1980 portant approbation de la Convention Benelux portant loi uniforme relative à l'astreinte.

Dans son arrêt du 3 juin 1996, la Cour de cassation de Belgique a considéré:

"qu'en vertu de l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur (*en l'espèce la demanderesse*) a l'obligation, lorsque le contrat prend fin, de délivrer au travailleur (*en l'espèce le défendeur*) tous les documents sociaux".

La Cour de cassation considère néanmoins "qu'en vertu de l'article 1385*bis* du Code judiciaire, l'astreinte ne peut être prononcée en ce qui concerne l'exécution de contrats de travail".

Et la Cour de cassation de poursuivre : "Il ressort de ceci que le législateur belge établit un lien entre l'obligation de délivrer les documents sociaux et le contrat de travail"

La question se pose dès lors de savoir si "l'action tendant à la remise des documents sociaux qui, en vertu de la loi, doivent être délivrés au travailleur lorsque le contrat prend fin, constitue une action *en exécution d'un contrat de travail*" (arrêt, p. 5-6) ?

- Les questions préjudicielles :

La Cour de cassation a ainsi été amenée à poser des questions préjudicielles relatives à l'interprétation de la Convention Benelux prémentionnée :

1ère question : *L'action introduite par un travailleur contre un employeur lorsque le contrat de travail a pris fin et tendant à la remise de documents sociaux sur la base d'un droit qui n'aurait pu exister sans ce contrat, mais ne tendant pas directement à demander l'exécution de l'obligation de l'employeur de fournir un travail et une rémunération, constitue-t-elle une action en exécution d'un contrat de travail ?*

2ème question : "La réponse à la question dépend-elle de la circonstance que l'obligation de l'employeur de délivrer au travailleur les documents sociaux lorsque le contrat prend fin est fondée sur les obligations contractuelles de l'employeur ou sur une loi ou sur une autre cause juridique ?"

***

Sur la *première question* :

L'article 3 de la Convention Benelux portant loi uniforme relative à l'astreinte reconnaît aux Parties Contractantes la faculté "d'exclure du champ d'application de la loi uniforme toutes les actions ou quelques-unes des actions en exécution de contrats de travail ou d'emploi".

A l'issue de travaux parlementaires laborieux et marqués de divergences, le législateur belge a fait usage de cette faculté.

Selon le texte de l'article 1385*bis*, alinéa premier, *in fine*, du Code judiciaire, l'astreinte "ne peut être prononcée (...) en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail".

L'exposé des motifs du projet de loi portant approbation de la Convention Benelux (doc.parl., Chambre, 1977-78, n.353/1), et le rapport présenté au nom de la Commission des Affaires étrangères par M. Storme (doc.parl., Sénat, 1977-78,

n.404/2), n'apportent pas ou guère d'éclaircissements au sujet de l'article 3 de la Convention Benelux.

Il y est toutefois fait référence à l'exposé des motifs commun de la Convention Benelux.

Dans ce document, la faculté d'exclure l'astreinte, prévue à l'article 3, est justifiée comme suit : "Les Parties Contractantes peuvent interdire aux juges de prononcer des astreintes à l'occasion de litiges entre les employeurs et leurs ouvriers ou employés. Il a semblé opportun de laisser à chacune des Parties Contractantes une entière liberté dans un domaine particulièrement délicat, lié étroitement aux relations sociales. (...) Est exclue la possibilité de formuler d'autres réserves (…)".

Alors que le texte initial du projet de loi précité n'avait prévu aucune exclusion, le Conseil National du Travail, consulté pour avis, a proposé le texte suivant : "l'astreinte ne peut être prononcée (...) en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail" (avis du 26 septembre 1979).

Quel était le motif de cette exclusion ?

D'après le rapport présenté au nom des Commissions réunies de la Justice et de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, l'exclusion des contrats de travail pouvait être admise "principalement en vue de pouvoir instaurer le plus rapidement possible l'astreinte en Belgique". Un amendement ayant cette portée fut adopté à l'unanimité. (doc.parl., Sénat, 1979, n.177/4, p. 3).

Il faut faire observer cependant que ce point de vue a été critiqué par la

doctrine (Voyez e.a. : Nijssen B., *L'astreinte et le droit social*, dans ITOAU, Tien jaar toepassing van de dwangsom, Bruxelles, Creadif, 1991, 191; Van Compernolle, J., V° *Astreinte*, dans Répertoire Notarial, T.XIII, 6, Bruxelles, Larcier, 1992; David-Constant, S., *La fin d'une disgrâce : l'avènement de l'astreinte en droit belge*, dans Etudes dédiées à A. Weill, Paris, Dalloz-Litec, 1983, p. 190, n. 11; Moreau-Margreve, I, *L'astreinte*, Annales de la faculté de droit de Liège, 1982, p. 17, note 19, et *Principes généraux*, dans ITOAU, Tien jaar toepassing van de dwangsom, Bruxelles, Creadif 1991, p. 34).

***

Qu'entend-on par les termes "*exécution de contrats de travail*" employés dans l'article 1385*bis* du Code judiciaire ?

D'après l'avis du Conseil National du Travail, les termes *contrats de travail* devraient comprendre tous les contrats énumérés à l'article 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ainsi que tous les autres types de contrats de travail pouvant figurer dans des législations spécifiques (Voyez : doc.parl., Sénat, 1979, n.177/4).

En ce qui concerne l'obligation de délivrance des documents sociaux, il faut se reporter à l'article 21 de la loi précitée du 3 juillet 1978.

Cette disposition légale prévoyait *à l'origine* que l'employeur avait l'obligation de délivrer au travailleur qui en fait la demande un certificat d'occupation.

L'article 21 a été modifié par la loi du 18 juillet 1985, en ce sens que l'employeur aura dorénavant l'obligation, lorsque le contrat prend fin, de délivrer au travailleur tous les documents sociaux nécessaires.

Doit-on en déduire que la délivrance de documents sociaux à un moment où il a été mis fin au contrat constituerait encore un acte d'application de ce contrat et devrait donc être considérée comme une *exécution de ce dernier* ?

Dans l'affirmative, il serait exclu de comminer une astreinte en raison de l'exception prévue à l'article 1385*bis* ; en d'autres termes, l'obligation de délivrance des documents sociaux ne pourrait pas être sanctionnée par une astreinte.

Dans la négative, il serait permis de prononcer une astreinte.

La solution à ce problème qui divise la doctrine et la jurisprudence en Belgique (voyez par ex. : Nijssen, B., *op.cit.*, 206, et Van Compernolle, J., *op.cit.*, 6.55-56), pourrait être recherchée dans le principe d'une interprétation et d'une application restrictives de l'exclusion qui constitue en effet une exception à la règle générale (dans ce sens, Storme, *op.cit.*, doc.parl., Sénat, 1979, 177/2).

Dans cette optique, tout ce qui ne touche pas à l'exécution directe d'un contrat de travail relèverait du régime commun de l'astreinte.

Selon un autre courant doctrinal, tout le domaine des contrats de travail doit être *soustrait* au champ d'application de l'astreinte, de sorte qu'aucune action fondée sur des obligations résultant soit de contrats de travail individuels, soit de conventions collectives, ne puisse entraîner la condamnation à une astreinte (Ballon, G., *Dwangsom*, dans A.P.R., Gand, Story-Scientia, 1980,55, n.155).

Je suis enclin à penser que cette dernière conception ne peut trouver aucun appui dans les travaux parlementaires.

Ceux-ci montrent par contre que le législateur belge a fait usage de la faculté d'exclure l'astreinte, prévue à l'article 3 de la Convention Benelux, à l'égard de certains litiges du droit du travail afin de permettre la mise en œuvre rapide de la législation relative à l'astreinte.

L'intention du législateur était donc de permettre un large recours, et même un recours aussi large que possible, à l'astreinte. M. Storme estime que la jurisprudence de la Cour de Justice Benelux a favorisé cette extension. (Storme, M., *Een decennium dwangsom*, 333; Storme, M., *Interpretatie van de Eenvormige Wet op de dwangsom*, 308).

Eu égard à cette intention et sur la base d'une interprétation restrictive du texte légal, l'exclusion doit, à mon sens, se limiter aux actions découlant *directement* d'un contrat de travail, tandis que la loi relative à l'astreinte s'appliquerait pour les autres problèmes du droit du travail.

La solution contraire donnerait à la réserve faite par la Belgique une

portée excessive qui ne serait pas conforme à l'intention du législateur ni à l'économie de cette institution spécifique que constitue l'astreinte.

Par conséquent, l'astreinte peut être comminée en ce qui concerne les obligations dont la cause ne réside pas directement dans le contrat de travail, mais, par exemple, dans d'autres dispositions légales qui s'appliquent automatiquement lorsque le contrat prend fin.

C'est au demeurant la solution retenue majoritairement par la jurisprudence en Belgique.

Dans la mesure où, s'agissant d'une exception, l'exclusion doit être interprétée restrictivement, elle ne serait pas applicable à l'action introduite lorsque le contrat de travail a pris fin et tendant uniquement à la remise de documents sociaux par l'employeur au travailleur, parce que cette action ne vise pas directement l'exécution d'un contrat de travail, mais celle d'une obligation légale, réglementaire ou contractuelle.

***

Sur la *seconde* question:

Il suit de la réponse à la première question qu'il est indifférent que l'obligation de délivrance soit fondée sur une cause juridique contractuelle, légale, réglementaire ou autre.

Le texte de l'article 1385*bis* du Code judiciaire mentionne du reste les "actions en exécution de contrats de travail" et non "en exécution de la *loi* relative aux contrats de travail".