

Numéro du répertoire 2015 / 382
R.G. Trib. Trav. RG 412.425
Date du prononcé 27 février 2015
Numéro du rôle 2014/AL/228
En cause de : C/ VANDEN BORRE NEW S.A.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre **130**

POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT
EN MATIERE ADMINISTRATIVE

Cour du travail de Liège

Division Liège

huitième chambre

Arrêt

Contrat de travail – employé – art.32, 3 L. 3/7/1978 - démission – choix dans le chef du travailleur: démission/licenciement pour motif grave – validité – conditions (vices de consentement: art. 1008 et 1009 du code civil).

COVER 01-00000098898-0001-0015-01-01-1



EN CAUSE :

Monsieur Charles D

partie appelante,

comparaissant personnellement et assisté par Maître Aurélie MORTIER qui remplace Maître DECKERS Hervé, avocat à 4020 LIEGE, Square des Conduites d'Eau, 9-10

CONTRE :

VANDEN BORRE NEW S.A., dont le siège social est établi à 1600 SINT-PIETERS-LEEUV, Slesbroekstraat, 101, inscrite à la B.C.E. sous le n° 0412.723.419.

partie intimée,

comparaissant par Maître Guillaume GAILLIET, avocat au barreau de Liège, qui remplace Maître NIEUWDORP Eric, avocat à 1200 BRUSSEL, Neerveldstraat 109.

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 16 janvier 2015, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 mars 2014 par le tribunal du travail de Liège, 3^e chambre (R.G. : RG 412.425);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 16 avril 2014 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, reçu au greffe de la Cour le 22 avril 2014 ;
- les conclusions de l'intimée entrées au greffe de la Cour les 12 juin, 10 octobre et 23 décembre 2014 ;
- les conclusions de l'appelant entrées au greffe de la Cour les 28 août et 21 novembre 2014 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 26 mai 2014 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 28 mai 2014, fixant la cause à l'audience publique de la 8^e chambre du 16 janvier 2015,



- le dossier de l'intimée entré au greffe de la Cour le 23 décembre 2014 et celui de l'appelant déposé à l'audience du 16 janvier 2015 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 16 janvier 2015.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Ils ont été parfaitement relatés par le premier juge.

Monsieur D , ci-après l'appelant, a été engagé par la S.A. NEW VANDEN BORRE en qualité d'adjoint-gérant par contrat de travail à durée déterminée du 1^{er} février 2008 au 31 janvier 2009.

En date du 31 janvier 2009, il a été engagé par le même employeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir du 1^{er} février 2009.

Dans le courant du mois de septembre 2012, l'appelant a rencontré des problèmes avec un sieur Marco B, I (plaintes de travailleurs à son encontre), chef de zone, et s'en ouvre à la directrice des ressources humaines, P. D et au C.P.P.T.

Par courrier du 19 septembre 2012, la directrice des ressources humaines a convoqué l'appelant en ces termes :

« Faisant suite à notre entretien de la semaine passée, lors du passage du CPPT et de notre entretien téléphonique de ce jour, je t'invite à venir me parler ce vendredi le 21 septembre à 8.00 heures dans mon bureau à Sint Pieters Leeuw.

Je voudrais que cet entretien se passe d'une façon structurée et ordonnée, que tu m'apportes des preuves (par écrit ou que tu puisses me donner le nom de témoins) et non des rumeurs sans fondation ou sans preuves. Des accusations non fondées peuvent nuire la réputation de quelqu'un et peuvent avoir des conséquences graves pour la personne qui divulgue ceci et la personne dont on parle. Je compte sur toi. »



L'appelant a été à nouveau convoqué, par courrier recommandé du 30 octobre 2012, pour se présenter à un entretien dans le bureau de la directrice des ressources humaines en date du 6 novembre 2012.

En date du 6 novembre 2012, une convention a été signée entre l'appelant et son employeur:

« L'employé a donné sa démission en date du 6.11.2012 avec effet immédiat. Un C4 lui a été donné immédiatement. Le décompte de son salaire du mois de novembre sera payé avec les salaires de ce mois. Les parties conviennent que le pécule de vacances de sortie sera payé au même moment.

Un prorata du 13 ème mois sera aussi payé au même moment.

Les deux parties conviennent qu'après ces paiements il n'y a plus un dû entre eux. »

Le même jour, la directrice des ressources humaines a rédigé une lettre de recommandation:

« Je soussignée Patricia D..., Human Resources Director de la SA New Vanden Borre, (...) certifie que Charles D... a travaillé pour nous du 1.2.2008 jusqu'au 6.11.2012. Charles D... était un très bon vendeur, qui a toujours obtenu de bons résultats. Nous le recommandons en tant que vendeur.

Si vous désirez de plus amples renseignements, n'hésitez pas à me contacter.»

Par courrier du 9 novembre 2012, le conseil de l'appelant a contesté la validité de la démission :

« (...)

Monsieur D... a été engagé par la S.A. NEW VANDEN BORRE à dater du 1 er février 2008 en vue d'exercer la fonction de « adjoint-gérant ».

En date du 21 septembre 2012, et à votre invitation, il vous a fait part des différents problèmes qu'il connaissait avec l'un de ses supérieurs hiérarchiques, Monsieur Marco B.

Ensuite de cette réunion, Monsieur DUBOIS a été transféré au magasin VANDEN BORRE de la MEDIACITE, à Liège.

Par courrier du 30 octobre 2012, réceptionné le 5 novembre 2012, Monsieur D... a été convoqué à un entretien devant se tenir le mardi 6 novembre 2012, en vos bureaux.

A l'occasion de cet entretien, vous avez informé Monsieur D... du fait que plusieurs plaintes pour harcèlement moral et/ou sexuel avaient été déposées à son encontre. Vous avez notamment fait état d'une plainte déposée par l'une de ses collègues de travail du magasin de Liège, et dont vous aviez reçu copie.

Vous avez ensuite précisé à Monsieur D... que vous aviez pris la décision de le licencier pour faute grave, à défaut, pour celui-ci, de présenter sa démission.



Confronté à la gravité de ces accusations et à l'impossibilité de pouvoir se défendre et/ou de pouvoir prendre conseil, Monsieur D. a signé un document préalablement établi et que vous lui présentez. Ce document fait état de la démission de Monsieur D. « avec effet immédiat ».

Il ressort toutefois des éléments en ma possession que :

Monsieur D. n'a pas été informé préalablement de la teneur de l'entretien auquel il était convié le 6 novembre 2012. Il était au contraire convaincu qu'il s'agissait de l'informer des suites données à la réunion du 21 septembre 2012 et relative au contentieux qui l'opposait à l'un de ses supérieurs hiérarchiques.

Monsieur D. a été décontenancé par la gravité des faits qui lui étaient reprochés. Il ne lui a pas été permis de se défendre face à ces accusations graves ni d'être confronté à ses accusateurs. Je vous rappelle, à cet effet, que la réglementation applicable en la matière prévoit expressément la possibilité d'une conciliation entre parties à l'initiative du conseiller en prévention et/ou de la personne de confiance, ainsi que, à défaut, l'examen de la plainte par ledit conseiller en prévention qui doit, au terme de son intervention, remettre des conclusions détaillées sur le fondement de celle-ci.

Vous avez exigé de Monsieur D. qu'il prenne position quant à une éventuelle démission de manière immédiate, et sans qu'il puisse disposer d'un délai de réflexion suffisant, notamment pour pouvoir prendre conseil.

Vu le contenu des accusations portées à son encontre, Monsieur D. a légitimement craint les conséquences dramatiques que celles-ci pourraient avoir sur sa vie privée, et plus particulièrement sur sa vie familiale.

Il ressort en conséquence de ce qui précède que la démission donnée par Monsieur D. ne l'a pas été de manière libre et éclairée, en sorte qu'elle ne peut avoir le moindre effet.

Partant, et à défaut, pour vous, de me confirmer que Monsieur D. peut réintégrer sa fonction aux termes et conditions antérieurement convenus, et cela sous délai de 48 heures, je devrai en déduire que vous avez irrégulièrement mis fin au contrat de travail qui liait la S.A. NEW VANDEN BORRE à Monsieur D.

En ce cas, Monsieur D. pourra prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Indépendamment de ce qui précède, Monsieur D. se réserve le droit de réclamer à la S.A. NEW VANDEN BORRE des dommages et intérêts compte tenu du contexte dans lequel la rupture des relations contractuelles entre parties est intervenue.

La présente vous est adressée sous dénégation formelle de tous faits non expressément reconnus et avec toutes les réserves d'usage. Elle n'entraîne aucune renonciation. »

Par courriel du 14 novembre 2012, la directrice des ressources humaines de la société est restée sur sa position :

« Nous accusons bonne réception de votre lettre et votre recommandé.



Monsieur D nous a remis sa démission après un entretien et après avoir bien réfléchi, dans les conditions bien connues des deux parties. Nous sommes dès lors au regret de ne pouvoir donner aucune suite à votre demande. »

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'appelant a introduit une action devant le Tribunal du travail de Liège au moyen d'une requête déposée au greffe afin d'entendre condamner la société au paiement de :

- 5.135,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 10.270,90 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 13 mars 2014, le Tribunal du travail a dit l'action recevable mais non fondée et a condamné Monsieur D., actuellement appelant, aux dépens (indemnité de procédure de 1.210 €).

5. L'APPEL.

L'appelant a interjeté appel contre ce jugement en ce que le premier juge a considéré que :

1. L'acte de démission était valide en l'absence de preuve :
 - De l'existence d'une violence morale exercée à son encontre ou à l'encontre de sa famille,
 - De l'existence de manœuvres dolosives puisque l'appelant n'établit pas que les reproches ont été formulés ou montés de toutes pièces,
 - De cause illicite puisque cette cause n'apparaît nullement contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs ;
2. Le licenciement ne présente aucun caractère abusif puisque la démission est parfaitement valide ;

Alors que

La démission était viciée par une violence morale, des manœuvres dolosives mises en œuvre par l'employeur et entachée d'une fausse cause ou cause illicite.

L'appelant relève que :

- Des présomptions de faits démontrent que son consentement n'a été accordé que suite à une violence morale, à savoir :
 - Le caractère factice des reproches formulés dans le cadre de plaintes fallacieuses pour harcèlement sexuel en représailles à des critiques formulées antérieurement à l'encontre de son supérieur hiérarchique ;



- Le caractère présenté comme très grave des accusations et des conséquences graves et définitives tant sur sa vie professionnelle que privée ;
- La convocation sans précision du motif ;
- Le délai insuffisant de réflexion ;
- La présentation à sa signature d'un document de démission préétabli par l'employeur.
- Son consentement a été vicié par le dol en présentant la « démission » comme la solution la plus favorable ;
- Son consentement a été entaché par une fausse cause ou une cause illicite.

L'appelant considère que :

- sa démission doit être considérée comme nulle et qu'il peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- dans la mesure où sa démission est invalidée, le licenciement émanant de la société doit être déclaré abusif ;
- l'ensemble des considérations attestent à l'évidence de la présence d'une faute en lien causal avec un « *dommage moral et un préjudice professionnel distincts des simples conséquences de la perte d son emploi.* »¹

L'appelant demande à la Cour :

- de déclarer l'appel recevable et fondé,
- de réformer le jugement entrepris,
- en conséquence, de condamner la société à lui payer une indemnité compensatoire de préavis évaluée à la somme de 5.135,45 € et une indemnité pour licenciement abusif d'un montant de 10.270€, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis la rupture des relations contractuelles entre parties jusqu'à complet paiement,
- de condamner la société aux dépens.

6. FONDEMENT.

6.1. La validité de la démission.

A. Principes.

- La démission.

L'article 32,3° de la loi du 3 juillet 1978 dispose qu'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prendre fin par la volonté de l'une des parties.

La manifestation de cette volonté est dénommée « congé » et elle ne fait l'objet d'aucune réglementation précise dans la loi.

¹ C. Trav. Liège, 16 avril 1997, J.L.M.B., 1997, p. 1625



Le congé peut être défini comme l'acte par lequel une partie notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat d'emploi prenne fin², acte juridique unilatéral dépourvu de tout formalisme³. Lorsque le congé émane du travailleur, on l'appelle « démission ».

Modalité du congé, le préavis est quant à lui l'information préalable de la date à laquelle le contrat doit expirer.⁴

Le congé produit ses effets à la date à laquelle la volonté de rompre qu'il traduit est exprimée sauf s'il est assorti d'un délai de préavis.

Jurisprudence et doctrine admettent unanimement qu'il s'agit d'un acte juridique définitif irrévocable et indivisible sur lequel le destinataire peut se baser alors que son auteur ne peut se rétracter unilatéralement.

Tout comme le licenciement, la démission peut être accompagnée d'un préavis, du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ou être donnée pour motif grave.

- Conditions de validité.

Il est généralement admis que le congé, acte juridique unilatéral, est soumis aux mêmes conditions de validité que celles auxquelles sont soumis les contrats.⁵

Ces conditions concernent : le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité juridique, un objet certain et une cause illicite (art. 1108 du code civil).⁶

Il arrive fréquemment que la validité du congé donné par le travailleur soit mise en cause parce qu'il aurait été donné sous la contrainte ou sous l'effet d'une violence morale.

Le problème le plus souvent posé est le suivant: lorsqu'un travailleur démissionne sous la menace d'un licenciement pour faute grave, peut-on considérer qu'est exercée sur lui une violence morale viciant ce consentement?

A l'origine, la jurisprudence estimait que lorsqu'un travailleur, donnant suite aux exigences de son employeur, donnait sa démission sur la base de faits qualifiés par l'employeur de motifs graves, cette démission était nulle parce qu'obtenue sous l'effet d'une violence morale.⁷

Ce point de vue a été écarté par la suite, à juste titre. Pour que la contrainte morale soit retenue au titre de vice de consentement, il faut qu'elle soit *injuste ou illicite*.⁸

² Cass., 14 mai 1975, J.T.T., 1976, p. 206 ; Cass., 23 mars 1981, J.T.T., 1981, p. 240, note M. TAQUET et C. WANTIEZ.

³ Cass., 11 mai 1981, R.W., 1981-1982, p. 2837; C. Trav. Liège, 15 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 160.

⁴ Cass., 26 septembre 1973, Pas., 1974, I, p. 87; Cass., 14 mai 1975, Pas., I, p. 894 ; Cass., 23 mars 1981, Pas., 1981, I, p. 787 ; V. VANNES, le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, 2^e éd., Bruxelles Bruylant.

⁵ W. RAUWS, "De nietigheid in het arbeidsovereenkomstenrecht", in Actuele problemen van het arbeidsrecht, II, M. RIGAUX (éd.), Anvers, Kluwer, 1987, 405.

⁶ En ce sens, voy. Cass. 19 février 1990, Pas., 1990, I, p. 700.

⁷ C. Trav. Anvers, 15 mars 1976, Bull. F.E.B., 1977, 1891 et J.T.T., 1977, 330; C. Trav. Bruxelles, 19 mars 1976, R.W., 1976-77, 381.

⁸ Cass., 7 novembre 1977, J.T.T., 1978, 45; Cass., 12 mai 1980, J.T.T., 1981, 169 ; Cass., 23 mars 1998, J.T.T., 1998, 378 ; C. Trav. Anvers, 9 juin 1995, R.W. 1995-96, 1217 ; Trib. Trav. Verviers, 15 novembre 1978, R.D.S.,



La menace de licenciement pour motif grave est injustifiée ou illicite, lorsque les faits sur lesquels repose la menace sont anodins ou factices. Ce n'est pas le cas lorsque l'employeur peut raisonnablement considérer que les faits sur lesquels repose la menace constituent véritablement un motif grave de licenciement.⁹

La Cour de céans se rallie à la motivation suivante d'un arrêt de la Cour du travail de Mons¹⁰ :

« Lorsqu'un travailleur invoque la nullité de sa démission donnée sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir, soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate, ceci ne pouvant se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves, soit que l'employeur a usé de manœuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminé à remettre sa démission.

Il convient de rappeler qu'il ne s'agit pas en l'espèce de se prononcer sur l'existence ou l'inexistence d'un motif grave susceptible de justifier un licenciement immédiat. Dès lors que le litige est relatif à la validité de la démission de l'intéressé, il y a seulement lieu d'apprécier si les faits dont question ci-dessus étaient suffisants pour ne pas conférer un caractère injuste ou illicite à la menace d'un licenciement pour motif grave. »

Dans le même sens, la Cour du travail de Liège¹¹ a jugé :

« Le consentement du travailleur n'est pas vicié par la violence lorsque l'employeur, disposant de soupçons non dépourvus de fondement sur la réalité des faits qui lui sont reprochés, lui laisse l'alternative de démissionner ou d'être licencié pour motif grave. »

Aux termes de l'article 1109 du 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.

La violence est le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable, en vue de le déterminer à faire un acte juridique.

La violence doit répondre à 4 conditions simultanées :

1. Elle doit avoir été déterminante dans le consentement,
2. Elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce; il faut donc apprécier *in concreto* le caractère raisonnable de la crainte ressentie eu égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes.

1979, 359 et Bull. F.E.B., 1980, 456 ; Trib. Trav. Bruxelles, 15 avril 1983, 402, Trib. Trav. Bruxelles, 25 mars 1987, Jur. Trav. Brux., 1987, 142 ; Trib. Trav. Dinant, 17 décembre 1996, J.T.T., 1997, 366 ; comp. C. Trav. Bruxelles, 20 juillet 1999, Chron. D.S., 2000, 33, note.

⁹ C. Trav. Liège, 14 mai 1992, Chron. D.S. 1993, 69.

¹⁰ C. Trav. Mons, 11 janvier 2005, J.T.T., 2005, p. 400.

¹¹ C. Trav. Liège, 12 janvier 2006, J.T.T., 2007, p. 49.



3. Elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable.
4. Elle doit être injuste ou illicite, c'est-à-dire non motivée par l'exercice normal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économique normaux.

Il appartient à la personne qui se prévaut d'un vice de consentement de la prouver.

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.

Le dol ne se présume pas et doit être prouvé.¹²

Le juge ne peut légalement déduire l'existence d'un dol de faits dont il ne résulte pas que l'employeur avait eu l'intention de tromper le travailleur.¹³

A l'instar de celle du contrat, la validité d'un acte juridique unilatéral est subordonnée à l'existence d'une cause.

La théorie de la cause illicite permet au juge de vérifier les mobiles déterminants des parties en vue de prononcer la nullité des actes par lesquels est poursuivi un but contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs.¹⁴

B. En l'espèce.

1. Il y a lieu de constater que l'appelant a donné sa démission dans les circonstances suivantes :

- 1) Il a d'abord rédigé un document manuscrit dans lequel il présentait sa démission.
- 2) Estimant que son écriture était très difficilement lisible, la directrice des ressources humaines a rédigé un nouveau document sur son PC en sa présence.
- 3) Ensuite, il a signé la convention rédigée dans les termes suivants : « *L'employé a donné sa démission en date du 6.11.2012 avec effet immédiat. Un C4 lui a été donné immédiatement. Le décompte de son salaire du mois de novembre sera payé avec les salaires de ce mois. Les parties conviennent que le pécule de vacances de sortie sera payé au même moment. Un prorata du 13ème mois sera aussi payé au même moment. Les deux parties conviennent qu'après ces paiements il n'y a plus aucun dû entre eux.* »

Cet accord est signé par les deux parties.

Il y a donc eu deux étapes :

- La démission manuscrite faite par l'appelant,

¹² Article 1116 du code civil.

¹³ Dans ce sens, Cass., 10 novembre 2008, J.T.T., 2009, p. 19.

¹⁴ Dans ce sens, J. CLESSE, *Congé et contrat de travail*, Ed. Collection Scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1992, p. 49.



- La convention par laquelle l'employeur accepte cette démission et règle les modalités :
 - Remise du C4,
 - Etablissement du décompte et des documents de sortie à titre de règlement définitif.

Cette convention a été établie par l'employeur après la remise de la démission manuscrite.

2. En application des principes énoncés, il convient de vérifier si la menace de renvoi pour motif grave présentait ou non une cause légitime ou si, par contre, elle était totalement disproportionnée.

La question principale est, dès lors, de savoir si l'appelant rapporte la preuve de ce que, au moment de la remise de sa démission et de la signature de la convention réglant les modalités, soit les reproches n'étaient manifestement pas fondés ou apparaissaient de prime abord factices, soit que leur formulation s'accompagnait de manœuvres destinées à faire pression sur toute personne raisonnable.

La société dépose à son dossier deux courriels (p. 3 et 4 du dossier de la société) émanant de deux employées se plaignant de paroles et attitudes à connotation sexuelle de l'appelant et justifiant, à la fois, une audition concernant les faits dévoilés mais également des mesures afin de protéger le personnel féminin concerné.

Le contenu des courriels dénote, de prime abord, des faits très graves. Les faits dévoilés en p. 3 du dossier de la société avaient fait l'objet d'une plainte par la travailleuse entre les mains de la personne de confiance trois semaines plutôt.

La Cour estime que devant la gravité des faits dévoilés, la direction avait l'obligation d'auditionner l'appelant et de prendre les mesures qui s'imposent à son égard.

Il ne s'agit manifestement ni de faits anodins, ni de faits factices.

Force est de constater que la défense de l'appelant consiste à minimiser sans contester entièrement leur réalité.

Il reconnaît ainsi un fait précis qui s'est déroulé en juin 2012 et qui est prouvé par un échange de SMS entre la plaignante, madame V. et l'appelant.

Ce fait concerne une demande de l'appelant par voie de SMS à Madame V. afin qu'elle lui envoie une photo de ses seins.

Même si à ce moment précis, la réaction de Madame V. n'a pas été cinglante ou choquée, la suite des événements démontre que la limite tolérée par madame V. a été dépassée.

La Cour estime qu'objectivement, même dans une ambiance très décontractée, il s'agit d'un comportement que la direction d'une entreprise ne peut tolérer dans le cadre des relations de travail et certainement lorsqu'il y a plainte.



L'appelant tente manifestement de donner l'image d'un plaisantin sympathique (voir l'ensemble des attestations de personnalité p. 14 à 32 du dossier de l'appelant).

Il importe peu que les comportements visés soient constitutifs ou non d'harcèlement sexuel au sens légal ou même de motif grave.

L'élément le plus important à prendre en considération concerne les faits invoqués objectivement irrespectueux et qui font l'objet de la plainte.

La Cour considère, comme le premier juge, que la réalité des faits invoqués n'est pas entièrement contestée par l'appelant. Leur qualification est sans intérêt.

Devant une plainte aussi explicite que celle de Madame C.V. (p. 3 du dossier de la société) dont le courriel, adressé à la directrice des ressources humaines, se terminait ainsi :

« Je pense que V.d.B. a des valeurs...le respect, j'ai vécu tout le contraire pendant des mois...Je ne veux plus croisé cette personne, je ne veux plus l'entendre au téléphone et j'espère que V.d.B. fera ce qu'il faut. »

il est normal que la société ait, après audition, envisagé le licenciement pour motif grave.

Cette circonstance est aggravée par le fait que le courriel de l'autre travailleuse, Madame S. R., rappelait des faits (plainte pour des propos à connotation sexuelle) pour lesquels l'appelant avait reçu un avertissement verbal de la part de son district manager.

Comme le premier juge, la Cour considère que les circonstances justifiaient une menace de licenciement pour motif grave.

La chronologie des courriels adressés par les plaignantes à la directrice des ressources humaines (p. 3 et 4 du dossier de la société) est sans incidence dans la mesure où celle-ci avait été informée des plaintes dont l'envoi avait été annoncé.

3. Les circonstances qui entourent l'audition et ensuite la remise de la démission ne permettent pas d'invalider l'acte juridique.

- 1) L'appelant a été convoqué par courrier recommandé le 30 octobre pour se présenter le 6 novembre.

Si, comme il le prétend, il ignorait l'objet de l'entretien, il avait largement le temps de prendre les renseignements.

Il s'agit de toute évidence d'une convocation particulièrement formelle (lettre recommandée) et adressée plusieurs jours à l'avance.

- 2) L'appelant a été entendu longuement à partir de 9h.30 par la directrice des ressources humaines en présence d'une tierce personne (un responsable de la formation – personne de référence dans l'entreprise).

- 3) L'appelant a pu prendre contact avec son syndicat et son épouse. Il aurait pu consulter un avocat. Il a disposé de plusieurs heures, au moins jusqu'à 13 heures 30 dans un premier temps et ensuite, jusque 17 heures comme délai de réflexion.



- 4) Le document « démission » et le document « convention » ont finalement été signés en présence d'un délégué syndical.
La Cour considère qu'aucun reproche ne peut être formulé à l'égard de la direction qui a laissé le temps de réflexion et d'éventuelle consultation d'un conseil, ce qui a d'ailleurs été fait (présence syndicale).
Il n'apparaît aucune manœuvre de l'employeur visant à empêcher l'appelant d'obtenir des renseignements d'ordre juridique.
S'il estime avoir été mal conseillé, ce fait n'est pas imputable à l'employeur.
- 5) Aucune manœuvre doluse n'a été mise en œuvre par l'employeur en présentant la démission comme la solution favorable.
En effet, l'avenir professionnel de l'appelant était davantage préservé par le bien d'une démission accompagnée d'une lettre de recommandation que par le fait d'un licenciement pour un motif grave affectant son honorabilité.
La chronologie des événements démontre que l'employeur a agi avec célérité non seulement en raison de son obligation morale d'agir et de prendre des mesures devant la gravité des faits dénoncés mais également devant les brefs délais imposés en matière de renvoi pour motif grave.
- 6) L'appelant a donné sa démission par crainte d'un licenciement pour motif grave.
Cette crainte était parfaitement justifiée sur base des faits qui lui ont été soumis.
La cause de la démission n'est pas contraire à l'ordre public ou aux bonnes mœurs. Elle est parfaitement licite.

Conclusion.

1. Les faits même contestés quant à leur gravité et leur qualification juridique ne sont pas anodins ou inexistants.
2. La manière de procéder de l'employeur (convocation largement antérieure – audition en présence d'une personne de référence – délai de réflexion de plusieurs heures – signature des documents de démission en présence d'un délégué syndical – libre choix entre démission et licenciement pour motif grave) est respectueuse des droits de la défense.
3. L'appelant n'a fait l'objet d'aucune menace ni sur sa personne ni sur sa famille.
4. Tous les éléments avancés par l'appelant pour mettre en doute la manière de procéder de la société ne permettent pas de prouver qu'il a été victime de violence morale ou de dol.

L'appelant s'étend très longuement sur ses relations avec le district manager Monsieur B, . Outre le fait qu'il ne résulte d'aucun document que Monsieur B. ait joui d'une protection non justifiée de la direction, il est manifeste que les plaintes émanant du personnel contre Monsieur B. (voir déclarations déposées par l'appelant), de nature



non sexuelles et ayant trait principalement à la tenue vestimentaire et l'apparence physique (barbe et autres) des travailleurs, ont été considérées par la direction comme de moindre importance que celles formulées par Madame V. contre l'appelant.

A cet égard, l'employeur reste seul juge.

Il en est de même concernant la politique de licenciement appliquée par la société.

En invoquant d'autres dossiers, l'appelant ne prouve pas la violence morale ou le dol dont il aurait fait personnellement l'objet.

Il tente simplement d'instaurer un climat de méfiance à l'égard de son employeur.

La machination dont il prétend avoir fait l'objet ne repose sur aucun élément objectif.

La direction a pris ses responsabilités face à la gravité des plaintes émanant de Madame V. et Madame R.

Comme le premier juge, la Cour considère que l'appelant ne prouve pas l'existence d'un vice de consentement.

Il ne peut, dès lors, prétendre au paiement d'une indemnité de préavis.

6.2. Le licenciement abusif.

En reconnaissant la validité de la démission, l'appelant ne peut soutenir avoir été victime d'un abus de droit de licenciement. Aucune indemnité n'est due de ce chef.

Le jugement entrepris doit également être confirmé sur ce point.

DISPOSITIF.

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,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

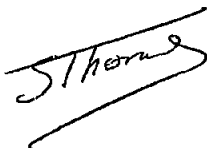
condamne l'appelant à payer au profit de la société intimée la somme de 1.210 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.



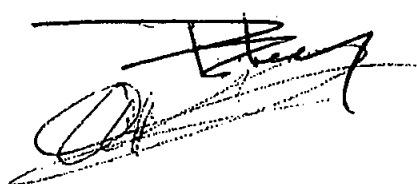
Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Paul CIBORGS, Conseiller social au titre d'employeur,
Pierre KEMPENEERS, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,



les Conseillers sociaux,

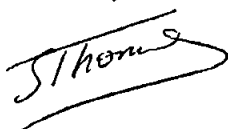


le Président,



ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud, salle C.O.B), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le VINGT-SEPT FEVRIER DEUX MILLE QUINZE, par Madame Martine STEINER, Vice-présidente du tribunal du travail de Liège, déléguée à la Cour du travail de Liège par ordonnance de Madame le Premier Président de la Cour du travail, du 1^{er} septembre 2014, et désignée par Madame le Premier Président de la Cour du travail, conformément à l'article 782 bis, alinéa 2 du Code judiciaire, pour remplacer Madame Nicole COLLAER, légitimement empêchée de prononcer l'arrêt au délibéré duquel elle a participé, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,



le Président,

