N° d'ordre

Numéro du répertoire **2023 /**
R.G. Trib. Trav. **20/23/A**
Date du prononcé **25 janvier 2023**
Numéro du rôle **2021/AU/54**
En cause de : **M** **C/** **APP & WEB SA**

Expédition

Délivrée à Pour la partie   le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

Chambre 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

*** Droit social – droit du travail – contrat de travail – convention de rupture de commun accord – vices de consentement – violence (non) – art 1109, 1111 et sv du Code civil**

EN CAUSE :

Monsieur C M, domicilié à

Partie appelante, ci-après dénommée Monsieur M.,
comparaissant par son conseil Maître L B, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, Rue des Dames Blanches 1

CONTRE :

La SA APP & WEB, BCE 0846.353.407, dont le siège est établi à 5377 SOMME-LEUZE, Rue de la Briqueterie 14,

Partie intimée, comparaissant par son administrateur délégué Monsieur C F et son conseil Maître K D S, avocat

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 novembre 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 octobre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, 3e chambre (R.G. 20/23/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 17 décembre 2021 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 20 décembre 2021 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;

- l'ordonnance rendue le 02 février 2022 sur pied de l'article 747, § 2 du Code judiciaire fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 16 novembre 2022 ;
- la notification de l'ordonnance précitée par courriers du 02 février 2022 ;
- les conclusions principales d'appel de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 03 mai 2022 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante, remises au greffe de la cour le 15 juin 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, remis au greffe de la cour le 21 juin 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour le 21 septembre 2022 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, remis au greffe de la cour le 03 novembre 2022 (via DPA-Deposit) et le 07 novembre 2022 (en original) ;
- le dossier de pièces déposé par la partie appelante à l'audience publique du 16 novembre 2022.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs explications à l'audience publique du 16 novembre 2022.

A cette audience, elles ont marqué leur accord sur l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire.

A l'issue des débats, la cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

1. ACTION ORIGINAIRE

1.
Par citation du 12 février 2020 à comparaître devant le tribunal du travail de Liège, division Marche-en-Famenne, Monsieur M. sollicitait la condamnation de son employeur à lui verser les sommes suivantes :

- 7.432,70€ bruts d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.349,73€ bruts de prorata de prime de fin d'année ;
- 257,46€ de prime sectorielle de 2018 ;
- 250€ d'éco-chèques ;
- 121,78€ bruts de rémunération du jour férié du 21 juillet 2019 ;
- 121,78€ bruts de rémunération du jour férié du 15 août 2019.

En effet, il entendait faire annuler la convention de rupture de commun accord pour vice de consentement.

2. LE JUGEMENT

2.
Par jugement du 15 octobre 2021, les premiers juges ont déclaré la demande recevable mais non fondée.

Le tribunal a estimé que Monsieur M. ne démontrait ni une erreur, ni l'existence de manœuvres dolosives ou de violence. Il constatait que par convention, Monsieur M. avait renoncé à toute réclamation. Il a considéré en outre que Monsieur M. ne rapportait pas la preuve qu'il pouvait prétendre à une prime de fin d'année au sein de la commission paritaire 200 en cas de rupture du contrat. En outre, les jours fériés postérieurs à la rupture ne sont pas dus eu égard à l'article 14 de l'AR du 18 avril 1974.

Le tribunal condamnait Monsieur M. aux dépens de l'employeur, soit la somme de 1.170€.

3. L'OBJET DE L'APPEL

3.
Par requête du 17 décembre 2021, Monsieur M. interjette appel au motif que le tribunal n'a pas suffisamment pris en considération les circonstances qui ont entouré la rupture. Or celles-ci sont particulièrement révélatrices d'un abus de position dominante.

Il sollicite la réformation du jugement et la condamnation de la SA à lui verser les sommes suivantes :

- 1.238,79€ bruts d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 1.349,73€ bruts de prime de fin d'année ;
- 121,78€ bruts de rémunération du jour férié du 21 juillet 2019 ;
- 121,78€ bruts de rémunération du jour férié du 15 août 2019.

le tout à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 30 juillet 2019 jusqu'au parfait paiement et des dépens des 2 instances (soit 2.537, 64€).

4.
La SA sollicite de la cour de dire l'appel recevable et non fondé. Elle postule la condamnation de Monsieur M. aux dépens des 2 instances.

4. LES FAITS

Sur base des éléments soumis à la cour, les faits de la cause peuvent être résumés comme suit :

5.
La SA est une société spécialisée dans la conception de solutions digitales.

Monsieur M. a été engagé au service de la SA le 1er mars 2017 en qualité d'employé dans le cadre de différents contrats à durée déterminée, avec finalement la conclusion d'un contrat à durée indéterminée le 4 septembre 2017. Ses attributions étaient définies dans les contrats « à participer à la mise en place de projets de digitalisation auprès des clients – réaliser les analyses fonctionnelles liées aux projets client et en assurer la mise en place – réaliser les tests des applications – assurer le suivi des demandes client et garantir la satisfaction de ce dernier ».

6.
Le 13 mars 2018, Monsieur M. a signé une rupture de commun accord et finalement un nouveau contrat à durée indéterminée est signé le 15 mars 2018..

7.
En date du 30 juillet 2019, il a été appelé, avec deux autres travailleurs, à tour de rôle, par l'administrateur délégué.

A la fin de l'entretien, il a signé une convention de rupture de commun accord par laquelle chacune des parties reconnait qu'elle a été remplie de ses droits vis-à-vis de l'autre partie. Il y est exposé en préambule que le 30 juillet 2019, la SA a pris connaissance de faits montrant un abus de confiance certain de la part du travailleur à son égard. La SA a confronté le travailleur aux faits le 30 juillet 2019 et ensuite les parties ont décidé de rompre le contrat de commun accord.

Une convention identique a été signée avec deux autres travailleurs.

8.
Durant l'exécution de leur contrat de travail, les travailleurs devaient encoder leur temps de travail dans un programme, en ventilant les heures selon les projets sur lesquels ils travaillaient. Cet encodage devait servir à établir les factures aux clients et vérifier si les estimations de leur temps de travail étaient bonnes.

Plusieurs réunions avaient été organisées au cours desquelles cet encodage avait été évoqué, notamment :

- le 26 avril 2018 ;
- lors d'un team building organisé en octobre 2018 sur la stratégie 2019 ;
- et un rappel avait été adressé le 11 novembre 2018, en insistant sur l'importance d'être le plus complet et possible dans le « log » du temps de travail.

9.
Les faits reprochés à Monsieur M. et à sa compagne, Madame DE., qui constituent l'abus de confiance sont la manipulation des données encodées (transfert d'une bonne partie d'heures prestées sur le projet Domobios à un autre projet). Après avoir constaté un nombre d'heures important sur un projet et un niveau insuffisant de rentabilité, l'employeur avait interpellé Madame DE. sur l'avancement du projet Domobios, qui en a certainement fait état auprès de son compagnon qui travaillait sur le même projet. Or, après cette interpellation, il a été constaté une discordance flagrante de ces données. Cette manipulation n'est pas contestée.

10.
En date du 11 octobre 2019, l'organisation syndicale écrivait à la SA pour dénoncer le fait que l'employeur avait forcé les 3 affiliés à signer une convention de commun accord. Elle l'informait que les 3 travailleurs contestaient la validité de la convention et par conséquent réclamaient une indemnité de rupture.

5. POSITION DES PARTIES

11.
Monsieur M. invoque la nullité de la convention de rupture de commun accord eu égard au vice de consentement, prétendant qu'elle a été obtenue par violence. Il insiste sur les circonstances dans lesquelles son employeur a obtenu sa signature et que le tribunal n'a pas examinées dans leur entièreté :

- La durée de l'entretien d'environ 10 à 15 minutes montre qu'il a été expéditif ;
- Le modèle de la convention est un modèle type et préparé à l'avance et n'a pas été soumis à l'avance au travailleur ;
- Il y a rupture d'égalité des armes puisque le travailleur n'a pas pu faire appel à son avocat ou syndicat et donc non-respect des droits de la défense ;
- Le prétendu caractère fautif des faits ne repose sur aucune instruction ;
- Le concept de violence injuste, abusive ou illicite envisagé par le tribunal est trop minimaliste ;
- Les circonstances sont bien particulières puisque trois travailleurs ont signé la convention de rupture selon le même procédé (menace de faute grave, entretien individuel sans convocation, effet de surprise, interdiction de tout contact,

présentation d'une convention rédigée en termes juridiques, pas de temps à disposition, absence d'avertissement …) ;
- L'employeur tire de ces conventions un avantage juridique substantiel ;
- Les autres éléments invoqués en termes de conclusions sont contestés et n'ont fait l'objet d'aucune formalisation.

Il se réfère à un arrêt de la cour du travail de Liège du 22 février 2017 dont il considère les faits similaires. Il rappelle qu'il n'y a pas lieu de déterminer s'il avait commis un motif grave mais bien d'examiner les circonstances dans lesquelles la convention a été signée.

12.
La SA estime que la convention signée est parfaitement valable, Monsieur M. ne rapportant pas les 4 conditions pour que la violence soit constitutive d'un vice de consentement.

Elle rappelle que la Cour de cassation a considéré que les circonstances suivantes ne suffisent pas à conclure à une violence : la rapidité avec laquelle le travailleur a dénoncé la convention, l'absence de délai de réflexion avant de signer la convention, le fait que le travailleur n'ait pas été assisté durant l'entretien…

En l'espèce, les faits reprochés n'étaient pas factices ou anodins et ne sont pas contestés. Monsieur M. ne peut invoquer son inexpérience et son jeune âge dès lors qu'il est diplômé notamment de l'école de management de Grenoble, réputé dans le milieu des affaires. Il a signé la convention en toute connaissance de cause et a été informée des faits qui lui étaient reprochés. En outre, le secteur dans lequel évolue la société ne permettait pas d'informer les travailleurs sur les faits qui leur étaient reprochés avant l'entretien dès lors que ceux-ci ont accès à des données sensibles et tenant compte des obligations de la SA à l'égard du RGPD. Les trois travailleurs sont revenus le lendemain rechercher leurs effets personnels sans faire état de pressions ou de reproches.

Enfin, vu la gravité des faits, il n'était pas nécessaire d'adresser un avertissement avant d'envisager un licenciement.

Par conséquent, l'indemnité de rupture n'est pas due de même que la prime de fin d'année et les jours fériés.

6. DECISION DE LA COUR

6.1 Recevabilité de l'appel

13.
Il ne ressort d'aucune pièce portée à la connaissance de la Cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel du 17 décembre 2021, introduit dans les formes et délai, est recevable.

6.2 Fondement

6.2.1. En droit

14
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 [1]disposait que les conventions peuvent être révoquées par consentement mutuel ou selon les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

15.
Néanmoins, un consentement peut être vicié.

Les articles 1109 et suivants du Code civil traitaient du consentement :

L'article 1109 stipulait : « 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 disposait : *« 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 poursuivait : *« 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. »

[1] Applicable au moment des faits

Et l'article 1115 prévoyait : *« 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. »*

16.
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 doit[3] :

a) Être déterminante du consentement
La violence ne doit pas simplement avoir influencé la signature de la convention.

b) 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 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]

c) 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 patrimoine[5]. La crainte doit être contemporaine de la conclusion de l'acte et avoir pour cause une menace réelle[6]. La menace d'une plainte au pénal ne peut, quant à elle, suffire à faire la preuve d'une violence injuste ou illicite[7].

d) 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 normaux[8] ou encore si elle repose sur aucune cause légitime[9].

---

[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;*
[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*

Dans son arrêt du 11 janvier 2005, la Cour du travail de Mons[10] 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 janvier 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]

17.
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 illicite[13].

Dans son arrêt du 22 février 2017, la Cour du travail de Liège[14] fait état d'extraits de jurisprudence relatant des circonstances justifiant l'existence d'une violence :

- la mise en scène consistant à interpeller 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 préciser[15] ;

- 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 grave[16] ;

- 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

[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
[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

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 préétabli[17] ;

- 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 enquête[18] ;

- 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 démission[19] ;

- 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 manquements[20].

18.
Par ailleurs, 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 illicite[21] .

---

[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*
[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.*

De même, la Cour du travail de Liège[22] 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 2.000 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 doleuse en présentant la démission comme une solution plus favorable qu'un licenciement pour motif grave, et que la crainte du travailleur d'être licencié pour motif grave était parfaitement justifiée au regard des faits qui lui étaient soumis[23].

19.
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 insuffisantes[24].

L'arrêt de la Cour du travail de Mons du 11 janvier 2005[25] 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 ä 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 ».

[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.
[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

6.2.2. Application en l'espèce

6.2.2.1 Quant à l'indemnité de rupture

20.
Dès lors que le contrat de travail a pris fin moyennant une convention de rupture de commun accord, Monsieur M. ne peut prétendre à une indemnité de rupture que pour autant que la convention soit annulée pour vice de consentement.

Il lui appartient d'établir que les 4 conditions de la violence sont réunies.

21.
Monsieur M. insiste sur les circonstances du licenciement pour en déduire que la violence était illicite. La cour rejoint sa position selon laquelle les premiers juges n'ont pas analysé l'ensemble des circonstances de faits.

- *La violence*

22.
Il n'est pas établi que l'employeur aurait proféré des menaces physiques ou morales. Les attestations déposées de témoins indirects permettent uniquement de déduire que l'administrateur délégué leur a fait signer une convention de commun accord sous menace d'un licenciement pour motif grave (voir déclaration de Monsieur T C[26]).

- *Le caractère injuste ou illicite*

23.
Il n'est pas contesté que Monsieur M. a manipulé le programme informatique, en concert avec sa compagne, en modifiant le nombre d'heures indiquées sur un projet pour les faire basculer sur d'autres projets, ce qui constitue évidemment une faute. Il ne pouvait ignorer l'importance de l'exactitude de cet encodage, notamment pour la facturation aux clients puisque cela avait déjà rappelé. Cette manipulation a eu lieu en outre juste après une interpellation le jour même de Monsieur M. et de sa compagne sur le manque de rentabilité d'un projet. La cour constate que les faits revêtent une certaine gravité et peuvent ébranler la confiance de l'employeur.

Il n'appartient pas à la Cour d'examiner si l'employeur était effectivement dans les conditions pour licencier Monsieur M. pour motif grave mais force est de constater que l'employeur disposait d'éléments suffisants pour l'envisager. Par conséquent, le fait d'auditionner Monsieur M. et de lui proposer une rupture de commun accord, même rédigée à l'avance, ne constitue pas en soi un abus de droit.

[26] Pièce 18 du dossier de Monsieur M

24.
Il apparaît en tout état de cause que les circonstances de la signature de la rupture de commun accord sont différentes du cas invoqué par Monsieur M. et tranché par la cour du travail de Liège le 22 février 2017.

25.
Il ressort du dossier que :

- Monsieur M. n'a pas été convoqué à l'entretien et n'a pas été avisé de l'objet de celui-ci. Toutefois, le législateur n'a pas imposé des conditions de forme préalables à la tenue d'audition portant sur un comportement inadéquat du travailleur (convocation, le droit d'être entendu assisté de son délégué syndical, ….) afin de permettre au travailleur de préparer ses moyens de défense, ce que la cour ne peut que regretter. Monsieur M. n'invoque pas les dispositions du règlement de travail ou une convention collective qui prévoiraient de telles conditions. La précipitation dans ce genre d'entretien est souvent liée au délai de trois jours pour opérer, le cas échéant, un licenciement pour motif grave.

- La convention de rupture de commun accord dactylographiée était manifestement préparée à l'avance, ce qui n'est pas interdit d'autant que l'employeur envisageait les deux possibilités.

- A défaut de signer la convention le jour même, Monsieur M. aurait sans doute fait l'objet d'un licenciement pour motif grave dès lors qu'il est fait état dans le préambule d'un abus de confiance. C'est d'ailleurs ce qui est confirmé par le témoin indirect TC.

26.
Néanmoins, il n'est pas établi que l'entretien se soit déroulé dans un contexte de violence verbale ou physique, ce qui constitue une différence sensible avec l'arrêt de la cour du travail de Liège précité puisque dans ce cas, le travailleur avait dénoncé avoir été mis sous pression pendant une longue durée et qu'il contestait les faits reprochés (ce qui n'est pas le cas de Monsieur M.).

Il n'est pas davantage rapporté que Monsieur M. ait sollicité la présence d'un délégué syndical qui lui aurait été refusée ou ait demandé une suspension de l'entretien ou encore ait requis de pouvoir contacter une tierce personne. Par conséquent, on peut difficilement prétendre qu'il y a eu violation des droits de la défense.

27.
Il ne pouvait ignorer qu'il avait commis une faute en manipulant les heures de prestation d'autant que cette manipulation a eu lieu juste après une interpellation portant sur la rentabilité d'un projet dont les heures ont été modifiées. L'importance de l'encodage des

heures avait été rappelée, ne fût-ce pour justifier les factures à l'égard des clients. Il n'est pas nécessaire de mettre par écrit toutes instructions ou directives tel que Monsieur M. le soutient. Enfin, la décision d'adresser un avertissement avant de licencier un travailleur pour faute grave relève de l'appréciation de l'employeur. Par conséquent, on ne peut déduire l'existence d'une violence illicite ou injuste parce qu'il aurait eu le choix entre la signature de la convention ou le licenciement pour faute grave.

28.
Le fait qu'il ait été entendue séparément de sa compagne est irrelevant et est même compréhensible si l'employeur voulait s'assurer de connaître la version de chacun. Dans ce contexte, le fait qu'on lui ait demandé de quitter la société sans avoir la possibilité de parler aux autres travailleurs reste cohérent.

Le secteur d'activité duquel relève la société et le fait que Monsieur M. était le compagnon de Madame DE. a pu avoir une influence sur la décision de l'employeur de ne pas les aviser des motifs de l'entretien afin d'éviter toute concertation même si l'employeur aurait pu agir autrement. Par conséquent, le seul fait que Monsieur M. n'ait pas été avisé des motifs de son entretien ne constitue pas un abus de droit.

29.
Enfin, l'employeur a procédé de la même façon avec les trois travailleurs. Il eut été peu judicieux de ne pas formuler la même proposition à la compagne de Monsieur M. qui a commis les mêmes faits. La rupture de commun accord du 3ème travailleur a également eu lieu à la suite de faits suspicieux, même s'ils sont d'une autre nature. Dès lors que l'employeur estime que chacun des travailleurs a commis une faute grave, la proposition de signer une rupture de commun accord relève d'une volonté d'appliquer le même traitement à tous.

Les circonstances ne sont donc pas révélatrices d'une violence injuste ou illicite.

- *Le caractère déterminant du consentement et l'impression sur une personne raisonnable*

30.
Surabondamment, Monsieur M. ne démontre pas que la contrainte a été <u>déterminante</u> de son consentement et a pu lui faire impression dès lors que :

- Il n'établit pas que la signature de la convention lui a été présentée comme étant plus favorable qu'un licenciement.
- Les faits ne sont pas anodins; ce qu'il ne pouvait ignorer puisque cela avait été rappelé.
- Il n'est pas établi que l'employeur l'ait menacée d'une plainte au pénal ni que l'entretien s'est passé dans des conditions de violence physique ou verbale.

- Même s'il s'agissait de son premier emploi, Monsieur M. avait tout de même 30 ans et est titulaire d'un diplôme de l'école de management de Grenoble, de sorte qu'il ne pouvait ignorer ce sur quoi il donnait son accord.
- Il n'a jamais réagi personnellement aux conditions dans lesquelles l'entretien a été mené, que ce soit le lendemain ou quelques semaines plus tard. Ce n'est qu'en octobre 2019 que son organisation syndicale est intervenue.
- Il avait déjà signé une convention de rupture de commun accord avec le même employeur en mars 2018, avec renonciation de ses droits, de sorte qu'il ne peut invoquer qu'il ignorait ce qu'il avait signé. De son côté, l'employeur ayant déjà utilisé cette convention, rien ne permet de dire qu'il avait consulté préalablement un service juridique et préparé son *modus operandi* pour faire l'économie de 3 indemnités de rupture.

31.
Par conséquent, bien que l'employeur aurait pu envisager l'entretien et la signature d'une convention de commun accord dans d'autres conditions, force est de constater que la violence n'est pas établie.

32.
Enfin, les différents arguments soulevés par Monsieur M. pour tenter de démontrer que l'employeur avait intérêt à se débarrasser d'une partie du personnel à moindre frais et récupérer trois voitures de société sont irrelevants d'autant qu'il ressort du dossier que ce n'est qu'en octobre que la société s'est inquiétée de la rupture anticipée du leasing.

33.
C'est donc à juste titre que les premiers juges ont considéré que la rupture de commun accord était valable et faisait loi entre les parties.

Aucune indemnité de rupture résultant de la rupture du contrat n'est due.

<u>6.2.2.2 Quant à la prime de fin d'année</u>

34.
Il est précisé dans la convention que l'employeur paierait la prime de fin d'année conformément aux dispositions légales et sectorielles applicables.

Monsieur M. ne rapporte pas la preuve que la prime de fin d'année est due lorsque le travailleur est l'auteur de la rupture. Il ne fait référence à aucune convention collective.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

6.2.2.3 Quant aux jours fériés

35.
Le paiement des jours fériés se situant dans le mois de la rupture n'est pas du si celle-ci est à l'initiative du travailleur eu égard à l'article 14 , 2° de l'AR du 18 avril 1978 déterminant les modalités de la loi sur les 4 janvier 1974 sur les jours fériés.

Le jugement doit également être confirmé.

6.3 Dépens

36.
Les dépens sont à charge de la partie succombante, soit de Monsieur M.

Ils sont composés de l'indemnité de procédure de base et de la contribution au fonds d'aide juridique de 2ème ligne.

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 ;

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Déclare l'appel recevable et non fondé ;

Confirme le jugement dont appel, pour les motifs ampliatifs repris ci-dessus, y compris la condamnation des dépens.

Condamne Monsieur M. au paiement de l'indemnité de procédure d'appel de la SA, liquidée à la somme de 1.260 €.

Lui délaisse la contribution d'appel de 22 € destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

A G, conseiller faisant fonction de président,
G P, conseiller social au titre d'employeur,
M B, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de S H, greffier

Conformément à l'article 785, alinéa 1 du Code Judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Madame M B, ci-avant mieux identifiée, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier Le Conseiller social Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **25 janvier 2023**
par Madame A G, conseiller faisant fonction de président, assistée de Monsieur S H, greffier, qui signent ci-dessous

Le Greffier Le Président