



SECRETARIAT SOCIAL : QUAND SON SILENCE ENGAGE SA RESPONSABILITÉ – COMMENTAIRE DE L'ARRÊT DE LA COUR D'APPEL DE MONS DU 15 NOVEMBRE 2017.

1.-

Dans son arrêt du 15 novembre 2017, la Cour d'Appel de Mons constate que la responsabilité d'un secrétariat social est engagée lorsque celui s'abstient de solliciter d'initiative des renseignements lui permettant de déterminer correctement les droits des travailleurs, en l'espèce, leur droit à une prime de fin d'année¹.

Les faits de la cause peuvent se résumer ainsi :

Les sociétés A & B sont respectivement un centre de médecine spécialisée et un laboratoire d'analyses médicales. Elles sont toutes les deux affiliées au même secrétariat social que nous appellerons SSU et ce depuis le début des années quatre-vingt. Ledit secrétariat social établit les documents sociaux et les fiches de rémunération. Il est mandaté pour calculer et payer les salaires ainsi que les charges sociales et fiscales y afférentes. Enfin, il informe ses affiliés des nouvelles réglementations qui les concernent. Il s'agissait donc d'un contrat mixte, relevant à la fois du contrat d'entreprise et du contrat de mandat rémunéré.

A & B relèvent toutes les deux de la Commission Paritaire 305².

En 2003, SSU a fait savoir à A & B qu'une modification de la réglementation les obligeait à payer une prime de fin d'année aux membres de leur personnel.

Le 20 décembre 2005, SSU adresse à A & B une circulaire concernant la Commission Paritaire des services de santé (CP n°305), portant sur la prime de fin d'année 2005 et détaillant les conditions d'octroi de cette prime.

À la réception de cette circulaire, A & B interpellent SSU par courrier recommandé du 23 décembre 2005 quant aux primes de fin d'année qui ont été payées les deux dernières années, doutant que celles-ci soient obligatoires en ce qui les concerne.

Nonobstant ce courrier, le secrétariat social payera, début janvier, les primes de fin d'année aux membres personnel d'A & B.

Par courrier du 17 janvier 2006, A & B interpellent à nouveau SSU et constatent une « *erreur grave* » dans le chef du secrétariat social qui a payé, pour les années 2003 à 2005, des primes de fin d'année qui n'étaient pas dues.

Par courrier du 24 avril 2006, A & B informent leur personnel du caractère indu des paiements relatifs à la prime de fin d'année depuis 2003, ce qui a provoqué une contestation sociale au sein de l'entreprise.

SSU reconnaîtra son erreur, informera A & B qu'elles étaient en droit de réclamer aux travailleurs le remboursement des sommes payées par erreur mais précisa également qu'il comprenait leur décision de ne pas réclamer ce remboursement.

¹ Disponible sur www.stradalex.com

² En réalité, la Commission Paritaire n° 305 des services de santé a été abrogée par Arrêté royal du 9 mars 2003 et remplacée par la Commission Paritaire n° 330 des établissements et des services de santé. Cet élément ne change cependant rien à l'analyse.

A & B assigneront en responsabilité SSU devant le Tribunal du travail de Mons. Ce dernier se déclarera incompétent *ratione materiae* et renvoya la cause devant le Tribunal de 1ère instance de Mons qui rejettera les demandes des sociétés A & B. Celles-ci interjetteront appel.

L'arrêt de la Cour d'appel de Mons :

La Cour constate :

- ✓ Que SSU ne démontre pas avoir communiqué à A & B la circulaire de novembre 2003 ;
- ✓ Qu'il n'est pas démontré que la clause d'exonération de responsabilité contenue dans le règlement d'ordre intérieur de SSU ait été communiqué à A & B de sorte que la preuve que ledit règlement est bien entré dans le champ contractuel n'est pas apportée ;
- ✓ Que SSU a appliqué les bonnes réglementations durant respectivement 22 et 25 ans, de sorte qu'on ne peut reprocher à A & B, profanes en matière de réglementation sociale, de ne pas avoir spontanément fourni des renseignements complémentaires qui ne leur ont pas été demandés ;
- ✓ Que SSU a commis une faute dans l'exécution de son mandat en procédant au paiement des primes litigieuses sans vérifier si la CCT du 18 novembre 2002 était bien applicable à A & B :

À suivre la thèse de l'intimée (SSU), les renseignements fournis par les appelantes (A & B) étaient insuffisants pour lui permettre de déterminer si la CCT du 18 novembre 2002 leur était ou non applicable. En pareille hypothèse, son devoir d'information, de conseil et d'assistance lui imposait de solliciter les renseignements complémentaires qu'elle jugeait utiles, ce qu'elle n'a pas fait³.

En s'abstenant de le faire, elle ne s'est pas comportée comme l'aurait fait tout secrétariat social normalement prudent et diligent placé dans les mêmes circonstances. Sans cette négligence, les primes indues n'auraient pas été payées et le dommage se serait pas produit comme il s'est produit.

- ✓ Le fait qu'A & B aient poursuivi les relations contractuelles avec SSU après la naissance du litige n'emporte pas la reconnaissance de l'absence de responsabilité de l'intimée et est dès lors sans pertinence en l'espèce ;
- ✓ Vu la contestation sociale qui est née suite à la décision de ne plus payer la prime pour l'avenir, les sociétés A & B se sont comportées comme l'aurait fait toute entreprise normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances et il ne peut leur être reproché de ne pas avoir exigé de leur personnel le remboursement des primes payées indûment. En effet, une telle option, dont l'issue était au demeurant incertaine, aurait pu avoir des conséquences dommageables pour l'entreprise.

Partant, la Cour condamne SSU au remboursement des primes de fin d'années payées indument.

³ Bien que cela ne ressorte pas de l'arrêt, il y a fort à parier que les sociétés IMS & LIMS ont insisté sur le fait que la Commission Partitaire 305 et ensuite la Commission Partitaire 330 sont sans doute les Commissions Partitaires les plus complexes du landerneau social belge.

2.-

L'arrêt est purement factuel mais nous supposons qu'il fonde sa décision sur l'obligation d'exécution de bonne foi des conventions telle que mentionnée à l'article 1134 du Code civil, disposition qui doit en se lire avec l'article 1135 du même Code qui précise que « *Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature* ».

Ceci nous donne l'occasion de faire un bref rappel du contenu de ce principe d'exécution de bonne foi des conventions qui est aujourd'hui universellement reconnu comme *une règle de droit objectif à part entière* et comme *une source autonome d'obligations dans l'exécution des conventions* qui joue un rôle majeur dans la police des litiges contractuels. Ce principe est l'« *ordre public contractuel* »⁴.

2.1.-

L'arrêt commenté a ainsi le mérite de mettre, certes implicitement, l'accent sur la « *fonction complétive ou supplétive* » de ce principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Selon Jean Van Zuylen, « *cette fonction permet au juge d'imposer aux parties contractantes des obligations additionnelles — positives et négatives —, bien que celles-ci, non prévues ou même non souhaitées par les parties, ne soient ni mentionnées dans le contrat, ni incorporées dans ce dernier par les suites que l'usage et la loi donnent à l'obligation d'après sa nature. Cette fonction de la bonne foi trouve son fondement dans la théorie du « microcosme contractuel » de Demogue. Partant de l'idée que « les contractants forment une sorte de microcosme », c'est-à-dire « une petite société où chacun doit travailler dans un but commun qui est la somme des buts individuels poursuivis par chacun, absolument comme dans la société civile ou commerciale », l'auteur en déduit que créanciers et débiteurs se doivent mutuellement la loyauté et la collaboration nécessaire à la bonne fin du contrat* »⁵.

En d'autres termes, les co-contractants doivent tout mettre en œuvre en vue de la bonne réalisation de la relation contractuelle et, partant, de son objet.

2.2.-

Le Professeur Fagnart synthétise clairement l'état général de la doctrine et de la jurisprudence en identifiant trois devoirs spécifiques nés de l'exigence de bonne foi⁶ :

- ✓ Le devoir de loyauté ;
- ✓ Le devoir de collaboration ;
- ✓ Le devoir de pondération (ou de modération).

De ces devoirs naissent diverses obligations qui viennent accroître celles nées de la convention.

L'auteur définit le devoir de loyauté comme celui qui interdit à toute partie de se livrer à des manœuvres ayant pour effet d'empêcher l'autre partie de retirer le *bénéfice normal* du contrat⁷.

⁴ A ce sujet : Dieux X., « Le contrat : instrument et objet de dirigisme » in Les obligations contractuelles, E.J.B., 184, p.255 et ss.

⁵ Jean VAN ZUYLEN, « Fautes, bonne foi et abus de droit : convergences et divergences » *Annales de Droit de Louvain*, vol. 71, 2011, 265, s.

⁶ Fagnart, La bonne foi : un principe en expansion, notes sous Cass., 19 09 1983, in R.C.J.B., 1986, p.290 et ss.

⁷ Ibid.p.297



Ce devoir de loyauté est couplé avec le devoir de collaboration. En effet, « *La solidarité qui établit, en vue de l'utilité sociale, les liens contractuels, défend à chacune des parties de se désintéresser de l'autre. Toutes deux doivent, mutuellement et loyalement, se fournir tout l'appui nécessaire pour conduire le contrat à bonne fin. On ne se retranche pas dans son égoïsme* »⁸.

La jurisprudence estime par ailleurs que « *des relations contractuelles loyales ne sont possibles que si chacun des cocontractants fait preuve d'un souci constant des intérêts de l'autre* »⁹.

C'est ainsi que la Cour d'appel de Bruxelles a affirmé, dans un arrêt concernant l'obligation d'information et de conseil, que « *le principe de bonne foi contient l'idée d'une relation de nature éthique d'abord, juridique ensuite entre sujets de droit et impose, dans une certaine mesure, la prise en considération de l'intérêt de chaque partie au contrat dans les faits et actes juridiques posés, de manière à ce qu'il ne soit pas porté atteinte de manière fautive et illégitime à ses intérêts* »¹⁰.

De même, dans son arrêt du 21 octobre 2010, la Cour d'appel de Liège a également condamnée un secrétariat social, estimant qu'en tant que professionnel des lois sociales, le secrétariat social doit se procurer les renseignements nécessaires à l'accomplissement de sa mission. - Il est tenu, lorsqu'il a reçu les fiches du travailleur, de vérifier si les conditions d'octroi de réduction de cotisations sociales étaient remplies. En omettant de le faire, il a commis une faute. - Sans cette faute, la société n'aurait pas introduit les demandes et ne se serait dès lors pas vu réclamer des majorations. Le dommage et lien causal sont établis¹¹.

3.-

Le silence est d'or dit-on... Pas nécessairement en matière contractuelle.

LITIS-S

Dimitri SAVOSTIN

Avocat – Senior Associate

Spécialiste en droit du travail

PS. Vous trouverez aisément les dispositions légales citées sur le site :

<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

Certaines décisions de jurisprudence citées ici sont disponibles sur le site :

<http://jure.juridat.just.fgov.be/JuridatSearchCombined/?lang=fr&jur=>

La présente note constitue une analyse théorique. Elle ne peut en aucun cas se substituer à une analyse détaillée des éléments factuels propres à chaque cause.



⁸ H. De Page, Traité élémentaire de droit civil, t. II, 3^e éd., Bruxelles, Bruylant, 1964, p. 461, n° 469

⁹ Comm. Liège, 24 mars 1961, *J.P.A.*, 1961, p.329, cité par Fagnart, « La bonne foi : un principe en expansion », note sous Cass., 19 09 1983, *R.C.J.B.*, 1986, 304

¹⁰ Bruxelles, 23 janvier 2004, 1998/AR/2190, www.juridat.be

¹¹ RGAR, 2011/8, p. 14781