

8

NY

|                        |
|------------------------|
| Numéro du répertoire   |
| <b>2023 / 2498</b>     |
| Date du prononcé       |
| <b>18 octobre 2023</b> |
| Numéro du rôle         |
| <b>2021/AB/361</b>     |
| Décision dont appel    |
| <b>19/3266/A</b>       |

### Expédition

Délivrée à

le  
€  
JGR

## Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003528008-0001-0022-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif  
Notification par pli judiciaire (art. 792 C.J.)

**La SPRL HEMA -BELGIE,**

BCE 0460.370.809,

dont le siège est établi à 1180 BRUXELLES, Chaussée d'Alsemberg 757,

partie appelante,

représentée par Maître P.

loco Maître L.

avocat à 1150

WOLUWE-SAINT-PIERRE,

contre

**Madame P**

domiciliée à

partie intimée,

représentée par Maître Z.

loco Maître C

avocat à 1170

WATERMAEL-BOITSFORT,

\*

\*

\*

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

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

- le jugement prononcé le 12 mars 2021 par le tribunal du travail francophone de Bruxelles, 2<sup>ème</sup> chambre (R.G. n°19/3266/A), ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;



- la requête de la partie appelante, remise au greffe de la cour le 3 mai 2021 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire en date du 2 juin 2021 fixant un calendrier de procédure et une date de plaidoiries ;
- les conclusions (de synthèse) des parties ;
- les dossiers des parties.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 20 septembre 2023.

Les débats ont été clos.

La cause a, ensuite, été prise en délibéré.

### **SYNTHESE DES FAITS**

#### **1.-**

Le 21 février 1990, Mme P est entrée au service de HEMA, pour y exercer la fonction de vendeuse/caissière (employée). Au moment des faits pertinents, elle était occupée au sein du magasin HEMA d'Etterbeek (quartier de « la Chasse »)<sup>1</sup>, à temps partiel (22 heures par semaine).

#### **2.-**

Le 26 avril 2019, elle devait entamer ses prestations à 12h30.

Alors qu'elle se trouvait dans le magasin, déjà en uniforme, vers 12h15, elle a pris une petite calculatrice (emballée dans un étui en plastique), d'une valeur de 5,50 euros, dans un rayon du magasin, puis s'est rendue dans le réfectoire (qui se situe en dehors de la surface de vente) où elle a ouvert l'emballage, a sorti la calculatrice et l'a manipulée.

À ce moment, l'adjointe à la directrice du magasin, Mme Alicia S, l'a interpellée en lui demandant ce qu'elle comptait faire de cette calculatrice.

Mme P expose<sup>2</sup> lui avoir répondu qu'elle testait le bon fonctionnement de la calculatrice qu'elle comptait acheter dans le respect des règles en vigueur dans l'entreprise ; Mme S se serait alors saisie de la calculatrice en expliquant à Mme P qu'elle serait déposée dans le bureau de la direction du magasin<sup>3</sup>. Mme P signala qu'elle viendrait la chercher après son service pour l'acheter.

<sup>1</sup> D'après le courrier de ses conseils du 7 mai 2019, Mme P travaillait dans ce magasin depuis 2006.

<sup>2</sup> Ses conclusions, page 3.

<sup>3</sup> Il semblerait bien que la calculatrice litigieuse ait été déposée dans le bureau du magasin, Mme W attestant ne pas avoir vu cette calculatrice « car celle-ci se trouvait dans le bureau ». La calculatrice n'est donc pas restée dans le réfectoire (où eut lieu l'entretien de rupture), comme le soutient Mme P (page 11 de ses conclusions) et rien n'indique du reste que Mme P l'aurait glissée dans son sac après avoir été interpellée par Mme S (comme ceci avait été indiqué dans le courrier des conseils de HEMA du 3 juin 2019).



Mme P a entamé son travail à 12h30 puis, vers 13 heures<sup>4</sup>, elle a été convoquée dans le réfectoire du magasin, en présence de :

- Mme Nathalie DE C, directrice du magasin ;
- Mme Jasmine W, directrice régionale (« Regional Operations Manager »)<sup>5</sup> ;
- Mme T, déléguée syndicale (qui avait été invitée à se rendre sur les lieux), dont Mme P a accepté la présence pour l'assister.

Lors de la première partie de cet entretien, Mme P a signé deux documents<sup>6</sup> :

1. un premier document, dactylographié, indiquant : « Je soussignée, Carine P déclare par la présente ~~ne pas souhaiter~~ / souhaiter être accompagnée d'un représentant syndical lors de l'entretien qui a lieu ce jour avec Nathalie De C (FM) et Jasmine W (ROM) »<sup>7</sup> (les mots « ne pas souhaiter » ont été biffés à la main) ;
2. un second document, également dactylographié, indiquant : « Je, soussignée, Carine P reconnais avoir pris une calculatrice en dehors de mon temps de travail et de l'avoir déballée sans l'avoir payée »<sup>8</sup>.

Ainsi que l'atteste Mme T<sup>9</sup> :

- suite à la signature de ces deux documents, Mme W a exposé à Mme P que les faits étaient de nature à rompre la confiance et que les suites possibles étaient soit le licenciement pour motif grave en raison d'un vol soit une rupture de commun accord<sup>10</sup> ;
- Mme T s'est ensuite retirée seule, dans le bureau, avec Mme P<sup>11</sup>, a utilisé le téléphone pour contacter le délégué syndical principal, M.

<sup>4</sup> D'après l'attestation de Mme W, elle est arrivée au magasin vers 13h30 alors que Mme P travaillait encore à son poste habituel. Selon cette attestation, l'entretien aurait donc débuté plutôt après 13h30.

<sup>5</sup> Mme Vera D, responsable des ressources humaines au sein de HEMA, n'était pas présente, bien qu'elle soit mentionnée comme signataire de la convention litigieuse.

<sup>6</sup> Le déroulement de l'entretien est attesté tant par Mme W que par Mme T, en ce compris l'ordre dans lequel les documents ont été signés.

<sup>7</sup> Pièce 3 de HEMA.

<sup>8</sup> Pièce 2 de HEMA.

<sup>9</sup> Pièce 4 de HEMA.

<sup>10</sup> Mme W ajoute que « Madame D et moi-même lui avons expliqué que nous souhaitons régler la situation sans faire appel à la police ». Dans le courrier du 7 mai 2019, les conseils de Mme P ont indiqué que cette dernière (« déstabilisée » après les accusations de vol) « a proposé d'appeler immédiatement la police pour s'expliquer et prouver son innocence », ce que Mmes « VAN D » (lire : W) et DE C auraient refusé.

<sup>11</sup> D'après Mme W, cet aparté résulte d'une demande de Mme P : pièce 11 de HEMA, page 3.



L<sup>12</sup>, et elles ont « eu le temps de discuter seule à seule des différentes options »;

- Mme P lui a alors indiqué son souhait de rompre le contrat de travail de commun accord et elles ont alors demandé à Mme W que Mme P puisse immédiatement signer le document de rupture de commun accord.

Mme W atteste que Mme P et Mme Tl sont revenues dans le réfectoire « environ 30 minutes plus tard » (ce qui indique que l'aparté aurait duré environ 30 minutes).

Mme P a alors signé une convention (préétablie et dactylographiée) prévoyant la rupture du contrat de travail de commun accord à la date du 26 avril 2019, sans préavis ni indemnité, ainsi que diverses modalités liées à la rupture du contrat, et indiquant son caractère « transactionnel »<sup>13</sup>.

D'après l'attestation de Mme W : « Avant de partir, Madame F s'est adressée à Madame T en lui demandant si elle voulait bien vérifier qu'aucun autre objet ne soit présent dans son sac. Ce qui a été confirmé par Madame T. Madame P a alors quitté le magasin »<sup>14</sup>.

### 3.-

Par courrier recommandé du 7 mai 2019, les conseils de Mme P ont contesté la rupture du contrat de travail, en invoquant le fait que son consentement avait été vicié en raison d'un dol (évoquant également les principes en matière de violence morale) ; ils ont réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et une offre de reclassement professionnel.

### 4.-

Le formulaire C4, établi le 13 mai 2019, indique que le contrat de travail a pris fin de commun accord entre l'employeur et le travailleur le 26 avril 2019<sup>15</sup>.

### 5.-

Par courrier du 3 juin 2019, en réponse aux conseils de Mme P, les conseils de HEMA ont défendu la validité de la convention.

Le différend subsistant, Mme P a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles, le 6 août 2019.

<sup>12</sup> Qui confirme s'être entretenu par téléphone avec Mme P : pièces 5 et 10 de HEMA.

<sup>13</sup> Pièce 1 de HEMA.

<sup>14</sup> Pièce 11 de HEMA.

<sup>15</sup> Pièce 3 de Mme P



Suite au jugement du tribunal, faisant partiellement droit aux demandes de Mme P HEMA a cantonné les sommes au paiement desquelles elle a été condamnée.

### LE JUGEMENT DONT APPEL

Mme P demandait au tribunal de déclarer ses demandes recevables et fondées, de dire pour droit que la convention signée le 26 avril 2019 entre parties est frappée de nullité absolue et, par conséquent :

- à titre principal, de condamner HEMA à lui payer :
  - o 52.336,26 euros bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - o 517,28 euros bruts, à titre de prime de fin d'année ;
  - o 5.500 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut d'offre de reclassement professionnel ;
  - o les intérêts de retard ;
  - o moratoires et judiciaires au taux légal calculés sur ces montants bruts à dater du 6 avril 2018 ;
- et condamner HEMA à lui délivrer un nouveau formulaire C4 dans le mois de la signification du jugement à intervenir.
- à titre subsidiaire, de convoquer les parties à comparaître personnellement et d'autoriser Mme P à rapporter la preuve par témoins de différents faits qui se seraient déroulés le 26 avril 2019 au sein du magasin dans lequel elle travaillait ;
- avant-dire droit, de condamner HEMA à produire les images de caméra de surveillance du 26 avril 2019 dans lesquelles on peut voir Mme P dans les rayons du magasin prendre en main la calculatrice et se diriger dans le réfectoire ;
- en toute hypothèse, de condamner HEMA aux dépens liquidés à 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure et à 222,68 euros à titre de frais de citation et ordonner l'exécution provisoire.

HEMA concluait à l'irrecevabilité ou à tout le moins au non fondement de la demande et sollicitait la condamnation de Mme P aux dépens ; subsidiairement, HEMA demandait de limiter la condamnation compte tenu de ses moyens.

Le jugement frappé d'appel, du 12 mars 2021, a fait droit à la demande de Mme P comme suit :

*« Statuant après un débat contradictoire ;*



*Déclare la demande principale recevable et partiellement fondée.*

*Déclare nulle la convention de rupture de commun accord signée entre les parties le 26 avril 2019.*

*Condamne la S.P.R.L. HEMA-BELGIE :*

- (i) à payer à Madame P. une somme brute de 52.336,26€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis outre les intérêts au taux légal à dater du 26 avril 2019 ;*
- (ii) à délivrer un nouveau formulaire C4 rectifié dans le mois de la signification du présent jugement ;*
- (iii) aux dépens, en ce compris, l'indemnité de procédure de base correspondant à 3.000 euros et les frais de citation de 222,68 euros.*

*Déboute Madame P. de sa demande relative au défaut d'offre de reclassement.*

*Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans préjudice de la faculté de cantonnement. ».*

#### **L'APPEL DE LA SPRL HEMA-BELGIE**

Suivant ses dernières conclusions, HEMA demande à notre cour ce qui suit :

- déclarer l'appel d'HEMA recevable et fondé ;
- déclarer l'appel incident de Madame P. à tout le moins non fondé ;

et en conséquence :

\* à titre principal :

- mettre le jugement a quo à néant dans la mesure ci-après précisée et ce faisant, faire ce que le premier juge aurait dû faire :

- o débouter Madame P. de l'intégralité de ses demandes<sup>16</sup> ;
- o condamner Madame P. aux dépens de l'instance soit, à ce jour, dans le chef de HEMA, l'indemnité de procédure de base de 3.000,00 euros et lui délaisser ses frais de citation ;

- confirmer le jugement a quo en ce qu'il déboute Madame P. de sa demande visant à obtenir 5.500,00 euros au titre de dommages et intérêts pour défaut d'offre de

<sup>16</sup> En page 41 de ses conclusions, HEMA conclut à l'irrecevabilité (exception de transaction) ou au non-fondement de la demande de Mme P.



reclassement professionnel en vertu de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ;

- condamner Madame P aux dépens de la procédure d'appel liquidés, dans le chef de l'appelante, à l'indemnité de procédure de base de 3.500,00 euros.

\* à titre subsidiaire :

avant dire droit : autoriser la concluyente à rapporter la preuve par témoins des faits suivants :

1. le 26 avril 2019, Madame P a pu être assistée par un délégué syndical en la personne de Madame T , durant toute la durée de l'entretien relatif à la soustraction par elle d'une calculatrice ;
2. elle a également pu s'isoler durant au moins trente (30) minutes avec cette dernière afin de s'entretenir par téléphone avec Monsieur L ;
3. l'ensemble des conseils utiles (en ce compris les conséquences juridiques liées à la signature d'une convention de rupture de commun accord) ont été prodigués à Madame P par Madame T et Monsieur L ;
4. le temps nécessaire à la lecture de la convention de rupture de commun accord lui a par ailleurs été laissé, avant qu'elle ne signe ladite convention.

et surseoir à statuer pour le surplus dans l'entre-temps ;

\* à titre tout à fait subsidiaire : limiter la condamnation de la concluyente compte tenu des moyens développés par elle.

#### **L'APPEL INCIDENT DE MADAME P**

Suivant ses dernières conclusions, Mme P demande à notre cour ce qui suit :

1. A titre principal :

1.1. confirmer le jugement prononcé le 12 mars 2021 en ce qu'il a :

- déclaré ses demandes recevables et fondées ;

- dit pour droit que la convention signée le 26 avril 2019 entre les parties est frappée de nullité absolue ;



- condamné HEMA à lui payer :

- 52.336,26 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- à majorer des intérêts de retard ;

- condamné HEMA à délivrer un nouveau formulaire C4 dans le mois de la signification du jugement à intervenir.

1.2. réformer ledit jugement et de faire ce que le premier juge eut dû faire :

- condamner HEMA à lui payer :

- 5.500 € à titre de dommages et intérêts pour défaut d'offre de reclassement professionnel ;
- 517,28 € brut à titre de prime de fin d'année ;
- à majorer des intérêts de retard.

2. A titre subsidiaire, l'autoriser à rapporter par témoins la preuve des faits précis et pertinents qui se sont déroulés le 26 avril 2019.

Avant dire droit :

- convoquer les parties à comparaître personnellement ;

- l'autoriser à rapporter la preuve par témoins (Madame A , Monsieur Joseph L , Madame Jasmine W et Madame Alicia S ) des faits suivants qui se sont déroulés le 26 avril 2019 au sein du magasin HEMA Belgique :

« - Madame P. a-t-elle mis la calculatrice dans son sac à main ?

- Madame T. était-elle présente à la table du réfectoire avec les membres de la direction avant que Madame P. ne se présente ?

- Madame P. a-t-elle expliqué la procédure d'usage au sein de la société à la demande de la société : la marchandise est prise dans les rayons et est déposée aux caisses du magasin ou au bureau de la direction. A la fin de leur service, les marchandises sont scannées à la caisse par un membre de la direction ou par un autre travailleur désigné par cette dernière.

- Madame P. a-t-elle uniquement reconnu avoir emmené la calculatrice dans le réfectoire pour vérifier son bon fonctionnement mais n'a jamais reconnu l'avoir volée ou avoir l'intention de la voler.

- La lettre de reconnaissance (pièce 2 du dossier de pièces de la société) a-t-elle été signée avant que le motif grave ne soit invoqué auprès de Madame P. ?

- Madame W ou Madame S. a-t-elle dit à Madame P. que le non-respect d'un règlement interne revenait au même qu'un vol ?

- Madame P. a-t-elle demandé d'appeler la police ? Cet appel lui a-t-il été refusé ?



- A-t-il été convenu qu'une convention de rupture de commun accord soit signée lors des discussions entre Madame P. Madame T et Monsieur L ?
  - Monsieur L a-t-il, vu les images de caméra surveillance ?
  - A-t-il exprimé le fait qu'il ne pouvait pas défendre Madame P ? ;
  - A-t-il exprimé le fait qu'il ne pouvait rien faire pour elle ?
  - A-t-il exprimé le fait qu'il n'y avait pas d'autre solution d'un renvoi sur le champ ?
  - A-t-il exprimé le fait que si Madame P contestait les faits, elle aurait des difficultés devant le juge ?
  - A-t-il dit à Madame P qu'elle n'aurait en aucun cas un problème avec ses allocations de chômage ?
  - Monsieur L avait-il connaissance du projet de convention de rupture de commun accord lorsqu'il a eu Madame P au téléphone ?
  - Madame T a-t-elle discuté avec Madame P des conséquences de la convention de rupture de commun accord ?
  - L'un des témoins a-t-il expliqué les implications de la signature de la convention de rupture de commun accord à Madame P ?
  - La convention de rupture de commun accord était-elle déjà établie par la société au moment où cette dernière a pris l'initiative de la soumettre à Madame P ?
  - Madame T a-t-elle fouillé les sacs à provision de Madame P ? »
3. Condamner HEMA aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure correspondant à 6.250 € (3.000,00 € en première instance + 3.750 € en appel vu l'indexation de 2022) et les frais de citation de 222,68 €.

### **RECEVABILITE DES APPELS**

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement frappé d'appel aurait été signifié. L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux (art. 1051 et 1057, C.J.). L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident formé dans les premières conclusions prises par Mme P (art. 1054, al. 2, C.J.).

### **DISCUSSION**

#### **1. Sur la validité de la convention de rupture de commun accord**

##### **1.1. Le jugement a quo**

Le jugement *a quo* conclut à la nullité de la convention litigieuse, au motif que le consentement de Mme P a été vicié tant par la violence morale que par le dol.



Le tribunal a estimé tout d'abord (pages 16 et s. du jugement) que le vol n'était pas établi à défaut d'intention frauduleuse dans le chef de Mme P. Cette absence d'intention frauduleuse se déduit des circonstances (avoir pris la calcullette dans un rayon surveillé par caméra, l'avoir déballée dans le réfectoire qui devait être fréquenté au moment des faits). HEMA n'ayant pas produit les images des caméras de surveillance en première instance, le tribunal n'a pas pu vérifier que Mme P. avait vérifié les alentours avant de s'emparer de la calcullette (page 17 du jugement).

Le vol n'étant pas démontré, le tribunal a jugé disproportionné d'invoquer un motif grave pour méconnaissance d'un règlement interne. La gravité des faits est également contredite par le fait que Mme P. a pu entamer son service avant d'être convoquée à l'entretien.

Le tribunal estime donc que HEMA a abusé de son droit d'invoquer un motif grave.

Selon le tribunal, la contrainte morale est à retenir également en raison du fait que Mme P. a été convoquée à une réunion sans avoir été informée de son objet, qu'elle se serait retrouvée face à trois personnes qui lui reprochaient son comportement et qu'elle n'a pas reçu de conseils ni d'explications de la déléguée qui l'assistait.

Le tribunal retient également le dol, eu égard à deux éléments particuliers :

- Il doute que la société ait choisi la déléguée syndicale Mme T « par hasard » (page 18 du jugement) et semble retenir que la société aurait veillé à ce que le contact avec l'autre délégué, M. L., ne puisse être établi que par téléphone ;
- HEMA a procédé en deux temps, en faisant d'abord signer une reconnaissance des faits, pour invoquer ensuite la commission d'un vol.

Selon le tribunal, Mme P. n'aurait pas signé la convention si elle avait été mieux informée par les délégués syndicaux ; elle n'aurait pas non plus signé la reconnaissance des faits si elle avait su qu'elle constituait, aux yeux de l'entreprise, un aveu de vol (page 19 du jugement). Il s'agit, selon le tribunal, de manœuvres dolosives ayant vicié le consentement de Mme P.

Le tribunal conclut à la nullité de la convention de rupture et déduit des agissements de la société sa volonté de rompre le contrat de travail, de sorte qu'elle est redevable d'une indemnité de préavis.

## 1.2. Moyens d'appel de HEMA

HEMA développe plusieurs griefs contre le jugement.



En résumé (pages 23 à 42 de ses conclusions), après avoir rappelé les principes en matière de violence morale, HEMA expose que les faits, reconnus par Mme P. sans contrainte, n'étaient pas factices ni anodins mais suffisamment graves pour justifier un licenciement pour motif grave. Lors de la signature de la convention, il existait bien une raison objectivement sérieuse de licencier pour motif grave. Rien n'explique que Mme P. n'ait pas respecté les procédures internes en matière d'achats par le personnel (conclusions, page 32). L'absence d'intention frauduleuse n'est pas démontrée et ne résulte pas du fait que la calculatrice ait été déballée dans le réfectoire, les employés situés éventuellement à proximité n'étant pas censés savoir que la calculatrice n'avait pas été payée.

HEMA produit en appel les images de la caméra de surveillance où l'on identifie très clairement Mme P. vérifier les alentours pour s'assurer de l'éloignement de Mme S. puis vérifier une seconde fois les allées du magasin, avant de s'emparer de la calculatrice, pour s'éloigner ensuite en direction du réfectoire (conclusions, page 34).

Selon HEMA, Mme P. ne pouvait ignorer la teneur de l'entretien auquel elle a été convoquée vu qu'elle venait d'être surprise par Mme S. Elle connaissait Mme W. et était assistée par une déléguée syndicale pendant l'entretien. Il n'est pas démontré qu'elle aurait été mal conseillée et les attestations des deux délégués syndicaux (Mme T. et M. L.) établissent le contraire.

HEMA conclut n'avoir pas abusé de son droit d'invoquer un motif grave de sorte qu'il n'y a pas eu violence morale viciant le consentement au moment de la signature de la convention de rupture.

Sur le dol reconnu par le tribunal, HEMA soutient que les éléments factuels retenus par le premier juge ne reposent sur aucun élément concret du dossier. Rien ne permet de considérer que Mme P. n'aurait pas été soutenue et conseillée par la déléguée syndicale présente à ses côtés, ni que les deux délégués syndicaux qui sont intervenus dans l'affaire n'auraient pas été correctement informés des faits. HEMA ne pourrait de toute manière se voir reprocher la manière dont les délégués ont assumé la défense de Mme P. (conclusions, page 39).

Il est ensuite fait grief au premier juge, en l'absence de vice de consentement, d'avoir méconnu le principe de la convention-loi qui devait conduire à constater l'irrecevabilité de l'action de Mme P., en raison de l'effet extinctif de la transaction, ou à tout le moins le non-fondement de ses demandes.

Subsidiairement, HEMA offre de rapporter la preuve par témoins de différents faits cotés au dispositif de ses conclusions, qui concernent les circonstances dans lesquelles la signature de la convention est intervenue.



### 1.3. Moyens d'appel de Mme P

Mme P maintient que son consentement a été extorqué par violence morale (conclusions, pages 14 et s.).

La menace de licenciement était injuste dans la mesure où le fait de vol reproché était inexistant, en l'absence d'intention frauduleuse. Mme P soutient avoir toujours voulu payer l'article en question. Elle souligne ne pas être sortie du magasin avec l'objet ni avoir dépassé la ligne des caisses du magasin. Le fermoir de l'emballage en plastique n'était pas abîmé de sorte que l'emballage aurait pu être refermé et remis en rayon après l'essai de la calculette. Les images de la caméra de surveillance démontrent l'absence d'intention frauduleuse. La société a fait planer la menace d'un licenciement pour motif grave sur la base d'un motif factice.

Mme P ajoute que le non-respect d'une procédure interne en matière d'achats de personnel est un motif anodin, ce qui rend disproportionnée et donc injuste la menace du licenciement pour motif grave sur la base de ce motif.

HEMA a abusé de la vulnérabilité de Mme P et de la confusion dans laquelle elle se trouvait, pour extorquer par violence morale son consentement à la convention (conclusions, page 19).

De plus, HEMA a usé de manœuvres dolosives, en élaborant une mise en scène destinée à faire impression sur Mme P (conclusions, page 20). Celle-ci a été convoquée dans la précipitation à un entretien auquel elle n'était pas préparée.

La déléguée Mme T aurait été « briefée » par la direction sur la nécessité que Mme P signe la convention (conclusions, page 21) et ne l'a pas bien conseillée.

Mme P conteste la valeur probante de l'attestation écrite<sup>17</sup> de cette déléguée (notamment parce qu'elle indique qu'aucune fouille n'aurait été réalisée alors que Mme W indique dans son attestation que Mme T a vérifié le sac de Mme P avant son départ).

Quant à M. L, il n'aurait pas compris la situation voire aurait été incompétent en conseillant à Mme P de « ne pas signer le C4 » et il n'a pas pu personnellement constater les faits qu'il relate, n'ayant été contacté que par téléphone (conclusions, pages 22 et 23).

<sup>17</sup> En page 22 de ses conclusions, Mme P conteste la valeur probante d'une attestation qui ne paraît pas être la même que celle déposée en pièce 4 du dossier d'appel de HEMA. Cette dernière n'est pas affectée des vices dénoncés par Mme P en page 22 de ses conclusions.



Les délégués n'ont donc pas bien défendu Mme P.

La société en a profité, ce qui est constitutif d'un dol.

Enfin, la société a procédé à des manœuvres en vue de faire signer une reconnaissance des faits prérédigée. Les termes utilisés par la société avaient pour but de tromper Mme P qui n'aurait jamais accepté de signer une reconnaissance pour des faits de vol.

Une fois en possession de ce document, la société l'a utilisé pour convaincre Mme P que les faits qu'elle venait de reconnaître étaient susceptibles de justifier un licenciement pour motif grave.

HEMA a ainsi abusé de la naïveté de Mme P pour l'amener à signer les documents litigieux.

Mme P reproche encore à HEMA d'avoir refusé de faire intervenir la police pour lui permettre de « *prouver son innocence* » (conclusions, page 25).

En conclusion, la convention est nulle et le jugement doit être confirmé.

#### 1.4. Position de la cour

##### 1.4.1. Principes

###### 1.-

Le consentement de la partie qui s'oblige est une condition essentielle de validité d'une convention (art. 1108 de l'ancien Code civil<sup>18</sup>). Suivant l'article 1109 de l'ancien Code civil, « *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.* »

###### 2.-

L'ancien Code civil précise en ses articles 1111 et 1112, à propos de la violence :

« *Art. 1111. 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.*

*Art. 1112. 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. »*

---

<sup>18</sup> Applicable au moment des faits.



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

- i. la violence doit avoir été déterminante du consentement ;
- ii. elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable présentant les mêmes caractéristiques générales d'âge, de sexe et de condition que la personne concernée ;
- iii. elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable, de nature physique ou morale ;
- iv. elle doit être injuste ou illicite<sup>19</sup>.

Comme l'a écrit P. VAN OMMESLAGHE, « *un simple déséquilibre entre les positions économiques ou sociales des parties ne suffit pas à caractériser la violence, en l'absence de tout abus d'influence anormal* »<sup>20</sup>.

Pour apprécier si une violence injuste ou illicite a été exercée, les conditions, dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur, sont déterminantes<sup>21</sup>.

La seule circonstance que les faits reprochés au travailleur ne constituent pas un motif grave, n'établit pas que l'employeur qui les invoque abuse de ses droits au moment où il menace le travailleur d'un licenciement pour motif grave<sup>22</sup>.

Ainsi, s'agissant d'apprécier si un travailleur a été victime de violence morale au moment de signer une convention de rupture de commun accord sous la menace d'un licenciement pour motif grave, la question qui se pose n'est pas de savoir si les juridictions sociales auraient admis la gravité du fait invoqué en cas de licenciement pour motif grave, mais bien de savoir si la menace invoquée présentait ou non une cause légitime ou encore si elle était totalement disproportionnée<sup>23</sup>.

La menace de licencier pour motif grave n'est pas en elle-même constitutive d'une violence morale, à moins que l'employeur ne sache pertinemment que les faits invoqués à titre de motif grave sont inexistantes ou futiles, ce qui confère à la menace un caractère injuste<sup>24</sup>.

S'agissant de placer un travailleur devant le choix entre un renvoi pour motif grave et une démission volontaire, ce fait n'est pas, en règle, constitutif d'une violence morale injuste entraînant un vice de consentement, dans la mesure où la seule menace de licenciement du

<sup>19</sup> Principes rappelés par C. trav. Bruxelles, 10 octobre 2021, *J.T.T.*, 2022, p. 101.

<sup>20</sup> P. VAN OMMESLAGHE, *Traité de droit civil belge*, t. II, *Les obligations*, vol. 1, coll. De Page, n° 163, p. 284.

<sup>21</sup> Cass., 24 mars 2003, n° S.020092.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>22</sup> Cass., 23 mars 1998, n° S.970031.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be).

<sup>23</sup> C. trav. Bruxelles, 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017/24, n° 1288, pp. 383-384, se référant à C. trav. Liège, 10 janvier 2006, R.G. n° 29538-00, Juridat, F-20060110-7.

<sup>24</sup> P. VAN OMMESLAGHE, *op. cit.*, n° 163, spécialement pages 285 et 286 et la jurisprudence citée.



travailleur pour motif grave n'est pas, en soi, constitutive de violence morale, sauf si les faits reprochés sont réellement anodins ou factices<sup>25</sup>.

La violence doit être invoquée à bref délai, sous peine de se voir opposer d'avoir tacitement approuvé la convention litigieuse (art. 1115 ancien Code civil).

3.-

Quant au dol, il 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. Il ne se présume pas, et doit être prouvé* » (art. 1116 du Code civil).

Le juge ne peut légalement déduire l'existence d'un dol justifiant l'annulation d'un acte juridique – en l'espèce une démission – de faits dont il ne résulte pas que l'employeur avait eu l'intention de tromper le travailleur<sup>26</sup>.

4.-

La violence et le dol doivent être prouvés par la partie qui s'en prévaut (articles 8.4 du Code civil et 870 du Code judiciaire).

5.-

La convention conclue par erreur, violence ou dol, peut être annulée (art. 1117 du Code civil).

**1.4.2. Application : la convention est valide et ne doit pas être annulée**

**a) Absence de violence morale : la menace du licenciement pour motif grave était légitime eu égard au caractère sérieux des faits constatés**

HEMA ne conteste pas avoir menacé Mme P d'un licenciement pour motif grave.

Cette menace était certainement de nature à l'impressionner et à faire naître chez elle la crainte d'un préjudice grave, qui a pu l'amener à accepter de signer la convention.

Ceci étant, cette menace n'était pas injuste ni illicite, eu égard aux faits qui ont déterminés HEMA à proposer cette rupture de commun accord.

Ces faits n'étaient pas anodins.

<sup>25</sup> Cass., 7 novembre 1977, *Pas.*, 1978, I, p. 275, cité par C. trav. Bruxelles, 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017/24, n° 1288, pp. 383-384.

<sup>26</sup> Cass. 10 novembre 2008, *J.T.T.*, 2009/2, n° 1026, pp. 19-21 (sommaire). Sur le dol, voy. P. VAN OMMESLAGHE, *op. cit.*, n°149 et s. (pp. 268 et s.).



Tout d'abord, les images de la caméra de surveillance (produites seulement en appel) montrent que Mme P semble vérifier les alentours avant de se diriger d'un pas décidé vers le rayon où se trouvait la calculatrice et de s'en emparer. L'employeur a pu être intrigué par cette gestuelle et l'interpréter comme étant celle de quelqu'un qui vérifie que « le champ soit libre » avant de s'emparer de l'objet convoité<sup>27</sup>.

Ensuite, Mme P s'est dirigée avec cette calculatrice en dehors de la surface de vente, dans le réfectoire, où elle a ouvert l'emballage pour manipuler la calculatrice. Pourtant, rien n'empêchait Mme P de tester la calculatrice dans la surface de vente (si tel était vraiment ce qu'elle voulait faire), puis de déposer cette calculatrice au bureau ou à la caisse pour l'acheter par la suite, conformément aux règles d'achat pour le personnel, qui lui étaient bien connues (ce qu'elle ne conteste pas).

Mme P a déballé le produit dans le réfectoire, en dehors du champ de vision des caméras de surveillance ; c'est Mme S, l'adjointe à la direction (qui s'était éloignée auparavant, comme le montrent les images de la caméra de surveillance), qui l'a surprise alors qu'elle avait déballé le produit dans le réfectoire.

Aucun élément du dossier ne permet de considérer que Mme P aurait exhibé et manipulé la calculatrice devant d'autres membres du personnel qui se seraient trouvés dans le réfectoire au même moment. Rien n'indique en effet que quelqu'un d'autre que Mme P se trouvait, au moment litigieux, dans le réfectoire ; l'on ne peut dès lors pas supposer que le réfectoire était fréquenté à ce moment.

Concernant la question de l'absence ou non d'intention frauduleuse, la cour, dans le cadre de son contrôle marginal en tant que juge du vice du consentement, n'aperçoit pas quel élément aurait dû convaincre l'employeur que Mme P aurait eu l'intention de payer cette calculatrice.

Confronté à de tels faits, l'employeur a raisonnablement pu considérer que Mme P non seulement, n'avait pas respecté les règles d'achats en vigueur au sein de l'entreprise, mais surtout qu'elle avait tenté de voler un bien de l'entreprise.

Pour rappel, la question ne consiste pas à savoir si un licenciement pour motif grave aurait été admis par les juridictions du travail. Le juge du vice de consentement doit se limiter à un contrôle marginal en appréciant si la violence alléguée présente ou non un caractère injuste ou illicite.

---

<sup>27</sup> Dans le courrier de ses conseils du 7 mai 2019 (page 3), il était soutenu que Mme P avait saisi la petite calculatrice « *sur son chemin* » (de l'entrée du magasin au réfectoire), version qui n'est pas compatible avec les images de la caméra vidéo.

Il suffit de constater que les faits auxquels l'employeur a été confronté étaient sérieux et ont pu raisonnablement être interprétés par celui-ci comme constitutifs d'une tentative de vol.

Dans ces circonstances, la menace de licencier Mme P pour motif grave n'était pas injuste ni illicite ; HEMA n'a commis aucun abus en invoquant la possibilité d'un tel licenciement.

HEMA n'a donc pas extorqué le consentement de Mme P par la violence morale, en lui proposant l'alternative entre le licenciement pour motif grave et la rupture de commun accord.

Le fait que Mme P ait pu entamer son service à 12h30 avant d'être convoquée à un entretien vers 13h ou 13h30, n'a aucune incidence et ne signifie pas que les faits étaient considérés comme anodins par HEMA. La direction de HEMA, qui venait de prendre connaissance des faits, a certainement dû aviser et se concerter avant de décider de convoquer Mme P à l'entretien, lequel s'est tenu très rapidement après les faits (environ une heure après).

Le consentement de Mme P n'a donc pas été vicié par la violence morale.

#### **b) Absence de dol**

Mme P reste en défaut de prouver que HEMA aurait usé de manœuvres dans l'intention de la tromper.

À cet égard, il ne ressort d'aucun élément du dossier que HEMA aurait influencé ou manipulé les délégués syndicaux étant intervenus pour assister et conseiller Mme P. Les attestations rédigées par ces derniers, plusieurs mois après les faits, ne plaident pas en ce sens.

Mme P a pu s'entretenir, en aparté (hors présence de la direction de HEMA), avec sa déléguée syndicale ainsi que, par téléphone, avec un autre délégué, ce qui contredit le fait que la direction de HEMA l'aurait contrainte à signer une convention, sans avoir pu y réfléchir en présence de personnes réputées qualifiées pour l'assister et la conseiller.

Mme P se plaint de ne pas avoir été bien défendue ; dès lors que, comme indiqué ci-avant, les faits invoqués par HEMA pour justifier la possibilité d'un licenciement pour motif grave n'étaient pas factices ni anodins, la direction de HEMA ne devait pas nécessairement considérer que le manque d'opposition de la délégation syndicale aurait révélé une situation anormale et injuste dont elle aurait abusivement tiré profit. Quand bien même la déléguée aurait-elle été passive dans sa défense, il ne s'en déduit pas, dans le chef de l'employeur, une manœuvre destinée à tromper Mme P.



Mme P critique par ailleurs le fait que l'employeur ait procédé en deux temps, en lui faisant d'abord signer une reconnaissance des faits, avant de lui soumettre une convention. Pourtant, rien ne prouve que la direction de HEMA aurait trompé Mme P sur l'usage qui serait fait de cette reconnaissance. La cour n'aperçoit pas en quoi les termes utilisés dans ce document auraient été trompeurs<sup>28</sup> dès lors qu'ils décrivent objectivement les faits tels qu'ils se sont matériellement produits.

La direction de HEMA n'a pas non plus usé de manœuvres dans l'intention de tromper en refusant de faire appel à la police ; c'est à HEMA qu'il appartenait d'apprécier si elle souhaitait faire intervenir la police et déposer plainte pour tentative de vol, ce qu'elle n'a pas fait. L'on n'aperçoit d'ailleurs pas en quoi l'intervention de la police aurait été d'une quelconque utilité pour Mme P.

Le dol n'est pas établi.

**c) Sur la demande d'enquêtes**

Suivant l'article 915 du Code judiciaire, « si une partie offre de rapporter la preuve d'un fait précis et pertinent par un ou plusieurs témoins le juge peut autoriser cette preuve lorsqu'elle est admissible ».

Lorsque la loi n'interdit pas la preuve par témoins, le juge décide souverainement en fait si la preuve par témoins peut être apportée utilement, pour autant qu'il ne méconnaisse pas le droit de principe d'apporter pareille preuve (Cass., 18 mars 1991, *Pas.*, p. 633 ; Cass., 17 février 1995, *Pas.*, p. 190).

La cour estime que les faits cotés à preuve par Mme P ne sont pas pertinents ni de nature à permettre de rapporter la preuve des vices de consentement (violence morale et dol) qu'elle invoque.

La cour n'aperçoit par exemple pas en quoi le fait d'entendre des témoins, à propos de ce qui s'est dit pendant l'aparté entre Mme P et les deux délégués syndicaux, permettrait d'identifier une manœuvre dolosive ou une menace illicite dans le chef de l'employeur. La question de savoir si Mme P a glissé la calculette dans son sac n'est pas non plus pertinente, comme déjà indiqué.

La cour ne voit du reste pas de raison de rejeter la valeur probante des attestations produites par HEMA (celles des deux délégués syndicaux et celle de Mme W, qui permettent déjà, avec les explications telles que données par les parties, de reconstituer les faits pertinents du litige.

La demande d'enquêtes est rejetée.

<sup>28</sup> Conclusions de Mme P, page 24.



**d) Sur l'exception de transaction : la demande originaire n'est pas fondée mais elle est recevable**

La cour n'analyse pas la convention litigieuse comme une convention de transaction au sens de l'article 2044 du Code civil, qui permettrait de conclure à l'irrecevabilité de l'action<sup>29</sup>.

En effet, les parties ont convenu, de manière valable, de rompre le contrat de travail de commun accord. Ce faisant, Mme P n'avait pas droit à une indemnité de préavis à laquelle elle aurait pu renoncer (de même pour le reclassement professionnel). La cour n'aperçoit dès lors pas en quoi la convention contiendrait des « *concessions réciproques* » qui permettraient de la qualifier de transaction<sup>30</sup>.

L'exception de transaction (art. 2052, C. civ.) invoquée par HEMA<sup>31</sup> est rejetée, de sorte que la demande originaire de Mme P doit être déclarée recevable mais non fondée.

**e) Conclusion**

La convention de rupture de commun accord doit être considérée comme valable, en l'absence de vice de consentement.

Par conséquent :

- le contrat de travail a pris fin du commun accord des parties, et non par la volonté unilatérale de HEMA ;
- aucune indemnité de préavis n'est due ;
- une offre de reclassement professionnel<sup>32</sup> ne devait pas être formulée ;
- HEMA ne doit pas communiquer de nouveau formulaire C4.

Concernant la prime de fin d'année, Mme P ne justifie pas le fondement de sa demande ; ses conclusions ne contiennent pas le moindre développement à ce propos (convention collective applicable, justification du montant, hypothèses dans lesquelles la prime reste due en cas de départ de l'entreprise, ...). Faute de justification, cette demande sera également rejetée.

<sup>29</sup> Sur la question de savoir si l'exception de transaction doit être considérée comme une fin de non-recevoir ou comme une défense au fond, voy. A. RIGOLET, « Chapitre 4 - Effets de la transaction » in *Contrat de transaction*, 1<sup>re</sup> éd., Bruxelles, Larcier, 2021, p. 137-138 ; P. MARCHAL, « La transaction », *Rép. not.*, T. IX, Contrats divers, Livre 10, Bruxelles, Larcier, 2013, n° 94.

<sup>30</sup> Cass. 31 octobre 2005, *J.T.T.*, 2006/8, n° 942, p. 131-132 : « *Viole l'article 2044, alinéa 1<sup>er</sup>, du Code civil l'arrêt qui, pour rejeter une demande, considère qu'une transaction a été conclue sans relever l'existence de concessions réciproques* » (sommaire).

<sup>31</sup> Article 2052 du Code civil.

<sup>32</sup> Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (chapitre V).



## 2. Dépens

Suivant l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

Les dépens comprennent entre autres l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (art. 1018, 6° et 8°, C.J.).

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel<sup>33</sup>.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge<sup>34</sup>.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif<sup>35</sup>.

Mme P succombe intégralement de sorte que les dépens sont à sa charge.

Le montant de base de l'indemnité de procédure est de 3.000 euros pour la première instance et de 3.750 euros<sup>36</sup> pour l'appel (le montant de la demande se situe entre 40.000,01 euros et 60.000 euros).

Sur interpellation de la cour à l'audience (art. 1022 du Code judiciaire), le conseil de Mme P a sollicité la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimum, si elle devait succomber ; cette dernière a expliqué que ses revenus étaient limités à des allocations de chômage. La capacité financière de Mme P paraît dès lors réduite au

<sup>33</sup> Cass., 8 mai 2013, R.G. n°P.13.0053.F.

<sup>34</sup> Cass., 1<sup>re</sup> ch., 1<sup>er</sup> mars 2019, *Pas.*, 2019, pp. 469-471 ; voy. sur le sujet V. DE WULF, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *J.T.*, 2021/24, pp. 456-460. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

<sup>35</sup> Cass., 13 janvier 2023, n°C.22.0158.N/1, *J.T.*, 2023/10, p. 174-175 ; J.-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *J.T.*, 2023/10, pp. 175-176.

<sup>36</sup> Dernière indexation au 1<sup>er</sup> novembre 2022. Voy. V. DE WULF, « Une première indexation à la baisse des indemnités de procédure ? », *J.T.*, 2023/12, pp. 197-198.



sens de l'article 1022 du Code judiciaire. Par conséquent, il y a lieu de ramener le montant des indemnités de procédure aux minima (1.200 euros en première instance et 1.500 euros en appel, soit 2.700 euros au total).

Mme P doit également supporter la contribution visée à l'article 4, § 2 de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL, statuant après un débat contradictoire,**

Dit l'appel recevable et fondé dans la mesure suivante ;

Réforme le jugement *a quo* et, statuant à nouveau, déclare les demandes originales de Madame P recevables mais non fondées et l'en déboute intégralement ;

Délaisse à Madame P ses propres dépens tant pour l'instance que pour l'appel ;

Condamne Madame P aux dépens de HEMA, que la cour fixe à :

- 2.700 euros, correspondant au montant minimum des indemnités de procédure de première instance (1.200 euros) et d'appel (1.500 euros) ;
- 20 euros à titre de contribution au fonds pour le financement de l'aide juridique de seconde ligne.

**Cet arrêt est rendu et signé par :**

François-Xavier H conseiller,  
Philippe M conseiller social au titre d'employeur,  
Olivier V conseiller social au titre d'employé,  
assistés de Giovanni Ol greffier,

Giovanni Ol

Olivier V

Philippe Ml

François-Xavier H

**L'arrêt est prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 octobre 2023, où étaient présents :**

François-Xavier H, conseiller,  
Giovanni Ol, greffier,

Giovanni Ol

François-Xavier Hl

