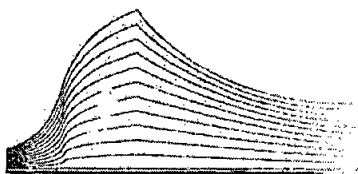


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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



Expédition

Numéro du répertoire
2015 / 1757.
Date du prononcé
23 juin 2015
Numéro du rôle
2013/AB/917

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000217245-0001-0009-01-01-1



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

Monsieur Bernard V.

Appelant,
représenté par Maître Olivier Rijckaert, avocat à Ixelles.

contre

La SA WILO, dont le siège social est établi à 1083 Ganshoren, Avenue de Rusatira, 2, inscrite
à la BCE sous le numéro 0402.903.851 ;

Intimée,
représentée par Maître Hélène Djaoudi loco Maître Wim Van Roeyen, avocat à Sint-Denijs-
Westrem.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur Bernard V a interjeté appel le 16 septembre 2013 d'un jugement
prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 15 avril 2013.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En
effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas
pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 6 novembre 2013, prise à la
demande conjointe des parties.

La SA WILO a déposé ses conclusions le 3 janvier 2014 et le 6 mai 2014 et ses conclusions de
synthèse le 5 septembre 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Bernard V a déposé ses conclusions le 6 mars 2014 et ses conclusions
additionnelles et de synthèse le 7 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.



Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 2 juin 2015 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. LES FAITS

La SA Wilo commercialise des pompes et des systèmes de pompage.

Monsieur Bernard V est ingénieur. Il a été engagé par la SA Wilo à partir du 1^{er} septembre 1999 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'*Inside Sales Manager*.

Le 9 avril 2010, Monsieur Bernard V a été convoqué par Monsieur K, *General Manager*, à un entretien le jour même dans le bureau de celui-ci. Outre Monsieur V et Monsieur K, l'entretien a eu lieu en présence de Monsieur M, *HR Manager* et de Monsieur G, délégué commercial, déclarant avoir reçu les confidences de sa collègue Madame D.

Lors de cet entretien, Monsieur Bernard V a été confronté à une lettre adressée à la société par Madame D., employée de la SA Wilo récemment démissionnaire, dans laquelle celle-ci affirmait avoir démissionné en raison du harcèlement sexuel dont elle était victime de la part de Monsieur Bernard V.

Au cours de la réunion, les parties ont signé une convention préparée par la SA Wilo, par laquelle elles ont déclaré mettre fin au contrat de travail de commun accord le jour même. Monsieur Bernard V a renoncé au droit de demander le paiement de toute indemnité de rupture. Il a été néanmoins convenu que la SA Wilo lui payerait une prime unique égale à 3 mois de salaire fixe. Cette clause a été corrigée à la main, le chiffre 3 étant remplacé par 4,5. Moyennant le paiement de cette « prime unique », du pécule de vacances, du salaire jusqu'au 9 avril et de la prime de fin d'année pro rata temporis, Monsieur Bernard V a renoncé à tous droits ressortant de l'existence, l'exécution et/ou la cessation du contrat de travail ayant existé entre les parties.

Le soir même à 18 heures 11, le conseil de Monsieur V a adressé à la SA Wilo un courriel par lequel il a fait valoir que son client avait signé contre son gré, soumis à une violence morale et à un dol, la convention qui lui était présentée par Monsieur K.



III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur Bernard V a demandé au tribunal du travail de Bruxelles d'entendre :

- déclarer la demande recevable et fondée ;
- constater la nullité de la « convention de rupture de commun accord du contrat de travail » du 9.4.2010 pour vice de consentement en raison de la violence morale exercée à son encontre ;
- en conséquence, constater son licenciement irrégulier et condamner WILO à lui verser la somme de 46.882,79 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- condamner WILO à lui verser les sommes suivantes :
 - o 25.000,00 € brut à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - o 400,00 € brut à titre de rémunération des 27.2.2010 et 7.3.2010 ;
 - o 1.682,51 € brut à titre de bonus 2009 ;
 - o les intérêts légaux et judiciaires sur les montants susvisés, calculés depuis la date de leur exigibilité jusqu'à leur plus complet paiement ;
- condamner WILO à lui délivrer un nouveau formulaire de chômage C4 indiquant un motif précis de chômage en adéquation avec la rupture du contrat de travail du chef de WILO dans les 15 jours du prononcé du jugement à intervenir ;
- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant appel et sans possibilité de cantonnement ni de caution ;
- condamner WILO aux dépens de la procédure, y inclus les frais de citation (149,98 €) et l'indemnité de procédure (3.300,00 €).

Par un jugement du 15 avril 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a déclaré la demande de Monsieur Bernard V non fondée et l'en a débouté pour le tout. Il l'a condamné aux dépens de la SA Wilo.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Bernard V demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail et de :

- constater la nullité de la convention de rupture de commun accord du contrat de travail, du 9 avril 2010, pour vice de consentement, en raison de la violence morale exercée à son encontre ;
- constater le licenciement irrégulier dont il a fait l'objet et condamner WILO au paiement d'une somme de 46.882,79 EUR brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- condamner WILO au paiement de 25.000,00 euros , à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- condamner WILO au paiement d'une somme de 400,00 euros brut, à titre de rémunération des samedi 27 février et dimanche 7 mars 2010 ;



- condamner WILO au paiement d'une somme de 1.682,51 euros brut, à titre de bonus 2009 ;
- condamner WILO au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les montants susvisés, calculés depuis la date de leur exigibilité jusqu'à leur plus complet paiement;
- condamner WILO à délivrer un nouveau formulaire de chômage C4 indiquant un motif précis de chômage en adéquation avec la rupture du contrat de travail du chef de WILO dans les 15 jours du prononcé du jugement intervenir ;
- condamner WILO aux dépens de la procédure, y inclus les frais de citation et les deux indemnités de procédure, d'un montant de 3.300,00 euros par instance.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Les principes

Le consentement exprimé par une personne n'est pas valable s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol (article 1109 du Code civil). L'obligation contractée sous l'empire de la violence ou du dol peut être annulée (article 1117 du Code civil).

La violence constitutive de vice de consentement se définit comme suit :

« 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 » (article 1112 du Code civil).

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 illicite¹.

¹ Cass., 8 janvier 1970, *Pas.*, 1969(70), p. 389 ; Cass., 12 mai 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 169 et Cass., 23 mars 1998, RG n° S970031F, www.cass.be.



Ne présente pas un caractère injuste ou illicite, la menace motivée par l'exercice normal d'un droit², ni l'existence d'un rapport de subordination morale ou économique normale (article 1114 du Code civil)³.

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 injuste⁴.

Hormis cette hypothèse, les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont déterminantes pour décider si une violence injuste ou illicite a été exercée⁵.

Le fait, pour un employeur, d'obtenir la démission d'un travailleur sous menace de le licencier pour motif grave, alors que le fait reproché ne revêt pas le caractère d'un motif grave, ne constitue pas une violence morale, s'il n'est pas établi que l'employeur a fait un usage abusif de ses droits au moment où il a menacé le travailleur de licenciement pour motif grave⁶.

À l'inverse, peu importe que les faits reprochés au travailleur soient ou non constitutifs de motif grave, dès lors que les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur sont constitutives de violence injuste et illicite⁷.

La violence ne se présume pas et doit être prouvée par la partie qui s'en prévaut (articles 1116 du Code civil et 870 du Code judiciaire). La preuve doit porter sur les faits allégués comme étant constitutifs de violence et sur toutes les conditions requises pour la reconnaissance de la violence comme vice de consentement. Ce n'est pas à la partie à qui la violence est reprochée qu'il incombe de démontrer qu'elle a agi de manière juste et légitime⁸.

2. Application des principes en l'espèce

Les faits connus avec une certitude suffisante pour fonder l'opinion de la cour du travail sont les suivants :

Il n'est pas contesté que Monsieur Bernard V a été convoqué par le *General Manager*, Monsieur K, sans avertissement préalable et sans être informé du motif de la

² Cass., 23 mars 1998, RG n° S970031F, www.cass.be.

³ Voyez également De Page, *Traité élémentaire de droit civil belge*, t. I, p. 75 et 76.

⁴ P. VAN OMMEFLAGHE, DE PAGE. *Traité de droit civil belge*, t. II Les obligations, vol. 1, n° 163.

⁵ Cass., 24 mars 2003, RG n° S020092F, www.cass.be.

⁶ Cass., 23 mars 1998, RG n° S970031F, www.cass.be.

⁷ Cass., 24 mars 2003, RG n° S020092F, www.cass.be.

⁸ P. VAN OMMEFLAGHE, n° 165; Cass., 12 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999 (abrégé), p. 484, note.



convocation. Il s'est trouvé en présence, outre Monsieur K, du *HR Manager* et d'un délégué commercial, soit deux personnes occupant une position hiérarchique supérieure à la sienne et un employé.

Il a été confronté à une lettre rédigée par une employée démissionnaire, Madame D., l'accusant de harcèlement sexuel.

Monsieur K. l'a informé de son intention de le licencier.

Il a signé une convention préparée par l'employeur actant la rupture du contrat de travail de commun accord, moyennant le paiement d'une indemnité qu'il a négociée, la mention « 3 mois » prévue sur le document dactylographié ayant été remplacée par la mention manuscrite « 4,5 mois ».

Il s'est ensuite rendu immédiatement chez son conseil qui a dénoncé le jour même une violence morale.

Tous les autres faits allégués par Monsieur Bernard V. manquent de preuve.
Monsieur Bernard V. n'établit pas

- ne pas avoir pu lire intégralement la lettre de Madame D.,
- avoir demandé un délai pour réfléchir ou pour prendre conseil, ce qui lui aurait été refusé,
- avoir été victime d'une « énorme pression ».

Il n'est pas établi que la menace de licenciement, fût-ce pour motif grave, était injuste en ce sens que le motif grave était manifestement inexistant ou futile. Il n'incombe pas à la SA Wilo de démontrer le motif grave dans le cadre de la présente procédure, mais à Monsieur Bernard V. d'en démontrer l'inanité. Il n'apporte pas cette preuve. La lettre de Madame D. donne aux faits reprochés le minimum de crédibilité suffisant pour que la menace de licenciement ne soit pas abusive.

Il n'est pas davantage établi que les circonstances dans lesquelles la convention a été signée étaient constitutives de violence morale.

Il est vrai qu'il peut être impressionnant d'être entendu seul en présence de trois personnes, dont deux supérieurs hiérarchiques. Toutefois, Monsieur Bernard V. était un cadre expérimenté et rompu aux négociations commerciales, ce qui implique une certaine pratique de la gestion du stress et de la confrontation. Il connaissait très bien Monsieur K, qui avait son âge et avec qui il travaillait depuis plus de 10 ans. Il faut y ajouter que Monsieur Bernard V. a pu négocier une augmentation de l'indemnité de rupture qui lui était proposée. L'ensemble de ces éléments indique qu'il n'était pas impressionné au point de perdre le contrôle de sa volonté.



Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, le fait que Monsieur Bernard V n'ait pas bénéficié d'un délai de réflexion et n'ait pas été assisté par un défenseur ne suffit pas à conférer à l'ensemble du processus un caractère de violence morale.

La célérité avec laquelle Monsieur Bernard V a consulté son avocat et la grande diligence de celui-ci, qui a réagi le soir même, ne suffisent pas à établir l'existence d'une violence morale qui ne transparaît pas des pièces du dossier.

Enfin, Monsieur Bernard V n'établit pas que la SA Wilo avait décidé de le licencier avant même de recevoir la lettre de Madame D.

Les explications de la SA Wilo, selon lesquelles elle publie régulièrement des offres de recrutement d'ingénieurs, ne sont pas dénuées de crédibilité ; il n'est pas prouvé qu'elle avait décidé de remplacer Monsieur Bernard V

En conclusion, c'est à juste titre que le tribunal du travail a jugé que la violence morale n'est pas établie.

La convention signée entre les parties est donc valable, en ce compris les clauses de renonciation qu'elle contient. Par conséquent, Monsieur Bernard V ne peut réclamer ni une indemnité de rupture puisque le contrat de travail a été rompu de commun accord, ni d'autres indemnités et arriérés puisqu'il a renoncé à toute réclamation.

Aucune de ses demandes n'est fondée.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute Monsieur Bernard V ;

Condamne Monsieur Bernard V à payer à la SA Wilo les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 3.300 euros (indemnité de procédure) jusqu'à présent.



Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

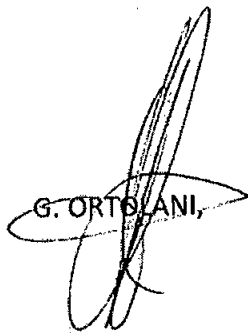
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



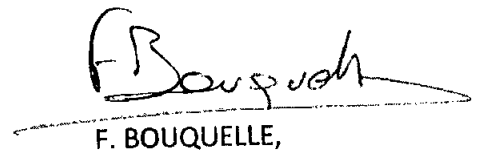
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



F. BOUQUELLE,

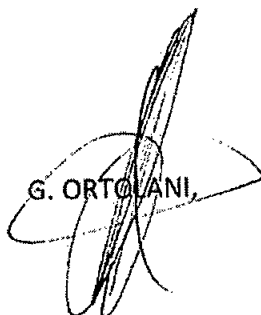
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 juin 2015, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

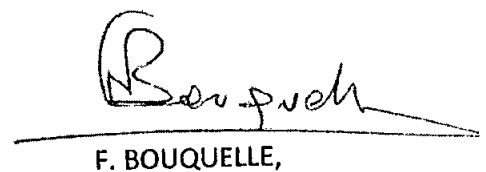
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

