



N° d'ordre

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2022 /

R.G. Trib. Trav.

20/536/A

Date du prononcé

2 août 2022

Numéro du rôle

2021/AL/561

En cause de :

RN
C/
CFV ASBL

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A siégeant en vacation

Arrêt

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

+ Contrat de travail – fin du contrat – commun accord – violence
– dol
Protection de la vie privée – accès au disque dur – attentes
légitimes - Antigone

EN CAUSE :

Madame NR,

ci-après Mme. R, partie appelante,

comparaissant par Maître Véronique MARTIN, avocat à 4800 VERVIERS, 8 Place Albert 1^{er},

CONTRE :

L'ASBL CFV,

ci-après « l'asbl » ou « l'employeur », partie intimée,

comparaissant par Maître Marc GILSON, avocat à 4800 VERVIERS, Avenue de Spa 5.

•

• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 juin 2022, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 06 octobre 2021 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1^{re} Chambre (R.G. 20/536/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 09 novembre 2021 et notifiée à l'intimée le 17 novembre 2021 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Verviers, reçu au greffe de la Cour le 19 novembre 2021 ;

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 19 novembre 2021 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 22 décembre 2021 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 24 décembre 2021, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 20 juin 2022 ;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 31 janvier 2022 ;

- les conclusions de synthèse de l'intimée remises au greffe de la Cour le 28 février 2022 ;

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 3 mai 2022 et celui de l'appelante 7 juin 2022 ;

- l'état de dépens de la partie intimée déposé à l'audience du 20 juin 2022 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 20 juin 2022.

•
• •

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

La Cour limite son exposé aux faits pertinents pour la résolution du litige.

Mme R. est née le 6 juin 1977. Elle a commencé à travailler pour le compte de l'asbl le 1^{er} juillet 2000 en qualité d'assistante sociale. Alors qu'initialement elle travaillait à temps plein, elle a diminué ses prestations en 2014 pour les ramener à 30 heures par semaine.

Mme R. fait état d'une dégradation de la relation qu'elle entretenait avec le directeur de l'asbl à partir de novembre 2019 (selon elle, au motif qu'elle avait posé sa candidature à la succession de ce dernier en s'adressant directement au président du conseil d'administration).

Elle mentionne également comme manifestation de ladite dégradation une évaluation intervenue le 13 février 2020, qui a donné lieu à un avertissement (mise en demeure écrite). Ce dernier mentionnait ses qualités indéniables (patiente et à l'écoute des prestataires, bonnes relations avec les prestataires extérieurs, bonne réflexion sur les situations des bénéficiaires, initiatives pour l'animation des réunions, partante pour de nouveaux projets) mais relevait que son fonctionnement et son attitude en général posaient problème et mentionnait 6 entretiens formels depuis avril 2011 sur ces deux sujets. Cette mise en demeure écrite épinglait les lacunes suivantes : rentrées tardives de dossiers incomplets, messages qui ne passent pas, absence de suivi dans les horaires, gestion du temps et des priorités, manque d'anticipation, manque de communication, absence de reconnaissance des erreurs et d'excuses, attitude fermée, manque d'objectivité à son propre égard. Il lui était demandé de se ressaisir au plus vite pour pouvoir continuer la collaboration.

Le lundi 22 juin 2020, Mme R. ne travaillait pas, comme tous les lundis (en raison de son horaire à temps partiel) mais elle devait se présenter en soirée sur son lieu de travail pour participer à l'assemblée générale de l'asbl dont elle était membre de droit.

Ce même jour, le directeur de l'asbl a utilisé l'ordinateur de Mme R. et a trouvé des photos et des vidéos à caractère pornographique (où, ainsi que cela a été confirmé lors des débats, Mme R. apparaît) consultés par cette dernière durant son temps de travail.

Il ressort des explications données à l'audience que les ordinateurs assignés à chaque travailleur étaient accessibles à tous afin de permettre d'accéder aux informations professionnellement pertinentes en cas d'absence, particulièrement dans le cas d'un travailleur à temps partiel comme c'était le cas de Mme R. Il n'est pas contesté que cette dernière savait que son ordinateur était accessible mais elle soutient que les images et films qui ont provoqué la réaction de son employeur étaient contenus dans des emails auquel il n'aurait jamais dû pouvoir accéder. Mme R. soutient que son directeur n'a pu prendre connaissance de ces documents qu'en allant fouiller dans sa boîte mail et en violant son droit à la vie privée. L'employeur pour sa part affirme qu'ils se trouvaient dans les fichiers « images » et « vidéos » accessibles à tous les travailleurs de l'asbl.

En tout état de cause, le directeur de l'asbl en a conclu que la poursuite de la relation de travail devenait impossible et il a voulu s'en ouvrir à Mme R. le jour-même.

Mme R. soutient que lorsqu'elle est arrivée peu avant l'assemblée générale, elle a prestement été convoquée par le directeur dans son bureau sans être informée de l'objet de l'entretien. L'asbl affirme pour sa part que Mme R. a été appelée par le directeur en cours de journée pour la convoquer.

Il est néanmoins acquis qu'un entretien entre Mme R. et le directeur a eu lieu le 22 juin 2020 avant cette assemblée générale. Les parties divergent sur son ton et contenu précis, mais s'accordent pour dire que le directeur a mis un marché entre les mains de Mme R. : soit signer une convention de rupture pour commun accord, soit être licenciée pour motif grave.

Le directeur de l'asbl avait préparé une lettre de rupture pour motif grave, libellée comme suit :

« La présente a pour but de te présenter les raisons et motifs qui m'amènent à te licencier ce jour pour fautes graves.

- Abus et perte totale de confiance ;
- Ta vie privée est incompatible et nuit à l'image d'une assistante sociale d'un SAFA¹ ;
- Tu envoies et reçois des messages privés, écrits et vidéos pendant les heures de travail au bureau ;
- Tu utilises le bureau du CF² et le matériel mis à ta disposition à des fins privées contraires à la bienséance et à la déontologie d'une assistante sociale d'un SAFA ; par la diffusion et le stockage de messages écrits et de vidéos personnels pornographiques.

Je me réserve le droit d'intenter toute action à ton égard si tu dénigres ou critiques <l'asbl> de quelque manière que ce soit ».

Mme R. a signé la convention de rupture de commun accord qui avait été préparée par le directeur au terme de cette entrevue, soit le 22 juin 2020 (il n'est pas contesté que c'est en raison d'une erreur matérielle que celle-ci est datée du 23 juin 2020). Cette convention était sobrement libellée :

« Rupture de commun accord des contrats d'emploi qui lient

L'employée : <...>

Et

¹ Service d'aide aux familles et aux aînés, note de la Cour.

² Centre familial, note de la Cour.

L'Employeur : <...>

Cette rupture prend effet le 1^{er} juillet 2020 »

Mme R. a quitté les locaux de l'asbl sans participer à l'assemblée générale et sans plus y remettre les pieds.

Le 23 juin 2020, un informaticien s'est rendu au siège de l'asbl et a examiné le disque dur de l'ordinateur de Mme R.

Le 29 juin 2020, le conseil de Mme R. a adressé une mise en demeure circonstanciée à l'employeur. Elle faisait en substance valoir que son consentement avait été extorqué par violence et/ou dol et réclamait une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le 3 juillet 2020, le directeur a adressé à Mme R. ses documents sociaux. Il a joint à son envoi la lettre de licenciement pour faute grave qu'il avait préparée le 22 juin 2020, en ajoutant que celle-ci n'avait « plus lieu d'être puisque nous avons signé une rupture de commun accord et que donc je ne devrai jamais produire les preuves de la faute grave où que ce soit ». Il a également joint un courrier adressé au mari de Mme R. (que le directeur connaissait personnellement) dans lequel il écrivait « J'espère qu'elle se rend compte de la différence des conséquences professionnelles et privées entre une rupture pour faute grave et une rupture de commun accord ».

Vu l'absence de réaction de l'asbl au rappel adressé par le conseil de Mme R. après sa mise en demeure, une action a été introduite devant le Tribunal du travail de Liège, division Verviers. Par une requête du 22 septembre 2020, Mme R. a réclamé un montant provisionnel d'1 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis (ce poste a ensuite été chiffré à 67 187,72 € bruts correspondant à 14 mois et 21 semaines), 1 € provisionnel au titre d'indemnité forfaitaire de 17 semaines de rémunération au titre de licenciement manifestement déraisonnable (ce poste a ensuite été chiffré à 13 974,00 € nets), les intérêts sur les montants bruts postulés à dater de la rupture jusqu'à complet paiement, la condamnation de l'asbl à rectifier le C4 et à délivrer les fiches de paie concernant les montants demandés et enfin la condamnation de l'employeur aux dépens. Sa demande reposait sur la nullité de la convention de rupture de commun accord au motif que son consentement aurait été vicié (dol et violence).

Par son jugement du 6 octobre 2021, le Tribunal a déclaré la demande de Mme R. recevable mais non fondée. Il a estimé que, eu égard aux circonstances de la cause, la violence n'était

pas établie et que, le contrat ayant pris fin non par un licenciement mais par une convention de commun accord non invalidée, la CCT 109 ne trouvait pas à s'appliquer, de telle sorte qu'il n'y avait pas lieu d'octroyer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Il a condamné Mme R. aux dépens.

Mme R. a interjeté appel de ce jugement par une requête du 9 novembre 2021.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de Mme R.

Mme R. demande de réformer le jugement entrepris, de dire sa demande originaire recevable et fondée et de condamner l'asbl à lui payer un montant de 67 187,72 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 14 mois et 21 semaines, une indemnité forfaitaire de 17 semaines de rémunération, en référence à l'article 9 de la CCT 109, soit 13 974,00 € nets, en dédommagement du licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts sur les montant postulés, de condamner l'asbl à rectifier le C4 et à délivrer les fiches de paie concernant les montants demandés et enfin de la condamner aux dépens liquidés à deux fois 3 600 € et à 20 €.

A l'appui de ces demandes, Mme R. fait valoir qu'il y a lieu d'annuler la convention de rupture de commun accord en raison du dol et/ou de la violence dont son consentement était entaché. Elle fait valoir que la menace de licenciement pour motif grave dont elle a fait l'objet reposait sur des moyens de preuve (photos et vidéo) illégalement obtenus, ce qui démontre un dol ou une forme de violence.

II.2. Demande et argumentation de l'asbl

L'asbl demande de dire l'appel recevable mais non fondé et liquide les dépens à 3 250 € d'indemnité de procédure d'appel.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité de l'appel

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel est recevable.

III.2. Fondement

Contexte

Mme R. estime que la convention de rupture de commun accord qu'elle a signée avec l'asbl doit être annulée en raison du vice de consentement qui l'entache. Elle évoque le dol et la violence, dans un contexte de règlement de comptes du directeur à son égard.

Si un vice de consentement devait être reconnu, cela signifierait que Mme R. n'avait pas marqué son accord sur la fin du contrat de travail, qui serait donc intervenue du seul fait de l'employeur. Dès lors que ce dernier ne s'est pas prévalu d'un motif grave pour justifier le congé en temps réel, il serait redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

Si par contre la Cour arrivait à la conclusion qu'il n'y a pas lieu d'invalidier la convention, la question de l'indemnité compensatoire de préavis ne se poserait pas, pas plus que celle d'un C4 rectifié ou de fiches de paie pour l'indemnité compensatoire de préavis.

La violence comme vice de consentement

L'ancien Code civil définit la violence et détermine ses effets en ses articles 1111 et suivants. En vertu de l'article 1112 de l'ancien Code civil, « 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 ».

C'est une violence morale et non physique dont Mme R. se prévaut en l'espèce.

Comme l'écrit la doctrine, la violence morale « est la menace d'un mal qui pousse une personne à conclure une convention. À proprement parler, la violence n'est pas un vice de consentement : le vice, c'est la crainte qu'inspire la menace d'un mal »³. La violence doit être déterminante du consentement. Actuellement, elle peut émaner d'un tiers⁴, même si cette solution semble remise en cause par l'entrée en vigueur prochaine du nouveau Code civil.

Le Code civil tel qu'il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 résume une large part des acquis de la doctrine et de la jurisprudence antérieurs en considérant en son article 5.36 que la violence n'est une cause de nullité que lorsqu'une partie conclut un contrat sous une contrainte illégitime de son cocontractant qui lui fait craindre une atteinte considérable à l'intégrité physique ou morale ou aux biens de cette partie ou de ses proches.

Dans l'état actuel du droit, il faut donc pour constater la violence :

- La crainte d'un mal considérable et présent ;
- De nature à faire impression sur une personne raisonnable, mais en tenant compte des caractéristiques de la personne visée ;
- Déterminante du consentement ;
- L'exercice d'une contrainte injuste ou illicite, c'est-à-dire non motivée par l'exercice légitime d'un droit.

³ P. WERY, « La théorie générale du contrat », *Rép. not., T. IV, Les obligations, Livre 4/1*, Bruxelles, Larcier, 2020, n° 253.

⁴ Article 1111 de l'ancien Code civil.

Cette dernière condition mérite des développements particuliers. En droit commun, on considère que le consentement n'est pas vicié lorsque la menace à laquelle il a été recouru était légitime, tant au regard des moyens employés qu'au regard de l'objectif poursuivi⁵.

Cet aspect a été particulièrement approfondi en droit du travail, dans des cas de figure où des travailleurs avaient été mis par leur employeur face au dilemme de démissionner ou de rompre le contrat de commun accord d'une part, ou de faire l'objet d'un licenciement pour motif grave, éventuellement complété de poursuites pénales, d'autre part. Il est en effet arrivé qu'après avoir accepté la démission ou la rupture de commun accord, le travailleur se ravise et invoque la violence morale.

L'état du droit à cet égard est très clair : il ne suffit pas que le travailleur ait renoncé à tout ou partie de ses droits sous la menace d'être licencié pour motif grave pour obtenir la nullité de la démission ou de la rupture de commun accord.

La Cour de cassation est, à bon droit, constante pour dire que la violence morale ne vicie la volonté que pour autant qu'elle soit injuste ou illicite⁶.

Elle a de même décidé que :

- de la seule circonstance qu'un employé, partie à une convention conclue avec son patron, est une « personne économiquement faible » ne peut se déduire que le consentement dudit employé a été obtenu à la suite d'une erreur, de violence ou de dol ou qu'en raison de cette « faiblesse » son consentement est toujours dénué de validité et que dès lors la convention est nulle⁷ ;
- la seule circonstance qu'un employé n'aurait accepté la modification d'une clause relative à la fixation du délai de préavis que parce que l'employeur subordonnait à cette condition l'augmentation des appointements et la continuation du contrat ne saurait, comme telle, constituer une violence au sens des articles 1111 et suivants du Code civil⁸ ;
- La seule circonstance qu'un travailleur donne congé parce que l'employeur menace de le congédier pour motif grave et d'introduire, à cette fin, une action en justice contre lui ne constitue pas, en soi, une violence, au sens des articles 1109 et suivants du Code civil⁹.

⁵ P. WERY, « La théorie générale du contrat », *Rép. not., T. IV, Les obligations, Livre 4/1*, Bruxelles, Larcier, 2020, n° 259.

⁶ Cass., 7 novembre 1977, Cass., 12 mai 1980, Cass., 23 mars 1998, Cass., 15 mai 2000, www.juportal.be.

⁷ Cass., 2 mai 1969, www.juportal.be.

⁸ Cass., 8 janvier 1970, www.juportal.be.

⁹ Cass., 7 novembre 1977, www.juportal.be.

La Cour de cassation a également dans un arrêt particulièrement important du 23 mars 1998 cassé une décision qui considérait que les faits reprochés par l'employeur au travailleur pour obtenir sa démission immédiate ne revêtaient pas le caractère d'un motif grave de rupture du contrat de travail. L'arrêt cassé en déduisait que la menace de licenciement proférée par l'employeur pour ces faits était constitutive de violence au sens des dispositions du Code civil sur les vices de consentement. La Cour a jugé que cette seule circonstance n'établissait pas que l'employeur aurait fait un usage abusif de ses droits au moment où il a menacé le travailleur de licenciement pour motif grave¹⁰.

En règle, soumettre le salarié au choix entre une démission ou une rupture de commun accord d'une part et un licenciement pour motif grave d'autre part ne revient pas à exercer une menace injuste mais constitue l'exercice légitime du droit de l'employeur.

Les juridictions de fond ne font exception à ce principe que lorsque les faits allégués à l'appui de la menace de licenciement pour motif grave sont anodins, manifestement sans fondement ou factices¹¹. Dans ce cas, la violence est établie. Une menace n'est pas injuste lorsque l'employeur peut raisonnablement considérer que les faits sur lesquels reposent la menace constituent véritablement un motif grave de licenciement¹², indépendamment de la justesse de cette appréciation.

C'est pour cette raison que, sous réserve du caractère anodin, non fondé ou factice des faits, le juge du vice de consentement n'est pas saisi du contrôle d'un motif grave invoqué à titre de menace par l'employeur. 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 alléguée¹³.

Notre Cour se rallie à cette conception des choses.

Il en résulte que ce n'est que dans des circonstances très particulières que la pression exercée par l'employeur qui propose une alternative au congé pour motif grave est constitutive de violence annulant l'acte donné. Ce qui est déterminant pour retenir le vice de

¹⁰ Cass., 23 mars 1998, www.juportal.be.

¹¹ C. trav. Bruxelles, 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 383 et www.terralaboris.be; F. KEFER et J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020/3, p. 408, n° 58 et les références citées.

¹² C. trav. Liège, 27 février 2015, www.terralaboris.be; C. trav. Liège, 13 mars 2018, *J.T.T.*, 2015/18, n° 1222, p. 283 et s., C. trav. Liège, R.G.2017/AN/93, 18 décembre 2018, *inédit*.

¹³ C. trav. Mons, 26 février 2016, www.terralaboris.be.

consentement, ce sont les circonstances dans lesquelles le travailleur a été amené à choisir¹⁴.

Dans cette optique, selon certains, cette violence peut également résulter de la disproportion entre les faits reprochés et l'attitude de l'employeur¹⁵.

La violence doit être invoquée à bref délai, sous peine pour sa victime de se voir opposer d'avoir tacitement approuvé la convention litigieuse¹⁶.

C'est à la personne qui se dit victime de la violence qu'incombe la charge et le risque de la preuve. Celle-ci doit porter sur les faits, sur leurs caractéristiques, ainsi que sur toutes les conditions requises pour la reconnaissance de la violence comme vice de consentement¹⁷. La violence se prouve par toutes voies de droit.

Violence – application au cas d'espèce

Les trois premières conditions nécessaires pour reconnaître l'existence d'une violence morale viciant le consentement de Mme R. sont réunies.

Mme R. soulève l'effet de surprise dont elle a été victime lorsque l'entretien a eu lieu. Elle indique qu'elle ne s'attendait pas à entendre des propos sur sa vie intime reposant sur des documents trouvés sur son ordinateur (d'après elle, en fouillant dans sa boîte mail privée, mais la Cour ne peut donner crédit à cette affirmation ainsi que cela sera développé plus bas), soit des films à caractère pornographique la concernant elle avec d'autres hommes qui, selon le directeur, justifiaient la rupture immédiate pour faute grave. Elle déplore les leçons de moralité dont elle a fait l'objet à cette occasion. Mme R. affirme que c'est sous le choc de la révélation de ces découvertes et la menace de les rendre publiques (auprès des membres de l'assemblée générale, des collègues de travail, de son époux) qu'elle a signé la convention préparée et présentée par le directeur, sans même avoir pu consulter un avocat ou un

¹⁴ C. WANTIEZ, « Les vices de consentement dans les relations individuelles de travail selon la jurisprudence de la Cour de cassation » in R. JAFFERALI et al. (dir.), *Entre tradition et pragmatisme*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 852.

¹⁵ F. KEFER et J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (2013-2019) - Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 2020/3, p. 408, n° 58 et les références citées ; V. VANNES et L. DEAR., « Titre 4 - La démission et les vices de consentement » in *La rupture abusive du contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 602, n° 651.

¹⁶ Cette dernière condition se déduit de l'article 1115 de l'ancien Code civil. Voy. p. ex. V. VANNES et L. DEAR., « Titre 4 - La démission et les vices de consentement » in *La rupture abusive du contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 600, n° 649.

¹⁷ P. VAN OMMESLAGHE, « Section 1 - La volonté et les vices de consentement » in *Tome II – Les obligations*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, n° 165.

délégué syndical, dans une position d'infériorité psychologique. Elle prétend avoir été sommée de quitter le lieu de travail sans avoir pu reprendre ses effets personnels, alors même que la rupture ne prenait effet que le 1^{er} juillet 2020.

Toute personne raisonnable qui se serait trouvée à la place de Mme R. aurait été impressionnée par la menace d'un licenciement pour motif grave. Il en va d'autant plus ainsi que le directeur estimait inéluctable une certaine publicité (fût-ce, légitimement, auprès de son conseil d'administration), ainsi que cela ressort de son courrier du 3 juillet 2020 (« nous avons signé une rupture de commun accord et ... donc je ne devrai jamais produire les preuves de la faute grave où que ce soit »). Il est acquis qu'elle craignait un mal considérable et présent : la perte d'un emploi sur un mode infâmant et le risque d'une publicité des motifs de cette perte. Elle doit être crue lorsqu'elle affirme que cette crainte était déterminante de son consentement.

Reste à savoir si la crainte éprouvée par Mme R. résultait de l'exercice d'une contrainte injuste ou illicite.

La Cour a déjà relevé que mettre ce genre de marché entre les mains d'un travailleur est légitime, sauf si les faits sur lesquels la menace repose sont factices, manifestement sans fondement ou anodins et/ou si l'employeur ne pouvait raisonnablement penser qu'ils pouvaient fonder un motif grave.

Encore une fois, il est parfaitement indifférent de savoir si les éléments soulevés par le directeur à l'appui de sa menace de motif grave présentaient l'importance nécessaire pour justifier celui-ci. Il suffit que le directeur ait pu légitimement le croire car il se fondait sur des faits réels (par opposition à factice ou sans fondement) et d'une certaine gravité (par opposition à anodin).

Mme R. ne conteste pas que les images et les films qui ont fondé la menace du directeur étaient disponibles sur son ordinateur, mais elle soutient qu'ils ont été obtenus par son employeur de façon illégale et doivent être écartés de ce fait. Ce débat serait assurément très pertinent si Mme R. contestait son licenciement pour motif grave, mais la Cour est saisie d'une autre problématique, celle de la validité de son consentement. Il est incertain qu'il appartienne au juge du vice de consentement de se prononcer sur la régularité des éléments mis en balance pour proposer le marché qui a donné lieu à la convention critiquée. Dans le doute, la Cour va néanmoins examiner cette question pour autant que nécessaire.

Afin de ne pas alourdir exagérément la présente section relative à l'appréciation en fait du dol, cette analyse sera faite distinctement, au point suivant du présent arrêt. On peut déjà

révéler qu'elle aboutit au constat que le directeur pouvait bel et bien recourir aux images et films trouvés sur le disque dur de Mme R. et que ces preuves sont utilisables en justice.

De quoi parle-t-on concrètement ?

Les captures d'écran qui figurent au dossier (en annexe au rapport de l'informaticien mandaté par l'asbl) établissent que le dossier « Vidéos » du PC de Mme R. contenait 4 films, le premier de 11 secondes sauvegardé du 4 octobre 2019 à 8h41, le deuxième de 27 secondes sauvegardé le 6 novembre 2018 à 20h43, le troisième de 13 secondes sauvegardé le 4 octobre 2019 à 8h41 et le quatrième de 18 secondes également sauvegardé le 4 octobre 2019 à 8h41. Les mosaïques de ces 4 films représentent, pour le premier et le dernier des corps largement dénudés ayant une activité sexuelle explicite, la deuxième mosaïque est trop sombre et petite pour pouvoir être qualifiée et la troisième permet de distinguer un postérieur nu en gros plan. Mme R. ne conteste pas qu'elle apparaît dans ces films.

Quant au dossier « Images » du PC de Mme R., les captures d'écran révèlent, outre d'innocents dessins d'animaux (petit chat, panda, lapin), des images ou des GIF (animation de quelques secondes) intitulés « Doggy style », « image animée porn excitation », « sexe 1 », « levrette au lit », « passionnée 35 », « passionnée 26 », « passionnée 23 » qui toutes ont un caractère sexuel marqué.

Enfin, outre des fichiers musicaux, la capture d'écran du dossier « Téléchargements » renferme 3 films dont la mosaïque ne laisse aucun doute sur leur nature pornographique.

Le directeur a menacé Mme R. de licenciement pour motif grave et avait même déjà rédigé une lettre de congé en ce sens. Il se reposait sur des faits (ces images et vidéos) qui n'étaient pas sans fondement, factices ou anodins. Le directeur pouvait-il raisonnablement considérer que les faits sur lesquels il fondait sa menace constituaient un motif grave de licenciement, indépendamment de la justesse de cette appréciation ?

A l'évidence, oui. L'asbl est active dans le domaine de l'aide aux personnes et revendique des valeurs peu compatibles avec la détention et la fabrication de pornographie. C'est sans doute pour ce motif que le règlement de travail, en son article 47, liste un exemple de faits qui pourraient être considérées comme motifs graves justifiant un renvoi sans préavis ni indemnités, parmi lesquels la diffusion, par quelque moyen que ce soit, sur le serveur informatique de l'entreprise, d'images ou de textes à caractère raciste ou pornographique.

Avoir mis Mme R. face au choix du motif grave ou de la rupture de commun accord revenait à user d'une menace légitime.

Mme R. peut-elle se prévaloir de circonstances très particulières entourant son choix d'une rupture de commun accord qui justifieraient la reconnaissance d'une contrainte morale ?

Si Mme R. a été déconcertée en étant confrontée aux découvertes de son directeur, elle ne démontre aucune circonstance choquante au point d'être constitutive de violence injuste ou illicite. Ainsi, le directeur n'a pas fait venir d'autres supérieurs hiérarchiques ou membres du conseil d'administration et il n'a pas humilié Mme R. devant tous ses collègues en l'apostrophant publiquement à propos de ses découvertes. Rien ne permet d'affirmer que Mme R. aurait demandé et se serait vu refuser un délai pour consulter un tiers. De même, Mme R. ne démontre pas qu'il lui aurait été interdit au cours de cet entretien de se présenter à nouveau sur son lieu de travail. Il est au contraire plausible que ce soit de son propre chef qu'elle ait préféré ne plus affronter le regard de son directeur. La circonstance que la convention de rupture ait prévu une prise d'effet au 1^{er} juillet 2020 est indifférente pour la résolution du litige. Plus largement, rien ne permet d'accréditer la thèse de Mme R. selon laquelle la fin du contrat serait le point culminant de la vendetta du directeur à son égard.

Sans qu'il y ait lieu de trancher la question de savoir si le licenciement pour motif grave se serait justifié dans ce cas précis, la Cour constate que ce n'est pas sur base de faits anodins ou factices que le directeur a légitimement cru remplies les conditions d'un licenciement sans préavis ni indemnité et qu'il a menacé Mme R. de ce mal. Faute d'un contexte factuel très particulier colorant les circonstances du choix, le consentement de Mme R. n'a pas été vicié par une violence morale injuste ou illicite.

Origine des preuves litigieuses- violation alléguée de la vie privée de Mme R.

Mme R. soutient que les photos et films qui ont fondé la décision de l'employeur de se séparer d'elle ont été obtenus en violation de son droit à la vie privée au sens large parce que le directeur se les serait appropriés en ouvrant sa boîte mail privée (la seule par laquelle auraient, dans sa thèse, transité les films et images litigieux) qui était accessible via son ordinateur professionnel.

Elle considère que l'intrusion dans sa boîte mail privée représente une violation de son droit à la vie privée garanti par l'article 22 de la Constitution et l'article 8 de la CEDH, mais aussi une violation du secret des lettres garanti par l'article 29 de la Constitution, de l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques et de la convention collective de travail n°81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des

travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau (ci-après CCT 81).

Une mise au point immédiate s'impose : Mme R. ne démontre pas que le directeur de l'asbl ait eu accès à sa boîte mail privée et ne le soutient même pas avec vraisemblance. Son affirmation selon laquelle l'accès aux images et films litigieux résulterait d'une intrusion dans sa boîte email privée ne repose sur aucun élément concret.

L'asbl, de son côté, dépose une attestation d'un informaticien qui décrit ses interventions comme suit :

« Rapport des prestations concernant l'ancien PC de Mme R.

Venu le 23 juin 2020 à la demande de M. ... (ancien directeur) pour vérifier le constat fait par celui-ci sur le PC utilisé par Mme R., j'ai pu confirmer que des fichiers à caractère pornographique se trouvaient dans sa session, dans ses documents non-privés, notamment dans les dossiers « Images », « Vidéos » et « Téléchargements ».

J'ai changé le disque dur du PC et gardé l'ancien en archive.

Venu le 8 octobre 2020 à la demande de Mme ... (nouvelle directrice), j'ai effectué des captures de ces différents fichiers ainsi que de l'historique du navigateur qui affichait des sites à caractère pornographique, toujours dans la session de Mme R., visités en juin 2020, et ai cloné le disque vers un nouveau afin de ne plus toucher au disque d'origine.

Venu le 3 décembre 2020 à la demande de Mme ..., j'ai pu constater que l'historique allait jusqu'en mai 2020 et avait été effacé au-delà. Il y avait des visites régulières de sites de streaming de séries, de rencontres (à caractère sexuel ou non) et des sites pornographiques. J'ai exporté cet historique vers un fichier Excel et j'y ai ajouté des règles pour colorer les entrées selon des mots clés. J'ai effectué des captures d'écran des dossiers Documents, Vidéos et Téléchargements avec leurs contenus et les dates correspondantes ».

Ce rapport et l'examen des captures d'écran qui figurent en annexe d'une part, l'absence d'éléments matériels en sens contraire apportés par Mme R. d'autre part, convainquent la Cour qu'aucune des photos ou aucun film pornographiques n'ont été découverts par l'ouverture des emails de Mme R., qu'il s'agisse de son adresse professionnelle ou de son

adresse privée. Tous figuraient sur son disque dur, peut-être à son insu, selon toute vraisemblance suite à un visionnage sur l'ordinateur professionnel.

Le contenu des courriers électroniques de Mme R. est resté inviolé. Il en découle que l'article 124 de la loi du 13 juin 2005 et l'article 29 de la Constitution sont étrangers au litige. De même, le droit à la vie privée de Mme R., qu'il soit examiné à l'aune de l'article 22 de la Constitution ou de l'article 8 de la CEDH, n'a pas été violé par une prise de connaissance abusive de sa correspondance.

Mme R. invoque également la convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communications électroniques en réseau¹⁸. Elle le fait à tort, car cette convention collective est étrangère à la question du contenu des mails, de telle sorte que quand bien même il y aurait eu une intrusion (et à plus forte raison en absence d'une telle immixtion), elle aurait été sans pertinence pour la résolution du litige.

En effet, la CCT 81 a vocation à réglementer le contrôle que l'employeur peut faire des *données* de communication (adresse e-mail de l'expéditeur ou du destinataire, heure d'envoi et de réception, adresse IP, moment ou durée de la visite...). Elle ne concerne pas la question du *contenu* des courriers électroniques, que l'employeur souhaite en prendre connaissance de façon organisée ou en vertu d'une découverte fortuite¹⁹. Elle ne trouve pas non plus à s'appliquer au contrôle que l'employeur fait des documents ou fichiers autres que des données de communication qui se trouvent sur le disque dur professionnel²⁰.

Dans le cas d'espèce, la CCT 81 trouverait au mieux à s'appliquer à l'analyse de l'historique de navigation (qui comprend les heures de connexion, les sites consultés...) que l'asbl a demandé à un informaticien le 23 juin 2020 et non aux images et films qui ont été trouvés sur le disque dur de l'ordinateur de Mme R. Or, cet historique de navigation est indifférent à la résolution du litige et il n'est dès lors pas nécessaire d'examiner sa régularité.

¹⁸ Convention ratifiée par l'arrêté royal du 21 juin 2002, paru au Moniteur belge du 29 juin 2002.

¹⁹ P. JOASSART et S. VAN GOETHEM, « La protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électronique en réseau », in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2021, pp. 120-122.

²⁰ P. VAN ACHTER, « Contrôle du disque dur de l'ordinateur professionnel du travailleur : tout est permis ? » in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2021, p. 152, C. Trav. Liège, 17 novembre 2015, *J.L.M.B.*, 2016, liv. 25, p. 1164, *J.T.T.*, 2016, liv. 1238, p. 55; *Chron. D.S.*, 2016, liv. 5, p. 204.

Ceci amène néanmoins la question de savoir si le directeur a pu consulter le disque dur de l'ordinateur de Mme R. sans violer son droit à la vie privée, tel que garanti par l'article 22 de la Constitution et l'article 8 de la CEDH.

Ainsi que la Cour constitutionnelle le répète régulièrement, « le Constituant a recherché la plus grande concordance possible entre l'article 22 de la Constitution et l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme²¹. La portée de cet article 8 est analogue à celle de la disposition constitutionnelle précitée, de sorte que les garanties que fournissent ces deux dispositions forment un tout indissociable »²². Il y a donc lieu de se référer à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme pour éclairer la portée des deux dispositions. Les développements consacrés à l'article 8 CEDH dans la suite des développements trouvent à s'appliquer à l'article 22 de la Constitution, sauf mention contraire.

Il est acquis de longue date²³ à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme que le travailleur ne perd pas tout droit à la vie privée du seul fait qu'il franchit le seuil de l'entreprise : « la vie professionnelle fait partie de cette zone d'interaction entre l'individu et autrui qui, même dans un contexte public, peut dans certaines circonstances relever de la "vie privée" »²⁴.

Encore faut-il entrer dans le champ d'application de l'article 8 de la CEDH, c'est-à-dire pouvoir prétendre concrètement à un droit à la vie privée.

La Cour a synthétisé sa jurisprudence sur l'applicabilité de l'article 8 dans le très important arrêt *Libert c. France*²⁵ :

« 23. Ceci étant établi, la Cour estime néanmoins pertinent de se prononcer sur l'applicabilité de l'article 8 en l'espèce. Elle rappelle à cet égard, qu'elle a déjà eu l'occasion de préciser que des appels téléphoniques non professionnels d'une personne depuis son lieu de travail pouvaient relever des notions de « vie privée » et de « correspondance », au sens de l'article 8 § 1 de la Convention (*Halford c. Royaume-Uni*, 25 juin 1997, §§ 44-46, *Recueil des arrêts et décisions* 1997 III ; voir aussi *Amann c. Suisse* [GC], no 27798/95, § 44, CEDH 2000 II). Dans l'affaire *Halford*, la Cour a précisé

²¹ *Doc. parl.*, Chambre, 1992-1993, n° 997/5, p. 2.

²² Voy. p. ex. C. Const., n° 43/2021, 11 mars 2021, www.const-court.be, B.53.1.

²³ Le premier arrêt déterminant, *Niemitz c. Allemagne*, date de 1992 (Cour eur. D.H., 16 déc. 1992, www.hudoc.echr.coe.int, J.T., 1994, p. 65).

²⁴ Pour une application récente : Cour E.D.H (gr. chambre), 25 septembre 2018, *Denisov c. Ukraine*, n° 100, www.hudoc.echr.coe.int

²⁵ Cour E.D.H., 22 février 2018, *Libert c. France*, www.hudoc.echr.coe.int, J.L.M.B., 2018, liv. 14, p. 632, J.T.T., 2018, liv. 1311, p. 262, note, *Ors.*, 2018 (reflet I. PLETS), liv. 9, p. 23 et liv. 7, p. 210; *R.W.*, 2019-20 (reflet M. LELOUP), liv. 4, p. 158.

que la requérante pouvait raisonnablement croire au caractère privé de ce type d'appels ; cette attente se trouvait renforcée par le fait qu'en sa qualité de contrôleur général, elle disposait d'un bureau réservé à son usage, équipé de deux téléphones, dont un était spécialement destiné à ses communications privées. De plus, en réponse à un mémorandum de sa part, elle avait reçu l'assurance qu'elle pouvait se servir de ses téléphones de bureau dans le cadre de la procédure qu'elle avait intentée pour discrimination fondée sur le sexe.

24. Des messages électroniques envoyés depuis le lieu de travail, des éléments recueillis au moyen d'une surveillance de l'usage qu'une personne fait de l'Internet sur son lieu de travail (*Copland c. Royaume-Uni*, no 62617/00, § 41, CEDH 2007-I), et des données électroniques constituées de messageries électroniques ou de fichiers informatiques (voir, *mutatis mutandis*, *Vinci Construction et GTM Génie Civil et Services c. France* (nos 63629/10 et 60567/10, §§ 69-70, 2 avril 2015; les circonstances de cette affaire sont toutefois différentes de celles de l'espèce ; il s'agissait en effet de sociétés qui dénonçaient, pour l'essentiel, la fouille et la saisie de données électroniques, constituées de fichiers informatiques et des messageries électroniques de certains de leurs employés, comprenant notamment des messages relevant de la confidentialité qui s'attache aux relations entre un avocat et son client), peuvent également relever de l'article 8.

25. La Cour peut donc admettre que, dans certaines circonstances, des données non professionnelles, par exemple des données clairement identifiées comme étant privées et stockées par un employé sur un ordinateur mis à sa disposition par son employeur pour l'accomplissement de ses fonctions, sont susceptibles de relever de sa « vie privée ». En l'espèce, comme l'a relevé l'arrêt rendu le 15 décembre 2010 par la cour d'appel d'Amiens en la cause du requérant, la SNCF tolère que ses agents utilisent ponctuellement à titre privé les moyens informatiques mis à leur disposition, tout en précisant, à cet égard, les règles à suivre (voir, *mutatis mutandis*, *Bărbulescu*, précité, § 80) ».

Le critère pour déterminer si l'article 8 de la CEDH est d'application est donc de savoir si la personne concernée pouvait raisonnablement s'attendre à ce que sa vie privée soit protégée et respectée²⁶. Pour trancher cette question, il y a lieu de tenir compte d'une information préalable concernant une possible ingérence ou d'indices de nature à faire croire qu'aucun contrôle ne serait opéré²⁷.

Corrélativement, il y a également lieu de tenir compte d'indices et de règles donnant à penser qu'un contrôle est possible. Bien entendu, dans l'hypothèse où l'employeur adopte des règles, et que celles-ci s'avèrent très restrictives, les attentes du travailleur en termes de respect de sa vie privée sont réduites à due concurrence.

²⁶ S. GILSON et F. LAMBINET, « La vie privée au travail : les enseignements de la Cour européenne des droits de l'homme » in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2021, p. 32, n° 17.

²⁷ P. VAN ACHTER, « Contrôle du disque dur de l'ordinateur professionnel du travailleur : tout est permis ? », in *Technologies, surveillance et vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2021, pp. 154-155.

Toutefois, précise la Cour européenne des droits de l'homme, « les instructions d'un employeur ne peuvent pas réduire à néant l'exercice de la vie privée sociale sur le lieu de travail. Le respect de la vie privée et de la confidentialité des communications continue à s'imposer, même si ces dernières peuvent être limitées dans la mesure du nécessaire »²⁸.

En droit interne, la Cour de cassation recourt elle aussi au critère de l'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée pour déterminer si l'utilisation de l'enregistrement d'une communication par un participant à l'insu d'un autre peut constituer une infraction à l'article 8 CEDH²⁹. Ces attentes raisonnables s'apprécient au regard des circonstances de fait.

En l'espèce, les circonstances de fait sont défavorables à Mme R.

Certes, l'asbl n'avait pas de règlement d'ordre intérieur régissant l'usage des ordinateurs, téléphones et mails professionnels, mais Mme R. disposait d'indices sérieux : l'asbl avait choisi de ne pas doter ses ordinateurs ou ses sessions de mots de passe précisément pour permettre à un ou une collègue de recourir en cas de nécessité au contenu de l'ordinateur d'une personne en congé, malade ou travaillant à temps partiel, comme c'est le cas de Mme R.

Mme R. savait parfaitement que, sur son lieu de travail, le contenu de chaque ordinateur était accessible à tous les travailleurs et que son pc était susceptible d'être utilisé par des collègues en son absence.

En outre, les films et photos litigieux ne figuraient pas dans un fichier qui aurait permis d'en deviner la nature privée.

Mme R. ne pouvait légitimement s'attendre à ce que son droit à la vie privée protège les fichiers ainsi conservés sur le disque dur de son ordinateur professionnel.

La prise de connaissance de ceux-ci par le directeur de l'asbl ne viole pas son droit à la vie privée.

²⁸ Cour E.D.H (gr. chambre), n° 61496/08, 5 septembre 2017, *Barbulescu c. Roumanie*, n° 80, www.hudoc.echr.coe.int, J.T.T., 2018, liv. 1311, p. 257, note, R.W., 2018-19 (reflet VANDENBOGAERDE, A.), liv. 18, p. 718, www.terralaboris (décision commentée).

²⁹ Cass., 17 novembre 2015 et Cass., 9 septembre 2008, www.juportal.be.

Enfin, comme le soulève à juste titre l'asbl, quand bien même une ingérence irrégulière dans la vie privée de Mme R. aurait eu lieu par la découverte de ces films et vidéos, le test dit « Antigone » permettrait de valider leur utilisation en justice.

En effet, notre Cour sa rallie avec conviction à la jurisprudence de cassation en vertu de laquelle, en matière civile, l'utilisation d'une preuve obtenue illégalement ne peut être écartée, sauf disposition contraire expresse de la loi, que si l'obtention de cette preuve porte atteinte à la fiabilité de celle-ci ou compromet le droit à un procès équitable. À cet égard, il y a lieu de tenir compte de toutes les circonstances de l'espèce, notamment de la manière dont la preuve a été obtenue, des circonstances dans lesquelles l'illégalité a été commise, de la gravité de celle-ci et de la mesure dans laquelle elle a porté atteinte au droit de la partie adverse, du besoin de preuve de la partie qui a commis l'illégalité et de l'attitude de la partie adverse³⁰.

Il est acquis dans le cas de Mme R. que la fiabilité des fichiers audio et vidéo n'a pas été compromise par leur découverte.

En outre, compte tenu de la circonstance que :

- les films et photos compromettants, qui n'étaient pas récents, ont été trouvés par hasard après plusieurs mois de présence, sans que l'employeur ait activement cherché à coincer Mme R. en raison de son « besoin de preuve » (elle ne soutient d'ailleurs pas que son ordinateur aurait fait l'objet d'une fouille en règle destinée à lui chercher noise) ;
- ils ont été trouvés sur un disque dur où ils figuraient de son fait à elle (même si c'est selon toute vraisemblance à son insu et en vertu d'une négligence, éléments qui ne sont pas imputables à son employeur) ;
- que Mme R. ne conteste pas que les films et photos lui avaient bien été adressés ou avaient bien été recherchés par elle ;
- ils n'avaient pas été regroupés dans un dossier qui aurait permis d'en constater le caractère privé ;

³⁰ Cass., 14 juin 2021, www.luportal.be (en néerlandais), *J.T.*, 2021/28, p. 551 et note D. MOUGENOT, « Utilisation des preuves irrégulières en justice : Antigone se met en tenue civile », *J.L.M.B.*, 2021 (sommaire), liv. 32, 1470, *J.T.T.*, 2022, liv. 1426, p. 200, *RABG*, 2021, liv. 16, p. 1509, note F. MOURLON BEERNAERT, *RABG*, 2022, liv. 2-3, p. 232, *R.W.*, 2021-22 (sommaire), liv. 28, p. 1108, note J. VAN DONINCK, *R.G.D.C.*, 2022, liv. 5, p. 305, *R.D.C.*, 2021 (sommaire O. VANDEN BERGHE, J. VANSEVENANT), liv. 7, p. 961 et liv. 9, p. 2031, note M. SCHELKENS, *R.D.J.P.*, 2021, liv. 4, p. 175; *CRA* 2022, liv. 1, p. 7, note L. BREWAEYS.

- la découverte de ces fichiers semblait plus ou moins inéluctable dans une asbl où la culture d'entreprise permet à chacun d'accéder au contenu de l'ordinateur d'autrui ;

- la circonstance que Mme R. a eu l'opportunité de contextualiser cette découverte au cours des débats ;

il y a lieu de conclure que, à supposer même que la découverte de ces éléments se soit faite en violation de son droit à la vie privée, cette ingérence n'aurait pas eu pour effet de violer le droit à un procès équitable de Mme R.

Quand bien même ils auraient été obtenus illégalement, les fichiers audio et vidéo litigieux seraient admissibles comme preuve en justice.

Le dol comme vice de consentement

En vertu de l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.

La Cour de cassation a précisé que le dol au sens de l'article 1116 du Code civil implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat³¹.

L'élément déterminant est donc l'existence de manœuvres provoquant ou entretenant une erreur dans le chef de celui qui s'en plaint. Ces manœuvres doivent présenter un caractère intentionnel dans le chef de leur auteur³² ; l'intention de tromper doit être certaine³³.

Il appartient au juge du fond de constater en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol ainsi que l'influence de ces manœuvres sur les conditions auxquelles l'autre partie est amenée à contracter, le contrôle de la Cour de cassation se

³¹ Cass., 16 septembre 2009, www.juridat.be

³² P. VAN OMMESELAGHE, « Section 1 - La volonté et les vices de consentement » in *Tome II – Les obligations*, 1^{re} édition, Bruxelles, Bruylant, 2013, p. 270, n° 151.

³³ C. WANTIEZ, « Les vices de consentement dans les relations individuelles de travail selon la jurisprudence de la Cour de cassation » in R. JAFFERALI et al. (dir.), *Entre tradition et pragmatisme*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 854.

limitant à contrôler si, des faits qu'il relève, le juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener cette partie à contracter³⁴.

En résumé, le dol suppose la réunion de quatre conditions :

- l'intention de tromper,
- des manœuvres provoquant ou entretenant une erreur dans le chef de celui qui s'en plaint,
- émanant de l'autre partie contractante (sauf en cas d'acte unilatéral),
- l'influence de ces manœuvres sur le consentement du co-contractant.

Bien entendu, c'est à celui qui invoque le dol de le démontrer. Cette preuve peut être apportée par toutes voies de droit³⁵.

Dol – application au cas d'espèce

Mme R. considère que le directeur ne pouvait pas faire valoir le motif grave au vu de l'illégalité des preuves recueillies et auxquelles elle a été confrontée le jour de son licenciement. La Cour a déjà écarté cet argument et renvoie à sa motivation ci-dessus.

Pour le surplus, Mme R. ne démontre pas l'intention de tromper nécessaire à la reconnaissance d'un dol. En quoi le directeur, en lui proposant une rupture de commun accord plutôt qu'un congé pour motif grave auquel il pouvait légitimement songer, aurait-il cherché à tromper Mme R. sur la portée de ses droits ? Le directeur pouvait en effet légitimement prendre cette option en considération. Pour autant que de besoin, la Cour renvoie à cet égard à développement antérieurs, *mutatis mutandis*.

Le consentement de Mme R. n'a pas été vicié par un dol, pas plus qu'il ne l'a été par une violence injuste.

Il n'y a aucun motif d'annuler la convention de rupture de commun accord, qui subsiste. Mme R. ne peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. Il n'y a pas lieu non plus à la délivrance de nouveaux documents sociaux.

³⁴ Cass., 1^{er} avril 1993 et Cass., 10 novembre 2008, www.juridat.be

³⁵ Cass., 25 février 2000, www.juridat.be

Licenciement manifestement déraisonnable

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Mme R. n'a pas été licenciée. Elle a convenu de mettre un terme au contrat en accord avec son employeur, par une convention qui n'a pas été invalidée. La CCT 109 est étrangère à son cas.

Quand bien même elle serait applicable, il résulte du dossier que le licenciement était en lien avec la conduite de Mme R. et qu'on ne saurait soutenir qu'aucun employeur normal et raisonnable n'aurait fait pareil.

Mme R. doit être déboutée de ce chef de demande.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige. Il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

III.3. Les dépens

Le jugement doit être confirmé également en ce qu'il statue sur les dépens.

Mme R. succombant, il y a lieu de la condamner aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, la Cour considère que la valeur de la demande est de 81 161,72 € (addition des deux chefs de demande), soit entre 60 000 et 100 000 €.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure devrait être liquidée à 4 200 €, soit le montant de base depuis le 1^{er} avril 2022. Néanmoins, l'asbl limite sa demande à 3 500 € et c'est ce montant qui sera alloué.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Cette contribution doit être liquidée en termes de dépens même si elle n'a pas été perçue lors de l'inscription de la cause au rôle³⁶.

Mme R. a avancé cette contribution et il convient de la lui délaisser.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

- Dit l'appel de Mme R. recevable mais non fondé
- Confirme le jugement entrepris

³⁶ Cass., 26 novembre 2018, www.juportal.be

- Condamne Mme R. aux dépens, soit l'indemnité de procédure d'appel de 3 500 € et lui délaisse la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs,

KS, Conseillère faisant fonction de Présidente,
GM, Conseiller social au titre d'employeur,
CL, Conseiller social au titre d'employé,
assistés de NP, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant en vacation, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert 30 à Liège, le **deux août deux mille vingt-deux**,
par Madame KS, Conseillère faisant fonction de Présidente,
assistée de NP Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,