

Número du répertoire
2020 / 184
R.G. Trib. Trav.
16/1242/A
Date du prononcé
21 avril 2020
Número du rôle
2019/AN/23
En cause de :
W R
C/ SANIDEL SA

Délivrée à
Pour la partle

Cour du travail de Liège
Division Namur

Chambre 6-B

Arrêt

COVER 01-00001608597-0001-0017-02-01-1



**+ Contrat de travail – employé – rupture de commun accord –
vices de consentement**

EN CAUSE :

Monsieur R **W** RRN

partie appelante, ci-après dénommé Monsieur De W,
comparaissant personnellement et assisté par Maître André-Marie SERVAIS, avocat à 5000
NAMUR, rue Saint-Jacques, 32

CONTRE :

LA S.A. SANIDEL, inscrite à la BCE sous le n° 0894.537.562, dont le siège social est établi à
5100 JAMBES (NAMUR), rue de Liège, 441,

partie intimée, ci-après la S.A. S,
comparaissant par Maître Diana MITANIS qui substitue Maître Jacques STEPHENNE, avocat à
5000 NAMUR, rue du Collège, 47

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 5 mars
2020, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 08 janvier 2019 par le
tribunal du travail de Liège, division Namur, 3^{ème} Chambre (R.G. 16/1242/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de
Liège, division Namur, le 14 février 2019 et notifiée à la partie intimée par pli

PAGE 01-00001608597-0002-0017-02-01-4



- judiciaire le même jour invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 19 mars 2019 ;
- l'ordonnance du 19 mars 2019 basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 février 2020 ;
 - les conclusions et les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, transmises au greffe de la Cour respectivement les 17 juin 2019 et 30 octobre 2019 ;
 - les conclusions, les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie appelante, déposés au greffe de la Cour respectivement les 29 août 2019, 12 décembre 2019 et 29 janvier 2020 ;
 - la remise contradictoire pour l'audience du 5 mars 2020 actée à l'audience du 20 février 2020 ;
 - l'avis basé sur l'article 754 du Code judiciaire adressé aux conseils des parties par le greffe en date du 21 février 2020 ;
 - les deux dossiers de pièces déposés par la partie intimée à l'audience du 5 mars 2020 ;
 - l'ordonnance de service rendue par le Premier Président le 20 avril 2020.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 5 mars 2020 et, après clôture des débats, la cause a été prise en délibéré immédiatement.

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel du 14 février 2019, introduit dans les forme et délai, est recevable.

2. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

1. La S.A. S exploite un magasin de sanitaires.

2. Monsieur De W. a été engagé par la S.A. S. pour exercer les tâches suivantes : « *vendeur comptoir-rangement marchandises* » en date du 21 février 2011. Selon le courrier de son conseil du 26 janvier 2016, il était amené à s'occuper des ventes au comptoir, ce qu'il semble vouloir minimiser dans ses conclusions.



3. En 2015, la S.A. S. se serait aperçue que plusieurs factures n'avaient pas été acquittées. La société prétend que ces factures avaient été émises par Monsieur De W.

Monsieur De W. reconnaît avoir commis des erreurs d'encodage. Il indique que son employeur ne lui en avait jamais fait grief alors que celui-ci prétend qu'il l'avait déjà interpellé à ce sujet.

4. Le 8 janvier 2016, une facture est émise avec la mention « livraison 0 » pour un WC qui a été enlevé par un client mais dont le montant n'aurait pas été comptabilisé en caisse. Or, une ouverture de caisse a bien été enregistrée. Le client aurait confirmé avoir retiré le WC après le paiement en espèces à Monsieur De W.

5. C'est ainsi que la société a fait réparer et réactiver la caméra de surveillance dirigée vers la caisse enregistreuse.

6. Le 15 janvier 2016, après avoir visionné les images, le gérant fut convaincu que Monsieur De W. empochait le montant payé de la facture. Il a donc auditionné Monsieur De W. le 18 janvier. Au cours de cet entretien, une convention de rupture de commun accord a été signée reprenant une date de fin de contrat au 15 janvier.

Les versions des parties divergent. D'une part Monsieur De W. indique avoir contesté les accusations de vol en espèce et de matériel et avoir fait l'objet de menaces de licenciement pour motif grave et de plainte à la police pour le pousser à signer la convention sous la contrainte. Il prétend qu'avant de signer le document, son employeur lui avait promis de reconsidérer sa décision à condition qu'il signe la convention préalablement. De son côté, l'employeur indique que Monsieur De W. a reconnu immédiatement les faits qui lui étaient reprochés sans invoquer des erreurs de manipulation informatique. Afin de ne pas le pénaliser, il lui a proposé de signer la convention de rupture de commun accord, ce qu'il a accepté.

7. Le 18 janvier à 10 heures, Monsieur De W. adressa à son employeur un mail en indiquant : *« Je veux me faire pardonner, vous pouvez me croire. Si vous ne m'accordez pas de deuxième chance, s'il vous plaît laissez-moi quelques semaines pour commencer à chercher autre chose. Mais je ne voudrais rien faire d'autre que regagner votre confiance avec le temps en continuant à travailler pour vous. C'était une erreur qui ne se reproduira plus. Merci. »*

À 22h51, le gérant de la société lui répondit *« A bien réfléchir, je ne veux pas prendre le risque de te réintégrer même pour une courte période, tôt ou tard je vais avoir des réactions de « je-m'en-foutisme » du style « ben je peux faire ça qui est interdit, avant qu'on me dise quelque chose vu que R... car je suppose que celui qui m'a averti du problème risque de tout doucement lâcher le morceau, malgré que je lui demandais de garder le silence ou peut-être n'est-il pas le seul à savoir. Je te souhaite quand même de retrouver rapidement un boulot et en restant sérieux ».*



8. Le 20 janvier à 10 heures, Monsieur De W. adresse un nouveau mail en ces termes : « *Bonjour, est-ce que je peux avoir la garantie de votre discrétion à tous les deux pour me laisser une chance d'avenir ? De ne pas divulguer le sujet de nos discussions avec ou en dehors de S... , n'oubliez pas que j'étais un bon élément sincèrement dévoué. Merci.* »; auquel le gérant répondit « *je ne vois pas l'intérêt à le crier sur les toits, mais je ne suis pas maître des fuites.* ».

9. Le 21 janvier, Monsieur De W. s'est présenté à nouveau à l'entreprise. Son employeur lui a confirmé que le contrat était rompu.

10. Le 26 janvier, le conseil de Monsieur De W. écrit à l'employeur en précisant qu'il n'avait pu marquer son consentement sur la convention de sorte que celle-ci devait être considérée comme un acte unilatéral de rupture dans le chef de l'employeur. Il réclama une indemnité de rupture.

Des échanges ont eu lieu entre les conseils desquels il ressort que chacun resterait sur sa position.

11. Le 12 mai 2016, le gérant déposa plainte à la police et se déclara personne lésée. Une clé USB fut remise à la police. Le procès-verbal précise que « *lorsque le suspect manipule l'argent reçu par un client, on voit qu'il effectue certains mouvements suspects mais il est difficile pour nous de dire ce qu'il fait précisément.* »

Lors de son audition à la police 23 mai 2016, Monsieur De W. précisa : « *En date du 18 janvier 2016, en arrivant au travail, l'employeur de la société m'a appelé dans son bureau et m'a expliqué qu'il m'accusait d'avoir détourné l'argent dans la caisse le vendredi 15 janvier 2016. Il m'a proposé de signer une rupture de contrat de travail de commun accord afin de ne pas me licencier pour faute grave. J'ai signé de peur d'être licencié pour faute grave et je suis parti. Avant de partir, j'ai contesté les faits et j'ai dit que j'aimais ce travail. Il m'a demandé de lui laisser 24 heures. J'ai reçu un mail comme quoi il ne me reprenait pas. Je reconnais qu'il y a une erreur d'encodage involontaire (à savoir un bordereau imprimé mais non-enregistré) mais en aucun cas je n'ai encaissé de l'argent qui ne me revenait pas. Sur la vidéo, on voit que je récupère des pièces de monnaie d'un pourboire après avoir encaissé l'argent d'un client dans le tiroir-caisse et avoir refermé celui-ci. J'ai envoyé 2 mails au gérant pour m'excuser de cette erreur administrative commise. Je tiens à signaler qu'à la base je suis ouvrier polyvalent avec pour tâche principale le rôle de magasinier et non celui d'employé administratif.* »



3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête reçue au greffe du tribunal le 22 juin 2016, Monsieur De W sollicite la condamnation de son employeur au paiement des sommes de:

- 8796,11 euros bruts à titre d'indemnité de congé, augmentée dans les dernières conclusions à la somme de 9 933,20 euros
- 8443,22 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- et les dépens

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Par jugement du 8 janvier 2019, les premiers juges ont déclaré la demande recevable mais non fondée et a condamné Monsieur De W. aux dépens, liquidés à la somme de 1320 €.

5. L'APPEL

Monsieur De W reproche aux premiers juges d'avoir eu une appréciation partielle et partielle des éléments de la cause.

Ainsi le tribunal n'a pas tenu compte des éléments suivants :

- Monsieur De W n'a jamais exprimé le souhait de renoncer à son emploi ;
- l'absence de remarques formulées par l'employeur avant l'entretien du 18 janvier ; - le fait que l'entretien du 18 janvier avait pour objet la notification du licenciement à Monsieur De W. ; l'entretien n'a pas été interrompu pour établir la convention de rupture ; celle-ci était rédigée à l'avance ; il n'y a pas eu de proposition d'une suspension de l'entretien pour réflexion ou demande de conseil ;
- lors de l'entretien, l'employeur ne lui a pas fourni la preuve de la réalité de l'accusation du vol ;
- l'accord du gérant de revoir sa position n'a pu avoir lieu qu'avant la signature ;
- Le tribunal n'a pas tenu compte de la demande subsidiaire de comparution personnelle des parties.

Monsieur De W. prétend que son consentement a donc été vicié et par conséquent, il sollicite condamnation de son employeur à lui verser:

- le montant brut de 9 933,20 euros d'indemnité de congés¹;
- 8443,22 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;

¹ Nonobstant le dispositif des conclusions de synthèse, voir page 30 des conclusions.

-à titre subsidiaire la requalification du montant réclamé en indemnité pour abus de droit.

A titre plus subsidiaire, Monsieur De W. sollicite la comparution personnelle des parties et la possibilité d'établir par toutes voies de droit, témoignages y compris, les faits suivants :

- « le nouveau logiciel qui a été mis en fonctionnement au sein de la SA S. à partir du 1er janvier 2015 a posé les problèmes d'utilisation au personnel;
- le personnel ouvrier était amené à utiliser occasionnellement l'outil informatique pour l'enregistrement des commandes ou leur paiement ;
- ce personnel n'a reçu aucune formation spécifique à l'utilisation du logiciel de l'entreprise, notamment lors de l'adoption, le 1er janvier 2015, d'un nouveau logiciel;
- il était d'usage que la clientèle remette un pourboire au personnel affecté à des prestations de comptoir. Ce pourboire était déposé dans une boîte laissée dans le mobilier du comptoir, et son contenu faisait l'objet d'une répartition entre les membres du personnel.
- Les patrons de la SA S. étaient au courant de cette pratique et acceptaient que le personnel concerné se répartisse régulièrement le contenu des pourboires laissés par la clientèle au comptoir.”

6. POSITION DES PARTIES

1.Monsieur De W. estime que son consentement a été vicié. Ce vice de consentement résulte es éléments suivants :

- alors qu'il était occupé durant près de quatre ans en qualité d'ouvrier magasinier et accessoirement pour effectuer des prestations au comptoir, il a effectué ses prestations à la satisfaction de son employeur.
- Un nouveau programme appelé Mercator a posé des problèmes de fonctionnement à ses utilisateurs. Or il n'a jamais reçu le moindre reproche quant à l'exécution de ses tâches au comptoir.
- Les clients qui souhaitaient donner un pourboire les déposaient dans une boîte sise sur le comptoir. Cette boîte était ultérieurement répartie entre les membres du personnel concerné.
- Les documents comptables ne permettent pas d'accuser Monsieur De W. de détournement d'argent.
- Les conditions dans lesquelles la convention a été signée révèle l'absence de consentement: la convention de rupture de commun accord était déjà préparée avant l'entretien du 18 janvier, il n'y a pas eu de négociations, l'employeur a évoqué un vol au comptoir et des faux en écriture pour masquer des détournements, aucun reproche ne lui a été formulé préalablement. En outre, sachant qu'il existait une caméra, Monsieur De W n'aurait pu commettre le vol.
- L'acceptation par le gérant de revenir sur sa décision de licencier Monsieur De W a eu pour conséquence la signature de l'acte.



- En tout état de cause, la signature n'a pu, par conséquent, avoir un effet définitif sur le sort du contrat.

Faute de consentement, la convention doit être analysée comme une notification d'un congé irrégulier. Monsieur De W. peut donc prétendre tant à une indemnité de rupture qu'à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ou subsidiairement à une indemnité pour abus de droit.

2. La S.A. S. invoque que le consentement n'a pas été vicié dès lors que le seul fait de proposer un choix entre une rupture de commun accord et un licenciement pour motif grave n'est pas suffisant à démontrer l'absence de consentement. En l'espèce Monsieur De W. ne démontre pas que l'employeur a fait un usage abusif et illicite de son droit d'invoquer le motif grave.

L'employeur estime que les faits sont avérés. Il précise que le programme informatique en vigueur, l'était depuis le 1^{er} janvier 2015. Ce n'est qu'après avoir découvert la facture portant la mention livraison numéro 0 que l'employeur a compris le stratagème de Monsieur De W.

Il précise que l'entretien du 18 janvier 2016 s'est déroulé calmement, que Monsieur De W a immédiatement reconnu les faits pour lesquels il a émis des regrets, raison pour laquelle le gérant de la S.A. S. lui a proposé de convenir d'une rupture de commun accord pour préserver ses chances de trouver un emploi. Monsieur De W n'a pas sollicité l'examen des prétendues preuves du gérant puisqu'il a directement reconnu sa faute.

Enfin, Monsieur De W. a manifestement approuvé (à tout le moins tacitement) la convention de résiliation de commun accord lors de l'envoi des mails des 18 janvier et 20 janvier.

Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, la S.A. S. rappelle que Monsieur De W. n'a pas été licencié, de sorte que la CCT 109 ne trouve pas à s'appliquer.

7. DISCUSSION

- En droit

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



L'article 1134 du Code civil dispose que les conventions peuvent être révoquées par consentement mutuel ou selon les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

2. Néanmoins, un consentement peut être vicié.

Les articles 1109 et suivants du code civil traitent du consentement :

L'article 1109 stipule : « 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. »

L'article 1111 du code civil dispose: « La violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation, est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite. »

L'article 1112 poursuit : « 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. »

Et l'article 1115 prévoit : « 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. »

La violence peut être définie par "le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable, en vue de la déterminer à poser un acte juridique. Par l'effet de la crainte, la volonté n'est pas libre; elle est contrainte même si la personne a parfaitement conscience de la portée de son accord".² C'est ainsi qu'il est admis que pour constituer une cause de nullité d'une convention, il ne suffit pas de prouver l'existence d'une contrainte mais quatre conditions cumulatives doivent être remplies. En effet, la contrainte doit³ :

i) Être déterminante du consentement ;

La violence ne doit pas simplement avoir influencé la signature de la convention.

ii) Faire impression sur une personne raisonnable ;

Compte tenu des circonstances de l'espèce et de l'appréciation du caractère raisonnable eu égard aux qualités personnelles de la victime (âge, sexe, etc...). En

² F. Piccinin et G. Massart, « La transaction et la rupture du contrat de travail » in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, sous la direction de M. Dumont, CUP, 2008, p. 332 ; H. De Page, *Traité élémentaire de droit civil*, T. 1, 1933, n°58

³ Cass. 7 novembre 1978, *J.T.T.*, p.78 ; Cass. 12 mai 1980, *Pas.*, p.1132 ; CT Bruxelles, 27 juin 2017, RG 2015/AB/406, www.terra.laboris.be;



revanche, l'infériorité économique, supposée réelle du salarié à l'égard de son employeur n'est pas en elle-même suffisante pour constituer la violence.⁴

iii) Faire craindre un mal considérable ;

La violence peut être physique ou morale. La menace peut viser l'intégrité corporelle, la vie, la santé, mais également la liberté, l'honneur, la réputation ou le patrimoine⁵. La crainte doit être contemporaine de la conclusion de l'acte et avoir pour cause une menace réelle⁶. La menace d'une plainte au pénal ne peut, quant à elle, suffire à faire la preuve d'une violence injuste ou illicite⁷.

iv) Être injuste ou illicite;

C'est-à-dire non motivée par l'exercice d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économiques normaux⁸ ou encore si elle repose sur aucune cause légitime⁹.

Dans son arrêt du 11 janvier 2005, la Cour du travail de Mons¹⁰ rappelait d'ailleurs que: « La Cour de cassation a statué en ce sens que la violence n'est un vice de la volonté que si elle est injuste ou illicite. De la seule circonstance que les faits reprochés à un travailleur pour obtenir sa démission immédiate ne revêtent pas le caractère d'un motif grave, il ne se déduit pas que l'employeur a fait un usage abusif de ses droits au moment où il a menacé ce travailleur d'un licenciement pour motif grave (Cass., 7 novembre 1977, J.T.T. 1978, 45; Cass., 12 mai 1980, Pas. 1980, I, 1132; Cass., 23 mars 1998, J.T.T. 1998, 378; Cass., 6 avril 1998, Chr. D.S. 1999, 230). »¹¹

La Cour du travail de Liège dans son arrêt du 12.01.2006 a estimé que: « le consentement du travailleur n'est pas vicié par la violence lorsque l'employeur, disposant de soupçons non dépourvus de fondement sur la réalité des faits qui lui sont reprochés, lui laisse l'alternative de démissionner ou d'être licencié pour motif grave. »¹²

⁴ CT Bruxelles 14 novembre 2012, RG 2011/AB/659, J.T.T., 2013, p.113 ; CT Mons 26 février 2016/RG 2015/AM/131, www.juridat.be

⁵ CT Bruxelles, 27 juin 2017, RG 2015/AB/406, www.terra.laboris.be ; Cass 7.11.1977, Pas 1978, p.275

⁶ CT Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014 /AB /408

⁷ CT Bruxelles, 6 juin 2016, RG 2014 /AB /408

⁸ Cass 23 mars 1998, J.T.T. 1998,p. 378; Cass. 13 mai 2000, Pas. ; p. 292,

⁹ C.T. Liège, section Namur, 8 novembre 2007, RG 8062, www.juridat.be

¹⁰ CT Mons 11 janvier 2005, RG 18 853

¹¹ Voy. également CT Bruxelles, 6 mai 2014, RG 2012/AB/528, www.terra.laboris.be

¹² CT Liège, 12 janvier 2006, J.T.T. , 2007 p. 49



En revanche, les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur peuvent être déterminantes pour décider si une violence est injuste ou illicite¹³.

Dans son arrêt du 22.02.2017, la Cour du travail de Liège¹⁴ fait état d'extraits de jurisprudence relatant des circonstances justifiant l'existence d'une violence :

- la mise en scène consistant à interpellier le travailleur en le surprenant sur son lieu de travail, sans lui laisser la possibilité de se défendre, en lui imposant instantanément et d'autorité un entretien avec trois hauts supérieurs hiérarchiques de la société lui faisant état de manquements graves, mais sans jamais les préciser¹⁵ ;
- le fait pour une travailleuse qui n'a à aucun moment manifesté le souhait d'une quelconque rencontre, ne s'attendait pas à ce que lui soient opposés les reproches qui, selon l'employeur, justifiaient une rupture de contrat, ne s'est vue préalablement adresser aucune convocation renseignant lesdits reproches et n'ayant, en conséquence, pu préparer sa défense en consultant un avocat ou tout autre conseil et qui en outre ne s'est pas vue réellement offrir le choix entre une démission ou un licenciement pour motif grave¹⁶ ;
- une démission remise par un employé qui ne s'attendait pas aux reproches, la convocation étant muette à cet égard, n'a pas pu préparer sa défense, ne disposant pas d'un délai de réflexion, et qui a été placé devant un « aréopage » exprimant des reproches et a été amené à signer un document préétabli¹⁷ ;
- Il a été constaté l'existence d'une violence injuste après avoir relevé que la travailleuse et 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 » Dans cette cause, l'employeur les avaient convoquées alors qu'elles avaient déposé plainte en harcèlement moral mais avant que le conseiller ait pu faire son enquête¹⁸ ;

¹³ Cass. 24 mars 2003, S.020092F

¹⁴ CT Liège, division Neufchâteau, 22 février 2017, RG 2016 /AU/10

¹⁵ C.T. Bruxelles, 14 novembre 2012, *J.T.T.*, 2013, p. 113.

¹⁶ CT Liège, section Namur, 6 octobre 2011, RG n° 2010/AN/43, www.terra.laboris.be

¹⁷ CT Mons, 17 décembre 2001, cité dans C.T Liège, section Namur, 08 novembre 2007, *J.LM.B.*, 2008, p. 377;

CT Mons, 26 mars 2010, RG n° 2009/A M/21549, www.terra.laboris.be.

¹⁸ CT Mons, 26 février 2016, RG n° 2015/A M/131, www.juridat.be



- l'effet de surprise obtenu en convoquant un travailleur sans l'avertir de l'entretien, sans lui permettre de s'y préparer et d'y être assisté, n'a pas permis à celui-ci de disposer de son libre arbitre au moment de la démission¹⁹ ;
- le fait pour un employé de ne pas avoir été convoqué par écrit, n'avoir pu préparer la réunion ni être assisté d'un avocat ou d'un délégué syndical, étant amené à signer un courrier de démission rédigé en termes juridiques par l'employeur, ce qui présuppose que l'employeur avait pris contact au préalable avec son conseil ; la Cour ajoute qu' « *il n'est pas vraisemblable que Monsieur P. aurait acquiescé à la proposition de démission s'il s'était rendu compte qu'il allait perdre toute source de revenus, être exclu du bénéfice des allocations de chômage et obtenir un certificat de chômage compromettant les chances de reclassement professionnel* ». Dans cette cause, l'employeur n'apportait aucune preuve des éventuels manquements²⁰.

En revanche, à défaut de garanties devant entourer un entretien, prévues au sein de l'entreprise, la Cour du travail de Liège, a rappelé dans son arrêt du 8 novembre 2007 que la présence ou l'assistance d'un délégué syndical n'est pas obligatoire même si elle eut été préférable, de même que le fait d'accorder un délai de réflexion dont il n'est pas établi qu'il a été demandé et refusé et par conséquent, ces circonstances ne constituent pas une violence injuste et illicite²¹.

De même, la Cour du travail de Liège²² n'a pas reconnu la violence lorsqu'un travailleur a démissionné sous menace d'un licenciement pour faute grave et dépôt de plainte pour vol lorsqu'il est apparu que ce travailleur avait omis de pointer la caisse enregistreuse et que la somme de 2000 francs belges avait disparu de celle-ci même s'il est possible que le salarié n'ait pas agi avec une intention frauduleuse.

Dans un arrêt du 27 février 2015, la Cour du travail de Liège rejette la thèse de la violence morale, après avoir relevé que le travailleur avait été convoqué par lettre recommandée plusieurs jours avant l'audition, avait été entendu en présence d'une personne de référence, avait disposé d'un délai de plusieurs heures pendant lequel il avait pu prendre contact avec son syndicat et avec son épouse, que la convention avait été signée en présence d'un délégué syndical, que l'employeur n'avait usé d'aucune manœuvre doloureuse en présentant la démission comme une solution plus favorable qu'un licenciement pour motif grave, et que la

¹⁹ CT Liège, 27 mai 2013, RG 2012/AL/54, cité par S.GILSON, « Menace de licenciement pour motif grave et vice de consentement affectant une démission », *B.J.S.* n°509, p. 6.

²⁰ CT Liège, division Namur, 19 octobre 2014, RG n° 2013/AN/141, www.juridat.be

²¹ CT Liège, section Namur 8 novembre 2007, RG 8062, www.juridat.be et voy. également CT Bruxelles, 23 juin 2015, RG 2013 /AB/ 917, www.terra.laboris.be.

²² CT 16 septembre 2002, RG 28881 ; voy également TT Huy, 19 avril 2013, RG 11/1039/A, comm. de F. Lambinet, « Convention de rupture de commun accord du contrat de travail et contrainte morale », *B.J.S.* 2013, n° 508, 2.



crainte du travailleur d'être licencié pour motif grave était parfaitement justifiée au regard des faits qui lui étaient soumis²³.

4. Quant à la preuve de la violence, il appartient à celui qui invoque la violence morale de la prouver. De simples allégations étayées par des éléments tendant à les rendre vraisemblables sont insuffisantes²⁴.

L'arrêt de la Cour du travail de Mons du 11.01.2005²⁵ a rappelé que « *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 déterminé 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 ».

- En l'espèce,

5. Dès lors que le contrat de travail a pris fin moyennant une convention de rupture de commun accord, Monsieur De W. ne peut prétendre à une indemnité de rupture ou à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable que pour autant que la convention soit annulée pour vices de consentement.

6. Il n'est pas contesté que le lundi 18 janvier, l'employeur a appelé Monsieur De W. en vue d'un entretien dans son bureau sans qu'il n'en ait été informé préalablement.

Les parties divergent sur le contenu de l'entretien. L'employeur prétend qu'il n'a pas eu à soumettre des preuves à Monsieur De W. qui a directement reconnu les faits de détournement. C'est ainsi qu'il lui a proposé de signer une rupture de commun accord au lieu de procéder à un licenciement pour motif grave. Monsieur De W. quant à lui prétend que le gérant lui a immédiatement reproché d'avoir détourné des fonds et d'en avoir la preuve en visionnant la bande de l'enregistrement de la caméra du vendredi 15 janvier. Monsieur De W. aurait nié les faits. Le gérant lui aurait soumis une rupture conventionnelle sous peine d'une plainte pour vol. Monsieur De W., terrorisé par cette solution, aurait signé

²³ CT, Liège, 27 février 2015, RG n° 2014/A L/228

²⁴ CT Bruxelles, 27 juin 2017, RG 2015/AB/406

²⁵ CT Mons 11 janvier 2005, RG 18 853 ; CT Mons, 26 février 2016, RG 2015/AM/131



le document d'autant que le gérant avait accepté d'envisager de revoir sa décision de licencier s'il acceptait de signer. Il l'a d'ailleurs invité à se présenter le lendemain matin. De retour à son domicile Monsieur De W. a adressé immédiatement un mail en s'excusant à nouveau de l'erreur qu'il avait commise et a sollicité sa réintégration.

La Cour considère que la violence n'est pas démontrée eu égard aux éléments suivants :

- Il n'appartient pas à la Cour d'examiner si l'employeur était effectivement dans les conditions pour licencier Monsieur De W. d'une faute grave mais force est de constater que l'employeur disposait d'éléments suffisants pour l'envisager (la police reconnaît que Monsieur De W. a un comportement suspect sur la vidéo, sentiment partagé par la Cour après avoir vu les vidéos., le bon de commande n° O du 15 janvier qui ne constitue pas la procédure normale, les dires du client qui confirme avoir versé en main propre le montant du WC...).

Par conséquent le fait d'auditionner Monsieur De W. et de lui proposer une rupture de commun accord, même rédigée à l'avance, ne constitue pas en soi un abus de droit.

-Le fait que Monsieur De W. reconnaît avoir commis une erreur, demande à se faire pardonner, regagner la confiance, sollicite une deuxième chance, de ne pas divulguer le sujet des discussions pour lui laisser une chance d'avenir... démontre que les faits établis étaient plus graves qu'un simple problème de manipulation informatique.

-Le ton utilisé dans les échanges des différents mails convainc la cour que la version de Monsieur De W. qui aurait été terrorisé par le dépôt d'une plainte n'est pas crédible. À aucun moment dans ses mails, Monsieur De W. n'indique avoir fait l'objet de pressions ou de paroles menaçantes ou regretter que l'employeur lui ait laissé le temps de la réflexion. Ce n'est qu'après avoir consulté son conseil qu'il fait état d'une violence. Comme le souligne à juste titre le tribunal, on voit mal monsieur De W. solliciter sa réintégration s'il avait fait l'objet d'une contrainte morale l'ayant poussé à signer cette convention.

-Si le fait de convoquer Monsieur De W. sans l'avoir avisé préalablement et sans qu'il puisse préparer son audition peut paraître abusif, il ressort de l'échange des mails ultérieurs que l'entretien s'est produit dans des conditions correctes. Par ailleurs cette circonstance n'est pas suffisante pour induire un vice de consentement, encore faudrait-il que la violence ait été déterminante du consentement.

-L'absence d'avertissement, de remarques ou le fait que Monsieur De W. ne soit pas affecté régulièrement à la vente (ce qui semble contredit par le courrier du conseil de monsieur De W. du 26 janvier 2016 dans lequel celui-ci précise qu'il était occupé pour une fonction polyvalente, essentiellement employée, consistant notamment à



effectuer des ventes au comptoir) sont des éléments irrelevants compte tenu de la gravité des faits reprochés.

-Le texte de la convention est clair et court de sorte que Monsieur ne pouvait se méprendre sur son contenu. Contrairement à ce que Monsieur De W. prétend, ce type de convention n'exige pas vraiment de négociation : soit on accepte, soit on refuse. Monsieur De W. est un homme d'environ 30 ans et ayant près de 5 ans d'ancienneté de sorte qu'il était en mesure de demander un délai de réflexion.

-La chronologie de l'entretien actuellement prétendue par Monsieur De W. semble avoir évolué. En effet dans sa déclaration à la police, il précise que son employeur l'a appelé dans son bureau et lui a expliqué qu'il l'accusait d'avoir détourné l'argent dans la caisse le vendredi 15 janvier 2016. Il lui a **proposé** de signer une rupture de contrat de travail de commun accord afin de ne pas le licencier pour faute grave. Il a signé de peur d'être licencié pour faute grave et il est parti. Ce n'est **qu'avant de partir**, qu'il a contesté les faits. Il lui a ensuite demandé de lui laisser 24 heures.

-Le fait que l'employeur envisage de revenir sur sa décision ne démontre pas que la convention n'était pas parfaite. L'employeur fait état d'une réintégration, ce qui démontre que sa volonté était ferme au moment de signer la convention.

-Les faits proposés à prouver par voies de témoignages sont irrelevants dès lors qu'il ressort des pièces du dossier que d'une part Monsieur De W. encodait certaines factures correctement et d'autre part selon les attestations déposées au dossier, il connaissait manifestement le système informatique.

En conséquence, Monsieur De W. ne démontre pas que la contrainte avait une cause injuste ou illicite ni que l'employeur a abusé de son droit eu égard aux circonstances dans lesquelles la convention a été signée. C'est donc à juste titre que le tribunal n'a pas reconnu le vice de consentement et a déclaré la demande originaire non fondée.

L'appel n'est donc pas fondé.

8. DEPENS

Dans la mesure où Monsieur De W. succombe dans ses prétentions, il est redevable de l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1320 €.



PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne Monsieur De W. à verser à la société S.A. S. une indemnité de procédure liquidée à la somme de 1320€.

Délaisse à monsieur De W. la contribution de 20 € destinée au Fonds budgétaire d'aide juridique de 2^{ème} ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19.03.2017).

Ainsi arrêté et devant être signé avant la prononciation par :

Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président,
Jean-François DE CLERCK, conseiller social au titre d'employeur,
Eugénie LEDOUX, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de Lionel DESCAMPS, greffier

Nous, Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Premier Président de la cour du travail de Liège désigné pour remplacer le premier président dans ses attributions conformément à l'ordonnance de service du 20 avril 2020 dont copie est jointe au dossier de procédure, constatons, conformément à l'article 786 du Code judiciaire que Madame Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président, Monsieur Jean-François DE CLERCK, conseiller social au titre d'employeur et Madame Eugénie LEDOUX, conseiller social au titre d'ouvrier, sont dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel ils ont participé.

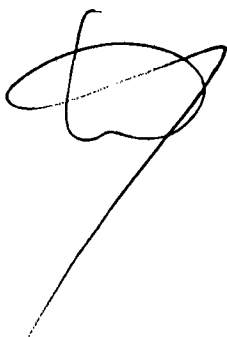


Conformément à l'article 785, alinéa 2 du Code Judiciaire, il est également constaté l'impossibilité de signer de Monsieur Lionel DESCAMPS, greffier, qui a concouru à cet arrêt.

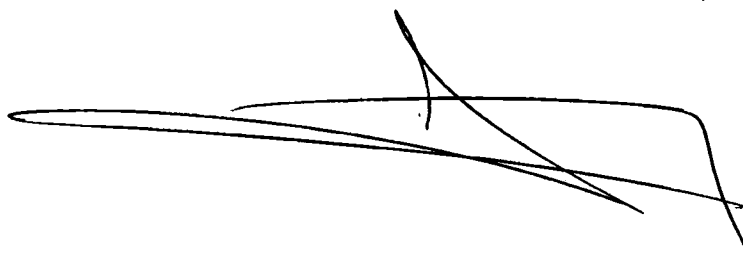
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 6-B de la Cour du travail de Liège, division Namur, Place du Palais de Justice 5 à 5000, Namur, le mardi 21 avril 2020,

par Monsieur Joël HUBIN, désigné à cette fin pour remplacer Madame Ariane GODIN, conseiller faisant fonction de président, légitimement empêchée, conformément à l'ordonnance de service du 20 avril 2020 dont question ci-dessus, assisté de Monsieur Frédéric ALEXIS, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a long, sweeping horizontal stroke.

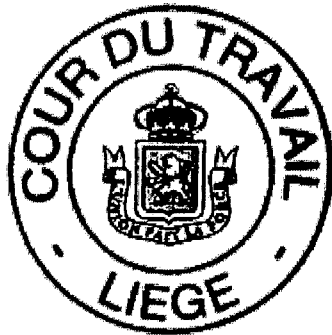
Le Premier Président,

A handwritten signature in black ink, featuring a long, horizontal, slightly wavy line with a small vertical stroke intersecting it near the right end.

Copie conforme

art. 721,7 C.J.

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.



Namur, le 19-06-2020

Frédéric ALEXIS
greffier