



Expédition

Numéro du répertoire

2023 /

Date du prononcé

19 juin 2023

Numéro du rôle

2020/AB/125

Décision dont appel

19/4633/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre – audience
extraordinaire

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. « B-CONNECTED », inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0466.663.040 (ci-après « la SA »),

dont le siège sociale est établi à 1080 Bruxelles, rue Gabrielle Petit 4 bte 11,

partie appelante, représentée par Maître Antonella RASA *loco* Maître Kristof SALLET, avocat à 1000 Bruxelles,

contre

Monsieur A M, inscrit au registre national sous le numéro (ci-après « M.M ») domicilié à

partie intimée, représentée par Maître Camille LORGEUX *loco* Maître Mireille JOURDAN, avocate à 1050 Bruxelles,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

1. Indications de procédure

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1^{ère} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 17.12.2019, R.G. n°19/4633/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 17.2.2020 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747, CJ, rendue le 3.6.2020 ;
- les conclusions de synthèse remises pour la SA le 29.4.2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour M.M le 25.5.2022 ;
- le dossier de la SA (17 pièces) ;
- le dossier de M.M (3 sous-fardes) ;
- les notes de dépens actualisées déposées par les parties le 10.5.2023.

La cause a été introduite à l'audience publique de la 4^e chambre du 3.6.2020. A cette audience, une ordonnance de mise en état a été rendue sur les bancs fixant la cause à l'audience publique du 10.5.2023.

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 10.5.2023.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 10.5.2023.

2. Les faits

La SA exploite plusieurs centres d'appel (« call center ») et ressortit à la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP n°200).

Le 2.7.2012, M.M est entré au service de la SA en qualité de « collaborateur commercial » dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à plein temps (38 heures par semaine). Sa fonction consistait essentiellement en des prestations d'encodage et d'enquêtes téléphoniques dans un call-center¹.

Le 27.10.2017, M.M a reçu le courrier recommandé suivant de la SA appelant son attention sur des problèmes de ponctualité² :

¹ Pièce I.2 – dossier M.M

² Pièce 3 – dossier SA

« (...) [SA] attache beaucoup d'importance à la ponctualité. Nous dépendons de nos employés afin de satisfaire nos clients. C'est la raison pour laquelle, il est important que nous puissions compter sur chacun de nos collaborateurs et qu'ils respectent les horaires définis.

Pour cette raison-là citée ci-dessus, nous n'avons pas pu compter sur vous, car il a été porté à notre attention que vous avez beaucoup de retards, des dépassements de pauses et que vous arrivez pas à obtenir vos chiffres.

Eu égard aux horaires de travail définis, cela perturbe la bonne marche et l'organisation au quotidien. Nous ne pouvons pas tolérer cela. C'est la raison pour laquelle, nous voulons que vous gardiez cela à l'esprit dans le futur par l'envoi de cette lettre.

Nous sommes certains que vous comprenez la gravité de la situation avec cet avertissement officiel. S'il s'avère que cette mesure ne soit pas efficace, nous serions dans l'obligation d'adopter des sanctions plus lourdes. Cependant, nous espérons que vous nous montrerez que cela ne sera pas nécessaire (...) »

A partir du 1.6.2018, M.M a bénéficié d'un congé parental moyennant réduction d'un cinquième de ses prestations à temps plein. Ce congé était prévu jusqu'au 25.8.2019.

Le 20.6.2019, semble-t-il en fin de journée, M.M a été appelé par Madame ONGENA, directrice RH au sein de la SA. Un entretien a alors eu lieu entre ceux-ci, en présence de Monsieur NICOLAS, superviseur de M.M. A la fin de cet entretien, M.M a signé une convention de rupture du contrat de travail de commun accord libellée en ces termes³ :

« (...) Il est convenu ce qui suit :

Les deux parties conviennent, de commun accord, de mettre un terme au contrat de travail.

Le dernier jour de travail de l'employé sera le vendredi 21 juin 2019.

Fait à Bruxelles le 20 juin 2019 (...) »

M.M explique le déroulement de cet entretien comme suit⁴ :

« (...) Durant cet entretien, il est exposé que [M.M] va être licencié pour "faute grave". Différents griefs sont évoqués, notamment de prétendues fausses ventes, des logins tardifs, des pauses excessives et la prestation de travail personnel sur l'ordinateur professionnel.

[M.M] s'explique sur ces griefs non autrement étayés et précise notamment que, s'il étudie, cela se fait durant ses pauses.

³ Pièce 10 – dossier SA

⁴ Conclusions additionnelles et de synthèse M.M, pp. 2-3

Deux documents sont déjà préparés sur le bureau :

- *L'un, auquel renvoie visuellement Madame ONGENA, est supposé être la lettre de licenciement pour motif grave. Le concluant fait un geste pour la prendre et la lire, mais Madame ONGENA écarte la lettre. [M.M] ne peut donc pas en prendre connaissance ;*
- *L'autre document s'avérera être une convention de rupture de commun accord. Il est demandé au [M.M] de signer ce document en vue d'éviter le licenciement pour motif grave.*

Afin de le convaincre de signer ce second document, Madame ONGENA souligne la situation familiale [M.M] (3 enfants à charge) et insiste sur les conséquences néfastes d'un licenciement pour motif grave, qui entraînerait nécessairement la perte immédiate des allocations de chômage, au contraire selon elle d'une rupture dans le cadre de la signature dudit document. Madame ONGENA l'assure d'ailleurs expressément de son droit aux allocations de chômage dans ce cas, du fait que le motif indiqué sur le formulaire C4 serait "neutre".

Pour l'encourager à signer, Madame ONGENA promet en outre au [M.M] de l'aider dans la recherche de formations et de démarches en vue de trouver un nouvel emploi.

Sous la menace d'un licenciement pour motif grave et ébranlé par le risque d'un péril financier qui toucherait toute sa famille, [M.M] signe la convention pré-rédigée (...) »

Madame ONGENA livre quant à elle la version suivante de cet entretien du 20.6.2019⁵ :

« (...) Le dossier a vite pris de l'ampleur après vérification de manière approfondie du compte de M.M dans le système de pointage "Nixxis". Nous avons découvert des faits justifiant une rupture pour motif grave à la date du 19 juin 2019.

En respectant les délais stricts d'une telle procédure, M.M a été invité à une audition le 20 juin 2019 chez les RH, en présence de son superviseur M. NICOLAS.

J'ai pris le relais de cette audition. Ce qui suit après est le recensement fidèle des faits qui ont eu lieu à cette audition à la date du 20 juin 2019.

J'ai demandé à M. NICOLAS, le superviseur de M.M, d'inviter ce dernier à me voir dans la salle de réunion de BC1 (site de travail de M.M, localisé à l'adresse susmentionnée). J'ai également demandé à M. NICOLAS d'être présent à cette réunion comme témoin du bon déroulement de l'audition.

J'ai commencé l'audition par un topo des dernières remarques qui ont été faits à M.M par rapport à son éthique de travail, son comportement et sa productivité pendant les heures de travail. Je lui ai fait remarque du fait qu'il utilisait très

⁵ Attestation de Madame ONGENA du 25.5.2021, pièce 17 – dossier SA

régulièrement l'internet pendant les heures de travail pour usage personnel et que cela interférait clairement avec son travail. Je lui ai expliqué que ceci est bien interdit et que cela lui a été déjà rapporté à plusieurs reprises. Je lui ai dit que nous avons dû remarquer qu'il continuait à ne pas prendre en compte les remarques qui l'ont été faites lors des avertissements verbaux et écrits. J'ai continué mon discours à lui dire que, néanmoins le coaching qu'il a reçu à ce sujet, il n'arrivait pas à atteindre les objectifs prédéterminés et que ses prestations se trouvaient bien en dessous de la moyenne, sans aucune perspective d'amélioration. Je lui ai expliqué que, en fonction de ces faits, nous avons procédé à une vérification profonde de son compte dans le système de pointage "Nixxis". J'ai expliqué que cette vérification a montré une manipulation du système de pointage par M.M et qu'il a manipulé de manière systématique le système de "Nixxis" pour, entre autres, prendre des pauses non autorisées et afin de se retirer délibérément du travail à faire. Je lui ai dit que, en gros, il commettait de la fraude au quotidien.

J'ai aussi ajouté que cette fraude n'était pas la seule chose à lui reporter et que les irrégularités suivantes ont été identifiées lors de la vérification :

- qu'il a abusé de ses différentes pauses autorisées aux moments qu'il pensait qu'il n'y avait pas de supervision ;*
- qu'il se mettait en "briefing" aux moments où il n'y ait par contre pas de briefing ;*
- qu'il a fait plusieurs fausses ventes.*

J'ai laissé M.M le temps à digérer les faits auxquels je l'avais confronté et je l'ai invité à me faire part de ses remarques, commentaires et ajouts. Il me semblait que M.M ne se rendait pas compte de la gravité de la situation.

J'avais imprimé deux documents, à la demande de M. SELS : un licenciement pour motif grave par rapport à la fraude et un licenciement de commun accord. M.M m'a demandé d'avoir une copie du document sur le licenciement pour motif grave et je lui ai dit que le document serait envoyé par courrier recommandé et que je l'ai donné suffisamment d'explication par rapport aux raisons. Je l'ai à nouveau invité à me faire parvenir une sorte de défense aux faits communiqués, mais sans succès.

Je lui ai dit que la combinaison des faits et son attitude ont donné lieu à un manque de confiance substantiel pour M. SELS. J'ai informé M.M que, vu qu'il travaillait déjà depuis longtemps au sein de [la SA], que j'ai été mandatée par M. SELS de lui proposer cependant un licenciement de commun accord. J'ai continué à expliquer à M.M les conséquences possibles au niveau des indemnités de chômage d'un tel licenciement et que ces conséquences sont plus lourdes dans le cas d'un licenciement pour motif grave. Je lui ai demandé s'il a bien compris ce que je venais d'expliquer. Il n'avait pas grand-chose à dire, mais selon moi, il a bien compris la situation.

Finalement, M.M m'a demandé s'il pouvait avoir une copie des documents imprimés, pour qu'il puisse s'en discuter pendant une réunion de son conseil de

famille ce soir, où l’avocat de la famille serait présent. Je lui ai dit que l’employeur dispose d’une autorité patronale qui lui permet à procéder à des licenciements et qu’il ne fallait pas d’abord avoir une concertation avec les employés concernés. Je lui ai expliqué que nous avons suffisamment de preuves pour procéder au licenciement pour motif grave, mais que la proposition pour faire un licenciement en commun accord, avec des conséquences plus légères, restait encore. J’ai laissé M.M à nouveau de réfléchir et de décider, sans lui mettre aucune pression. La proposition du licenciement de commun accord venait par bienveillance de M. SELS (CEO) et pour moi, un licenciement aurait eu lieu ce jour-là, quelle que soit la modalité.

Après quelques instants, M.M a pris la décision de se mettre d’accord avec le licenciement de commun accord en vertu des faits. Il a procédé à signer le document y concerné. Je lui ai dit que je pensais qu’il a fait une bonne décision en tout cas.

En mettant fin à l’audience, j’ai demandé à M.M comment il se sentait. Il m’a dit qu’il ne s’attendait pas en fait à un licenciement, mais qu’il a pu quand même comprendre la décision prise, point de vue de l’employeur. J’ai dit à M.M d’une manière informelle que cette situation pourrait être une opportunité déguisée pour se transformer au niveau du travail selon ses vrais souhaits et intérêts. J’ai ensuite libéré M.M de ses obligations par rapport au travail en lui disant que le licenciement de commun accord prendrait effet le vendredi 21 juin 2019, et qu’il serait de toute façon payé pour la journée entière du 20 juin 2019 et pour le 21 juin 2019.

(...) »

Le formulaire C4 complété le 9.7.2019 par la SA indique comme motif du chômage⁶ :
« décidé de mettre fin au contrat de travail de commun accord suite à des prestations insuffisantes ; le profil de l’intéressé ne correspond plus au fonctionnement du service »

Par un mail du 6.8.2019 à 13h50, rencontrant des difficultés pour son droit aux allocations de chômage, M.M a interpellé la SA en ces termes⁷ :

« (...) Mon organisme de paiement me fait savoir que le motif porté en néerlandais sur mon C4 et dirigé à l’ONEM est considéré comme une démission de ma part au sein de l’entreprise. Il n’en était rien comme tu le sais lors de ce jeudi 21 juin.

Par voie de conséquence, mes droits sociaux en prennent un coup puisque j’en suis privé.

Je tenais à te le faire savoir afin que tu ports à ma connaissance l’interprétation contraire. »

⁶ Pièce I.4 – dossier M.M – traduction libre M.M

⁷ Pièce I.8 – dossier M.M

Le lendemain 7.8.2019 à 11h36, Madame ONGENA lui a répondu que⁸ :

« (...) Il s'agissait bien d'un licenciement en commun accord, comme je t'ai expliqué. J'ai utilisé une motivation neutre sur le C4 (la fonction de l'employé ne peut plus être remplie dans la composition actuelle de son département). C'est l'ONEM qui décide comment ils encodent le licenciement. Vu la motivation neutre, tu ne seras pas exclu des indemnités pour une longue durée. Comme je t'ai aussi expliqué, nous avons tous les éléments disponibles pour un licenciement pour faute grave. Ceci indiquerait une exclusion des indemnités de chômage très sévère. Nous avons choisi pour un licenciement en commun accord, vu les pénalités moins sévères au niveau des indemnités de chômage.. »

L'heure d'après, le 7.8.2019 toujours, M.M a répondu à Madame ONGENA ce qui suit⁹ :

*« (...) Il n'en est rien. Le licenciement pour "faute grave" manquait de preuves liées à cette catégorie. Rien ne m'a été formellement mis sur la table ce jeudi 21/6. L'option n°2 du licenciement ayant fait l'objet du marchandage (Je dis bien du marchandage: ton mail ci-dessous le prouve), il faisait l'affaire de [la SA] compte tenu de mon ancienneté et des indemnités conséquents à me verser et que la direction, comme tu le sais bien, voulait à tout prix éviter. Il est un peu léger de se prévaloir d'une signature feuille A4 lorsqu'on sait les enjeux en dessous pour vous et pour moi (éviter des procédures longues et me concentrer à chercher un nouvel venir professionnel dès lors que vous ne vouliez plus de moi) Ce licenciement me pénalisant injustement je suis dans l'obligation de dénoncer cet accord ambigu qui revêt par tes propres écrits un moyen de pression à mon encontre.
(...) »*

Le 7.8.2019 encore, à 18h55, le syndicat de M.M a adressé le mail suivant à Madame ONGENA¹⁰ :

*« (...) Je me permets de vous envoyer ce mail afin d'avoir votre avis concernant des licenciements. J'ai reçu ces derniers jours des appels de différentes personnes par rapport à des licenciements de "communs accord" sous la menace. Vous forcez les personnes à signer un document de sortie sans leur donner le choix? Ceci est une question de ma part non une accusation. Pouvez-vous me fournir une liste des derniers licenciements des CDI francophone durant les 6 derniers mois ?
(...) »*

⁸ Pièce I.8 – dossier M.M

⁹ Pièce I.8 – dossier M.M

¹⁰ Pièce 14 – dossier SA

Le 9.8.2019, à 8h43, Madame ONGENA a répondu au syndicat en lui communiquant un aperçu des licenciements effectués depuis janvier 2019¹¹.

Dans un courriel du 9.8.2019 à 9h34, le syndicat a précisé à Madame ONGENA que le « *problème qu'il y a actuellement, est qu'il y a des plaintes pour chantage et pression à l'encontre de ces employés* »¹².

Par un nouveau courriel du 12.8.2019, Madame ONGENA s'est défendue de toute pression¹³ :

« (...) Tu parles du licenciement de M.M et de (...), qui étaient les deux bien fondés. Il n'y a pas question de chantage, ni pression.

Pour M.M, nous avons bien tous les éléments qui constituent un licenciement pour faute grave. Nous lui avons proposé un licenciement en commun accord, afin d'être moins pénalisé par l'ONEM au niveau des indemnités de chômage.

(...)

Vu l'ancienneté des deux employés (...), nous les avons donc proposés un licenciement en commun accord. Ils étaient les deux bien informés au préalable des conséquences.(...) »

Dans une lettre du 29.8.2019, le conseil de M.M a contesté la rupture de commun accord en relevant que le procédé utilisé n'était pas isolé et en réclamant à la SA le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au vu du vice de consentement et d'une indemnité de protection contre le licenciement. Le conseil de M.M y dénonçait aussi le caractère abusif du procédé employé.

Les parties n'ont pas trouvé de terrain d'entente.

Le 12.11.2019, M.M a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Le 17.12.2019, le tribunal a fait entièrement droit à la demande dans un jugement rendu par défaut.

Par requête du 17.2.2020, la SA a interjeté appel du jugement.

¹¹ Pièce 14 – dossier SA

¹² Pièce 14 – dossier SA

¹³ Pièce 14 – dossier SA

3. La demande originaire et le jugement dont appel

3.1. La demande originaire :

M.M demandait au tribunal de condamner la SA à lui payer les sommes suivantes, à majorer des intérêts au taux légal et des intérêts judiciaires :

- 20.140,26 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 18.807,96 € à titre d'indemnité de protection afférente au congé parental ;
- 1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 1,00 € provisionnel à titre de remboursement de frais de transport (arriérés 2012-2018).

Il demandait aussi de condamner la SA au paiement des dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 1.200 € (montant minimal, vu le défaut), ainsi que les 20 € versés à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

3.2. Le jugement :

Le premier juge a statué comme suit :

« (...) Statuant par défaut à l'égard de la SA,

Déclare la demande de M.M recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

Condamne la SA à payer à M.M les sommes suivantes, majorées des intérêts calculés au taux légal à partir de la date d'exigibilité de chacune de ces sommes, puis sous déduction des retenues légales obligatoires :

- *20.140,26 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,*
- *18.807,96 € à titre d'indemnité de protection,*
- *1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts,*
- *1,00 € provisionnel au titre de remboursement de frais de transport ;*

Condamne également la SA aux intérêts judiciaires et aux dépens de l'instance liquidés à la somme totale de 1.220,00 € correspondant à l'indemnité de procédure revenant à M.M et à la somme de 20,00 € dont celui-ci a fait l'avance à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Reserve à statuer pour le surplus et renvoie la cause au rôle.

(...) »

4. Les demandes en appel

4.1. La SA demande à la cour de dire l'appel recevable et fondé et, en conséquence :

- déclarer la demande initiale de M.M recevable, mais non-fondée ;
- condamner M.M aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 2.600 €.

4.2. M.M demande à la cour de :

- déclarer « l'appel non fondé quant aux principes des condamnations intervenues discutées en degré d'appel, et les confirmer (sous réserve des corrections précitées) ;
- condamner la SA aux dépens de l'instance d'appel, liquidés à 2.800 €.

5. Sur la recevabilité

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 17.22020, le jugement entrepris n'ayant pas été signifié.

L'appel est partant recevable.

6. Sur le fond

6.1. Quant à l'indemnité de préavis.

6.1.1. Cadre légal du vice de consentement

Comme tout contrat, une convention de rupture de commun accord du contrat de travail doit répondre aux conditions de validité suivantes fixées par l'article 1108, anc. CCiv. :

- la capacité de contracter ;
- un consentement non vicié;
- un objet qui forme la matière de l'engagement ;
- une cause licite.

Le consentement de celui qui s'oblige peut être exprès ou tacite et « *requiert la connaissance effective ou, à tout le moins, la possibilité de prendre d'une manière effective connaissance des clauses sur lesquelles il doit porter* »¹⁴.

L'article 1109, anc. CCiv., énonce qu'un consentement n'est pas valable s'il n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

Conformément à l'article 1111, anc. CCiv., la violence exercée contre celui qui a contracté l'obligation est une cause de nullité de la convention.

L'article 1112, anc. CCiv., dispose que :

« 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. »

Quatre conditions sont requises pour que l'existence d'une violence viciant le consentement soit reconnue¹⁵ :

- 1°. la violence doit être déterminante du consentement
- 2°. la violence doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable, compte tenu des circonstances concrètes de l'espèce, en ayant égard à son âge, son sexe et sa condition ;
- 3°. la violence doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale
- 4°. la violence doit être injuste ou illicite.

La violence peut consister en des faits, actes, comportements, écrits ou paroles et prendre des formes aussi variées que la menace, l'intimidation, la pression, la contrainte ou le chantage¹⁶.

Certaines formes de violence peuvent se révéler insuffisantes pour justifier la nullité de la convention, telles celles qui résultent de la crainte éprouvée en face d'une personne disposant d'une autorité légitime (un employeur, un parent¹⁷) ou celles qui se marquent par

¹⁴ Cass., 1ère ch., 20.4.2017, R.G. n°C.16.0341.F, juportal; Cass., 1ère ch., 16.9.2016, R.G. n°C.14.0424.N, juportal

¹⁵ V. notamment en ce sens : CT Mons, 2^e ch., 23.2.2023, R.G. n°2020/AM/128, pp. 22-23 ; CT Liège, div. Namur, ch. 6B, 21.4.2020, R.G. n°2019/AN/23, juportal ; CT Bruxelles, 4^e ch., 27.6.2017, R.G. n°2015/AB/406, terralaboris ; CT Bruxelles, 4^e ch., 6.6.2016, R.G. n°2014/AB/408 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 15.1.2013, R.G. n°2011/AB/771, J.T.T., 2013, p.175

¹⁶ V. aussi en ce sens : CT Mons, 2^e ch., 23.2.2023, R.G. n°2020/AM/128, p. 22

¹⁷ V. article 1114, anc. CCiv.

la peur suscitée par la menace de l'exercice d'un droit (comme celui de déposer plainte ou d'agir en justice)¹⁸. La position de dépendance économique du salarié à l'égard de l'employeur est également en soi insuffisante pour considérer que le consentement est vicié¹⁹.

La seule circonstance qu'un travailleur démissionne parce que l'employeur menace de le licencier pour motif grave ne constitue pas en soi une violence au sens de l'article 1109, anc. CCiv., sauf si les faits reprochés sont réellement anodins ou factices²⁰.

Une violence motivée par l'exercice normal d'un droit n'est pas en soi injuste ou illicite, tant que l'auteur de la violence prétendue n'abuse pas de son droit pour obtenir le consentement formel de celui contre lequel il l'exerce.

Ainsi, s'il n'est pas établi qu'il a fait un usage abusif de son droit, de la seule circonstance qu'un employeur, en vue d'obtenir la démission immédiate d'un travailleur, l'a menacé de le licencier pour motif grave alors que les faits reprochés ne revêtent pas le caractère d'un motif grave, il ne peut être inféré que la violence morale exercée sur le travailleur était injuste²¹. Par contre, que les faits reprochés au travailleur soient ou non constitutifs de motif grave, le juge fonde valablement son appréciation du caractère injuste ou illicite de la violence qu'il constate par la considération que ce caractère procède des conditions dans lesquelles l'employeur a soumis à la signature du travailleur la transaction litigieuse²². Pareilles circonstances particulières pourraient notamment se retrouver dans la convocation d'un travailleur à une réunion sans qu'il ait été informé de son objet, qu'il ait pu la préparer ni être assisté d'un avocat ou délégué syndical, au cours de laquelle le travailleur signe un courrier de démission préalablement rédigé par l'employeur après que la démission lui ait été présentée comme plus avantageuse que le licenciement pour motif grave²³.

Il faut aussi avoir égard à l'article 1115, anc. CCiv., qui empêche qu'un contrat puisse 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* ». Cette approbation peut être soit expresse soit tacite, mais il est fondamental que la confirmation soit faite après que la violence a cessé, en connaissance de cause, lorsque celui qui confirme est apte à agir suivant son libre arbitre²⁴. Cela suppose de

¹⁸ V. CT Bruxelles, 4^e ch., 6.6.2016, R.G. n°2014/AB/408, p.9, qui cite Catherine GOUX, « La violence dans la formation des actes juridiques », in *La théorie générale des obligations*, CUP, 2002, p. 320, n°11

¹⁹ CT Mons, 1^{ère} ch., 26.2.2016, R.G. n°2015/AM/131, juportal

²⁰ Cass., 7.11.1977, *Pas.*, 1978, I, p.275 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 27.6.2017, R.G. n°2015/AB/406, terralaboris; CT Liège, div. Namur, 12^e ch., 9.10.2014, R.G. n°2013/AN/141, juportal

²¹ V. en ce sens: Cass., 3^e ch., 23.3.1998, R.G. n°S.97.0031.F, juportal

²² V. en ce sens : Cass., 3^e ch., 24.3.2003, R.G. n°S.02.0092.F, juportal

²³ V. pour un cas d'application : CT Liège, div. Namur, 12^e ch., 9.10.2014, R.G. n°2013/AN/141, juportal

²⁴ Cass., 1^{ère} ch., 7.9.2017, R.G. n°C.15.0485.N, *R.W.*, 2019-2020, p. 140, avec note Nick PORTUGAELS et Britt WEYTS

vérifier si la partie qui invoque le vice de consentement n'a pas accompli l'un ou l'autre acte par lequel il a donné exécution à la convention contestée²⁵.

Par application des articles 1116, anc. CCiv., et 870, CJ, la violence ne se présume pas et doit être prouvée par la partie qui s'en prévaut.

S'agissant de l'erreur, elle n'est une cause de nullité de la convention, selon l'article 1110, al.1^{er}, anc. CCiv., que lorsqu'elle porte sur la substance même de la chose qui en est l'objet.

Relève de la substance même de la chose « *tout élément qui a déterminé une partie à conclure la convention, que la partie cocontractante devait connaître et sans lequel la convention n'aurait pas été conclue* »²⁶.

L'erreur sur la substance de la chose n'entraîne la nullité de la convention que si le cocontractant avait connaissance de cet élément déterminant ou qu'il aurait raisonnablement dû en tenir compte²⁷.

L'erreur suppose qu'une partie contractante a une représentation erronée, en soi excusable, d'un élément qui l'a déterminée à conclure le contrat et que le cocontractant avait ou aurait dû avoir connaissance de ce caractère déterminant²⁸.

L'erreur inexcusable n'est pas un vice de consentement au sens des articles 1109 et 1110, anc. CCiv.²⁹ L'erreur est excusable et vicie le consentement, lorsque, dans son appréciation en fait, le juge constate qu'elle aurait pu être commise par une personne raisonnable³⁰.

L'erreur peut aussi bien être de fait que de droit³¹.

En vertu de l'article 1304, anc. CCiv., l'action en nullité d'une convention en cas d'erreur se prescrit par dix ans.

La charge de la preuve de l'erreur viciant le consentement repose entièrement sur celui qui s'en prévaut.

²⁵ V. CT Bruxelles, 6e ch., 26.11.2018, R.G. n°2016/AB/707, p.8. Dans cette affaire, la cour a jugé que la violence ne pouvait valablement être invoquée par le travailleur, vu qu'il « *a donné effet à la démission qu'il a présentée et à la convention qu'il a signée, précisément en ne se présentant plus au travail et en ne fournissant plus de prestations* », et que, de surcroît, il « *n'a invoqué le vice de consentement que quatre mois après sa démission* »

²⁶ Cass., 1^{ère} ch., 12.2.2015, R.G. n°C.14.0330.F, juportal

²⁷ Cass., 1^{ère} ch., 23.1.2014, R.G. n°C.13.0114.N, juportal

²⁸ Cass., 3^e ch., 29.4.2019, R.G. n°C.18.0439.N, juportal

²⁹ Cass., 1^{ère} ch., 12.2.2015, R.G. n°C.14.0330.F, juportal

³⁰ Cass., 1^{ère} ch., 28.11.2013, R.G. n°C.12.0556.N, juportal

³¹ P. WERY, Droit des obligations, Vol. 1, 3^e éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p.240, n°232

6.1.2. L'existence d'un vice de consentement – l'erreur

La cour convient qu'il pourrait être déduit des circonstances suivantes prises dans leur ensemble que le consentement de M.M à la convention de rupture de commun accord du 20.6.2019 a été obtenu par violence au sens de l'article 1112, anc. CCiv. :

- l'entretien à l'issue duquel la convention a été signée n'a été précédé d'aucune convocation ;
- M.M est resté dans l'ignorance de l'objet de cet entretien jusqu'à ce qu'il ait effectivement lieu, ce qui l'a empêché de s'y préparer ;
- la possibilité de se faire utilement assister et conseiller avant de signer la convention préredigée ne lui a pas été offerte ;
- il lui était imposé de faire un choix crucial, signer la convention ou subir un licenciement pour motif grave, cela dans le temps réduit réservé à l'entretien par la SA, et le délai de réflexion sollicité lui a été refusé ;
- il était menacé d'un licenciement pour motif grave s'il refusait de signer la convention de rupture de commun accord, mais se voyait cacher la teneur exacte de ce qui lui était reproché, vu qu'il n'est pas contesté qu'il a été empêché de prendre connaissance de la lettre de licenciement pour motif grave préparée sur le bureau à côté de la convention litigieuse ;
- la réalité des faits reprochés à M.M n'est pas établie³² et ces faits doivent par conséquent être tenus pour insignifiants, ce qui veut dire aussi que le choix laissé à M.M ne présentait pas le sérieux qu'on lui prêtait et qu'il s'apparentait plutôt à un « coup de poker ».

Cependant, la cour constate parallèlement que :

- le lendemain, alors qu'il ne subissait plus aucune forme de pression, M.M a donné effet à la convention en ne se présentant plus au travail et en ne manifestant pas sa volonté de poursuivre la relation de travail ;
- dans cette même logique, M.M entreprendra les démarches nécessaires pour faire valoir son droit à des allocations de chômage dès le 21.6.2019³³ ;
- un mois et demi après la fin de l'occupation, le 6.8.2019, lorsqu'il s'aperçoit qu'il rencontre des difficultés pour se voir octroyer le bénéfice des allocations de chômage, M.M se retourne pour la première fois vers son ex-employeur, non pas directement pour dénoncer la validité de la convention de rupture de commun accord, mais pour obtenir apparemment de l'aide. Le courriel que M.M envoie à la SA le 6.8.2019 à 13h50, se ponctue en effet ainsi³⁴ : « (...) *mes droits sociaux en prennent un coup puisque j'en suis privé. Je tenais à te le faire savoir afin que tu ports à ma connaissance l'interprétation contraire* » ;

³² V. *infra* point 6.2.2

³³ Pièce I.6 – dossier M.M

³⁴ Pièce I.8 – dossier M.M

- le premier mouvement de remise en question de M.M suivra avec son courriel du 7.8.2019, à 12h57, dans lequel il écrit à la SA ce qui suit³⁵ : « (...) *Ce licenciement me pénalisant injustement je suis dans l'obligation de dénoncer cet accord ambigu qui revêt par tes propres écrits un moyen de pression à mon encontre (...)* ».

Dans ces conditions, alors que la violence avait cessé, la cour juge que M.M a approuvé tacitement la convention litigieuse par le comportement affiché dans les jours qui ont suivi sa signature et que M.M n'est plus admis aujourd'hui à en contester la validité pour cause de violence en application de l'article 1115, anc. CCiv.

C'est par contre à bon droit que M.M demande, à titre subsidiaire, de constater que son consentement a été vicié par une erreur excusable, vu que :

- il a signé la convention litigieuse dans la représentation erronée qu'un licenciement pour motif grave aurait des conséquences plus lourdes sur son droit aux allocations de chômage qu'une rupture du contrat de commun accord, alors qu'en réalité le travailleur licencié pour motif grave encourt une exclusion du bénéfice des allocations de 4 à 26 semaines³⁶, tandis qu'en cas de rupture de commun accord l'exclusion porte sur une période de 4 à 52 semaines³⁷ ;
- cette idée erronée a été expressément mise en exergue par la SA, elle-même, pour convaincre M.M d'opter pour une rupture de commun accord ;
- la SA n'a pas laissé à M.M le temps de la réflexion et l'a incité à se décider sur le champ, sans pouvoir recueillir un autre avis que celui de son employeur ;
- M.M pouvait légitimement croire que l'information était correcte, puisqu'elle émanait de son employeur, que celui-ci était représenté par la responsable RH ayant une qualité de juriste et qu'au surplus la proposition faite lui été présentée sous les traits d'un geste de bienveillance à son égard ;
- il s'agissait là de l'élément décisif de son consentement sans lequel la convention litigieuse n'aurait pas été signée, ce que la SA ne pouvait pas sérieusement ignorer. C'est d'ailleurs bien lorsque M.M s'est rendu compte de son erreur, le 7.8.2019, qu'il a aussitôt dénoncé la convention à la SA, alors que celle-ci s'évertuait toujours à le persuader qu'on avait « *choisi* » un « *licenciement en commun accord, vu les pénalités moins sévères au niveau des indemnités de chômage* »³⁸.

6.1.3. L'existence d'un vice de consentement – droit à une indemnité compensatoire de préavis

³⁵ Pièce I.8 – dossier M.M

³⁶ V. article 52, §1^{er}, al.1^{er}, de l'arrêté royal du 25.11.1991

³⁷ V. article 52bis, §1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 25.11.1991

³⁸ V. Courriels de Madame ONGENA et de M.M du 7.8.2019, pièce I.8 – dossier M.M

A défaut de consentement valable dans son chef à lui, M.M en déduit que le contrat de travail n'a pas pris fin du commun accord des parties, mais que le contrat a par contre été rompu par la seule volonté de la SA qui est donc tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis³⁹.

Sans le dire, M.M se prévaut ainsi de la nullité partielle de la convention du 20.9.2019 qui laisse subsister la volonté de rompre exprimée par la SA.

Quoi qu'il en soit, dans l'hypothèse où la cour constaterait que le consentement de M.M a été vicié, la SA ne conteste pas devoir une indemnité compensatoire de préavis. Seul son calcul est en ce cas discuté.

Le premier juge a condamné la SA au paiement d'une indemnité de préavis de 20.140,26 €.

M.M revoit actuellement sa prétention légèrement à la baisse et ne réclame plus que le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de **19.299,99 €** correspondant à 3 mois et 18 semaines, soit :

Rémunération annuelle brute comprenant la rémunération mensuelle fixe, la PFA et le double pécule de vacances	2.185,05 € (soit 100% par rapport à 1.748,04 € correspondant à 80%)	x13,92	30.415,90 €
Chèques-repas	5,88 €	X 231	1.358,28 €
GSM (suage privé)	50 €	X 12	600,00 €
Base annuelle brute			32.374,18 €

Préavis :	
• 3 mois (32.374,18 € x 3/12)	8.093,54 €
• 18 sem. (32.374,18 € x 18/52)	11.206,45 €
Indemnité de préavis	19.299,99 €

La SA ne discute pas de la durée de 3 mois et 18 semaines. Elle conteste par contre la base annuelle brute sur deux points uniquement et invite la cour à réduire cette base annuelle en conséquence à 25.420,52 € bruts.

Aucun de ces deux points n'est relevant.

³⁹ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p.15

C'est à tort que la SA demande de ne prendre en compte les chèques-repas qu'à concurrence du temps partiel de 80% convenu dans le cadre du congé parental (soit 5,88 € x 185 j = 1.087, 80 €). Pareille prétention méconnaît en effet l'article 105, §3, de la loi de redressement du 22.1.1985 contenant des dispositions sociales (version en vigueur avant son abrogation par la loi du 7.10.2022)⁴⁰ :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre d'un congé parental pris en exécution de la présente section, on entend par "rémunération en cours" au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations. »

Il n'est par ailleurs pas contesté qu'un GSM était mis à la disposition de M.M, alors que sa fonction n'impliquait pourtant pas l'usage d'un GSM. La SA ne peut donc être sérieusement suivie lorsqu'elle demande de ne pas prendre en compte l'usage privé d'un GSM au motif que M.M n'apporterait pas la preuve d'une utilisation à des fins privées.

La demande de condamnation de la SA au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 19.299,99 € est partant fondée.

6.2. Quant à l'indemnité de protection pour congé parental

6.2.1. Textes et principes

Aux termes de l'article 101 de la loi de redressement du 22.1.1985 contenant des dispositions sociales⁴¹ :

« Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1^{er} et 100bis ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, 1^{er} et 102bis, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.

Cette interdiction prend cours:

- *le jour de l'accord ou;*

⁴⁰ La même loi du 7.10.2022 (M.B. du 31.10.2022) introduit un § 2/1 à l'article 39 de la loi du 3.7.1978 qui dispose dorénavant de manière plus générale que : « *Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail durant une période de réduction des prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales et pour autant que cette modification des conditions de travail n'ait pas été conclue pour une durée indéterminée, on entend par "rémunération en cours" au sens du paragraphe 1er, la rémunération à laquelle le travailleur aurait eu droit en vertu de son contrat de travail s'il n'avait pas réduit ses prestations de travail* ».

⁴¹ Version en vigueur avant sa modification par la loi du 27.5.2019 – c'est la cour qui souligne

- le jour de la demande en cas d'application des articles 100bis et 105, ainsi que dans tous les cas où le travailleur peut invoquer un droit à l'interruption de carrière.

Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100 et 100bis ou à la réduction visée aux articles 102 et 102bis.

Est considéré comme motif suffisant, le fait que le congé a été donné afin de permettre au travailleur d'obtenir la prépension conventionnelle.

Cette interdiction prend fin trois mois après la fin de la suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la réduction des prestations de travail.

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1^{er}, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

L'indemnité visée à l'alinéa 3 ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel, ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical. »

En des termes similaires, l'article 15 de la CCT n°64 reproduit cette disposition de protection.

Il découle de ces dispositions qu'il « appartient à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier, a mis fin unilatéralement à l'occupation d'un travailleur qui a exercé son droit au congé parental, de prouver, si le travailleur réclame l'indemnité forfaitaire, qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif suffisant, c'est-à-dire dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental »⁴².

⁴² CT Liège, div. Namur, 6e ch., 24.8.2018, R.G. n°2017/AN/124, et la jurisprudence citée : Cass., 14.1.2008, R.G. n°S.07.0049.N, juportal ; CT Liège, 11.6.2004, R.G. 30.726/02, juportal ; CT Liège, 18.12.2014, J.L.M.B., 2015, p. 671 ; v. aussi en ce sens CT Bruxelles, 3^e ch., 9.1.2018, R.G. n° 2016/AB/825 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 11.9.2018, R.G. n° 2016/AB/53, J.T.T., 2019, p.62 ; CT Bruxelles, 4^e ch., 28.1.2020, R.G. n° 2017/AB/269 : « Si le texte ne prévoit pas expressément que l'employeur qui licencie un travailleur dont le contrat est suspendu dans les hypothèses énoncées à l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985, a la charge de prouver qu'il a licencié son travailleur pour motif suffisant, une telle preuve lui incombe toutefois, en application de l'article 1315 du Code

Il ne suffit pas que la nature et l'origine du motif invoqué par l'employeur soient étrangères au congé parental, encore faut-il que le juge reconnaisse le caractère « suffisant » dudit motif.

6.2.2. Application

M.M estime que, la SA ne rapporte pas la preuve, alors que la rupture du contrat est intervenue au cours de la période de protection, que celle-ci repose sur un motif suffisant. En particulier, la SA ne prouverait pas l'existence d'une « *fraude au pointage systématique et quotidienne* »⁴³. Il demande dès lors la confirmation de la condamnation de la SA au paiement de l'indemnité de protection de 6 mois réduite cependant plus justement au montant brut de 16.187,04 €⁴⁴ (au lieu de 18.807,96 €), sur la base du calcul suivant : 2.697,84 € x 6 mois.

La SA, de son côté, ne conteste pas que M.M bénéficiait de la protection attachée au congé parental, mais conteste devoir l'indemnité réclamée. Elle expose ainsi que, même dans l'hypothèse où la cour ne retiendrait pas l'existence d'une rupture de commun accord, il résulte de « *l'ensemble des faits* » évoqués au point III.A.2 de ses conclusions et des pièces produites « *plusieurs manquements* » sérieux dans le chef de M.M qui constituaient un motif légitime de le licencier. Elle précise que le motif de la fin des relations de travail n'était pas simplement « *une fraude au pointage systématique et quotidienne* », mais que ce motif était bien plus large et « *se retrouvait dans l'attitude de travail inacceptable de M.M, nonobstant tous les avertissements qu'il avait déjà reçus* »⁴⁵.

La cour juge que, ce disant, en renvoyant à une généralité abstraite de faits présentés comme constituant « *une raison légitime pour un licenciement* », la SA n'identifie pas clairement les motifs qui devraient satisfaire aux exigences de l'article 101 de la loi de redressement du 22.1.1985, que la SA ne dit pas non plus en quoi ces motifs devraient être admis et qu'elle n'apporte pas *in fine* à suffisance de droit la preuve de la réalité des motifs qui ont présidé à sa décision de mettre fin au contrat.

Sur interpellation expresse de la cour, la SA a pu dresser à l'audience la liste des motifs suivants, tous liés à la manière dont M.M s'acquittait des tâches qu'elle lui confiait :

- l'usage abusif de la fonction « attente » ;
- le fait de raccrocher quand le client décroche ;

civil, dont il est permis de déduire que la charge de la preuve incombe à la partie qui invoque la réalité du motif du congé pour échapper à la déduction de l'indemnité de protection (voir en ce sens CT Bruxelles, 31 juillet 2018, R.G. 2015/AB/1021 ; CT Bruxelles, 29 mai 2012, R.G. 2010/ABORREMANS : 110, Terralaboris.be) »

⁴³ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p. 17

⁴⁴ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse M.M, p. 6

⁴⁵ Conclusions de synthèse SA, p.16

- le refus de décrocher ;
- les pauses répétées non justifiées ;
- les « briefings » non justifiés ;
- des « fausses ventes » ;
- l'utilisation d'internet à des fins privées.

Pour étayer ces différents manquements allégués, la SA se réfère spécialement aux pièces 4 et 5 de son dossier que la cour a pris le temps d'examiner à l'audience.

M.M conteste la pertinence de ces deux pièces.

S'agissant de la pièce 4, la SA explique à l'audience qu'elle montre, dans la dernière colonne du tableau, que M.M a abusé à plusieurs reprises de la fonction « attente », que le temps pour terminer un appel (« wrap up ») était souvent trop long et que M.M a fait des « fausses ventes ». La cour constate cependant que cette pièce consiste en un tableau édité à une date indéterminée, qu'elle se rapporte à des prestations effectuées à une date inconnue, que rien ne permet de comprendre par qui et sur la base de quels critères la dernière colonne a été complétée, de telle manière que les affirmations de la SA sont tout simplement invérifiables.

S'agissant de la pièce 5, elle indique, pour les seules journées des 11, 17 et 25.1.2019, plusieurs temps de « pause » et de « briefing ». Rien dans cette pièce ne permet toutefois de considérer que les pauses renseignées n'étaient pas autorisées ni que les temps de « briefing » n'étaient pas réels. Quand bien même cette pièce manifesterait une quelconque manipulation abusive du système par M.M, *quod non*, la SA ne démontre pas que la décision de rupture intervenue 5 mois plus tard ait été en lien causal avec ces faits concrets.

Revenant enfin sur le point III.A.2 des conclusions de la SA par souci de complétude, la cour observe que :

- en dehors de l'avertissement écrit du 27.10.2017, la SA n'établit pas avoir depuis lors adressé de nouveaux avertissements oraux ou écrits à M.M, qui plus est liés à la décision de rompre ;
- le manque d'éthique au travail de M.M n'est objectivé par aucune des pièces produites par la SA, à commencer par les pièces 4 et 5 dont question ci-dessus et ce pour les mêmes motifs que ceux déjà formulés ;
- les critiques relatives à la qualité du travail de M.M émanant de Madame VERWILHEN et de Monsieur NICOLAS ne sont étayées par aucune autre pièce du dossier de la SA permettant d'en apprécier la réalité ;
- la manipulation « *systématique du système de pointage* » et la « *fraude au quotidien* » reprochées à M.M lors de l'entretien du 20.6.2019 ne sont pas davantage démontrées ;

- la SA s'abstient même de produire la lettre de licenciement pour motifs graves qui se trouvait sur le bureau, à côté de la convention de rupture de commun accord, lors de la réunion du 20.6.2019.

La SA n'apporte donc pas la preuve requise par l'article 101 de la loi de redressement du 22.1.1985.

L'appel sur ce point est partant non fondé et la demande d'une indemnité de protection fondée, sous la seule réserve que l'indemnité due s'élève au montant brut de 16.187,04 € (au lieu de 18.807,96 €), comme le calcule très correctement M.M.

6.3. Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit.

6.3.1. M.M réclame la condamnation de la SA au paiement d'1 € au titre de dommages et intérêts en raison des manœuvres employées pour le pousser à signer une convention de rupture de commun accord. Pour M.M cette façon de procéder est fautive, vu qu'elle est étrangère à l'exercice normal de l'autorité patronale et qu'elle contrevient aux obligations de l'employeur en matière de bien-être au travail. Il demande là encore la confirmation du jugement⁴⁶.

La SA lui oppose l'argumentation développée par elle relativement à la validité de la convention de rupture de commun accord et aux motifs qui y ont présidés. Elle souligne encore que le dommage entier serait déjà couvert par l'indemnité de préavis réclamée⁴⁷.

6.3.2. Sur la base de l'article 1134, anc. CCiv., les conventions légalement formées entre parties leur tiennent lieu de loi et doivent être exécutées de bonne foi.

Dans ce cadre-là, l'employeur ne peut commettre un abus de droit, c'est-à-dire exercer son droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente⁴⁸.

Tel sera le cas notamment :

- lorsqu'en usant d'un droit qu'elle puise dans la convention, une partie en retire un avantage disproportionné par rapport à l'intérêt lésé de l'autre partie⁴⁹ ;
- lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, spécialement lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit⁵⁰ ;

⁴⁶ Secondes conclusions additionnelles et de synthèse M.M, pp. 18-19

⁴⁷ Conclusions de synthèse SA, p.17

⁴⁸ v. Cass., 16.11.2007, C.2006.0349.F, juportal ; Cass., 6.1.2006, RG C.04.0358.F, juportal ; Cass., 10.9.1971, *Pas.*, 1972, I, p.28

⁴⁹ v. en ce sens : Cass., 19.9.1983, *Pas.*, 1984, I, p. 55, *RCJB*, 1986, p.282

- lorsqu'ayant le choix entre différentes façons d'exercer son droit avec la même utilité, elle opte pour celle qui est la plus dommageable pour l'autre partie⁵¹ ;
- lorsqu'elle exerce son droit sans intérêt raisonnable et suffisant⁵².

Le travailleur peut obtenir la réparation du dommage que l'abus invoqué lui a causé, pour autant que le préjudice ainsi que l'existence d'un lien de causalité entre le comportement abusif de l'employeur et le dommage soient établis. Autrement dit, il incombe à la partie qui se prévaut de l'abus de droit d'apporter la preuve des éléments suivants :

- une faute ;
- un dommage ;
- un lien de causalité entre cette faute et ce dommage.

Il importe de souligner que l'application de la notion d'abus de droit à la rupture du contrat de travail suppose à la fois, au niveau de la faute, qu'elle soit distincte de celle découlant du simple non-respect des règles relatives à la rupture du contrat et qui donne déjà lieu à une indemnité de préavis, et, au niveau du dommage, que la démonstration soit faite de l'existence d'un dommage distinct de celui causé par le licenciement et normalement couvert par l'indemnité de préavis⁵³, puisque celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est donc destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même⁵⁴.

En vertu du droit commun de la preuve, la charge de la preuve, et donc le risque de l'absence de preuve, pèse à ce niveau sur le travailleur.

6.3.3. La cour constate que la SA a effectivement abusé de son droit de licencier en forçant la main de M.M pour qu'il accepte de signer une convention de rupture de commun accord. En effet, son entreprise de persuasion se nappait d'intentions nobles à l'égard de M.M, alors que la technique employée s'est révélée *in fine* d'une nature totalement déloyale, puisqu'il est aujourd'hui établi que la menace d'un licenciement pour motif grave agitée par la SA n'était qu'un leurre et n'était soutenue par aucun dossier consistant pouvant sérieusement permettre de croire que les conditions du licenciement pour motif grave étaient réunies. En procédant de la sorte, la SA a commis une faute distincte de celle découlant du seul non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail et cette faute a occasionné à

⁵⁰ v. en ce sens : Cass., 1^e ch., 15.3.2002, R.G. n°C.01.0225.F, juportal

⁵¹ v. en ce sens : Cass., 16.1.1986, Pas., 1986, I, 602, JT, 1986, p.404

⁵² v. en ce sens : Cass., 1^e ch., 17.5.2002, R.G. n° C.01.0101.F, juportal ; Cass., 19.11.1987, Pas., 1988, I, 332

⁵³ v. en ce sens : W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail - 2015-2016, Tome 3, Kluwer, p. 2094, n°3984

⁵⁴ Cass., 26.9.2005, J.T.T., p. 494 ; Cass., 7 .5.2001, J.T.T., p. 410 et note C. WANTIEZ.

M.M un dommage moral extraordinaire étranger à celui déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis que M.M évalue raisonnablement à 1 €.

Le jugement est donc confirmé sur ce point, sous la seule émendation que le montant de la condamnation n'est plus provisionnel.

6.4. Quant aux dépens

Conformément à l'article 1017, al.1^{er}, CJ, le « *jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

En l'espèce, la SA succombe entièrement et doit être condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, condamne la S.A. « B-CONNECTED » à payer à Monsieur A M :

- un montant brut de 19.299,99 € (au lieu de 20.140,26 €) ;
- un montant brut de 16.187,04 € (au lieu de 18.807,96 €) ;
- un montant d'1 € (au lieu d'1 € provisionnel) ;

Sous ces seuls correctifs, confirme pour le surplus le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1^{er}, CJ, condamne la S.A. « B-CONNECTED » au paiement des dépens d'appel de Monsieur A M liquidés à :

- 3.000 € en ce qui concerne l'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

A. LEMMENS, N. DE COMMER, M. POWIS DE TENBOSSCHE, C. ANDRÉ,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} chambre de la cour du travail de Bruxelles, le 19 juin 2023, où étaient présents :

C. ANDRÉ, conseiller,
A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS, C. ANDRÉ,