



Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 18/191/A
Date du prononcé 24 février 2021
Numéro du rôle 2019/AU/55
En cause de : STALSHOP SPRL C/ D. M.

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

CHAMBRE 8-B

Arrêt

+ contrat de travail (employé) – rupture de commun accord – vice de consentement – violence – approbation de la rupture sans indemnité ni préavis après cessation de la violence (article 1115 du CC)
Articles 1108 à 1117 ; 1123 à 1125 et 1134 du Code civil

EN CAUSE :

La SPRL STALSHOP, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0878.091.015, dont le siège social est établi à 6740 ETALLE, rue Belle-Vue, 56,

partie appelante, ci-après dénommée l'employeur ou la SPRL S.

ayant comparu par son conseil, Maître Gaëlle JACQUEMART, avocat à 5354 JALLET, rue Saint-Martin, 10

CONTRE :

Monsieur D. M.,

partie intimée, ci-après dénommée le travailleur ou Monsieur M.

ayant comparu par son conseil, Maître Joseph HOLLANGE, avocat à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE, rue du Petit-Bois,31

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 27 janvier 2021, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 octobre 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3ème Chambre (R.G. 18/191/A) ;
- la requête (valant conclusions) formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 26 novembre 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 27.11.2019 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 8.1.2020 ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Arlon, reçu au greffe de la Cour le 5.12.2019 ;
- l'ordonnance rendue le 9.1.2020, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27.1.2021 ;
- les conclusions de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour le 18.2.2020 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la Cour le 2.11.2020 ;
- le dossier de pièces de chacune des parties, déposés à l'audience publique du 27.1.2021 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 27 janvier 2021 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I. LES DEMANDES ORIGINAIRES – LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL

I.1. Les demandes originaires

I.1.1°- La demande principale

Par citation du 09.10.2018 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, Monsieur M. a demandé :

- à titre principal, la condamnation de son employeur à lui payer

-une indemnité compensatoire de préavis équivalente à trois mois et douze semaines de rémunération soit 12.213,83 € bruts ;

-la prime annuelle CP 201 08/17: 188,00 € ;

-la prime de fin d'année (au prorata 9/12^{ème}) 1.747,08 € ;

-la régularisation du pécule de sortie 2016 : 394,28 € ;

-la régularisation du pécule de sortie 2017: 331,98 € ;

-Soit un total de 14.875,16 € à majorer des intérêts depuis le 11.10.2017 jusqu'à parfait paiement.

La demande vise également à la rectification sous astreinte de 50,00€ par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir, des documents sociaux incorrectement remplis à savoir, le certificat de fin de contrat de travail, l'attestation de vacances exercice 2016 - année de vacances 2017, le formulaire C4.

- à titre subsidiaire, la condamnation de son employeur à lui payer

-la somme de 11.300,40 € pour perte des indemnités de l'assurance chômage en France et 1.000,00€ pour dommage moral;

-la prime annuelle CP 201 08/17: 188,00 € ;

-la prime de fin d'année (au prorata 9/12ème) : 1.747,08 € ;
-la régularisation du pécule de sortie 2016 : 394,28 € ;
-la régularisation du pécule de sortie 2017 : 331,98 € ;
-le tout à majorer des intérêts depuis le 11.10.2017 jusqu'à parfait paiement
La demande vise à la rectification sous astreinte de 50,00€ par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir, des documents sociaux incorrectement remplis à savoir, le certificat de fin de contrat de travail, l'attestation de vacances exercice 2016 - année de vacances 2017, le formulaire C4.

Monsieur M. invoque la nullité de la lettre de démission — rupture de commun accord qu'il a signée le 11.10.2017.

La demande vise, en outre, à condamner l'employeur aux entiers dépens de l'instance en ce et y compris l'indemnité de procédure.

I.1.2°- La demande reconventionnelle

Par conclusions déposées le 08.04.2019, l'employeur a introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir condamnation de Monsieur M. à lui verser un euro à titre provisionnel pour atteinte à l'image et à la réputation de la société et 400 € provisionnel pour le préjudice subi du fait de la consommation de bières appartenant à la société durant les heures de travail, sans paiement.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 11.10.2019, le tribunal du travail a :

- dit les demandes principales et reconventionnelles recevables
- dit les demandes principales fondées
- dit la demande reconventionnelle non fondée
- condamné l'employeur à payer à Monsieur M. les sommes de:
 - 12.213,83 € à titre d'indemnité de rupture de 3 mois et 12 semaines :
 - 188,00 € à titre de prime annuelle CP 201 08/17;
 - 1.747,08 € à titre de prime de fin d'année (au prorata 9/12ème)
 - 394,28 € à titre de régularisation du pécule de sortie 2016;
 - 331,98 € à titre de régularisation du pécule de sortie 2017;
 - le tout à majorer des intérêts au taux légal à dater du 11.10.2017 jusqu'au parfait paiement
- condamné l'employeur à délivrer les documents sociaux suivants avec une date d'occupation au 15.03.2011, sous peine d'une astreinte de 15 € par document manquant et jour de retard à dater du mois qui suit la signification du jugement, avec un maximum de 1.000 € : l'attestation d'occupation, le formulaire C4, l'attestation de vacances 2017 (exercice 2016)

-condamné l'employeur aux dépens liquidés à la somme de 192,50 € (frais de citation) + l'indemnité de procédure de base de 1.320 € dont le remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) versée au greffe : 20 € .

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. La demande de la partie appelante, l'employeur.

Sur base de sa requête d'appel l'employeur demande à la cour de dire son appel recevable et fondé.

Il est demandé :

- de déclarer les demandes principales de Monsieur M. pour autant recevables mais non fondées, de le débouter et lui délaisser ses propres dépens.
- de dire les demandes reconventionnelles recevables et fondées, en conséquence, de condamner Monsieur M. au paiement de la somme de :
 - 1 € provisionnel pour atteinte à l'image et à la réputation de la société ;
 - 400 € provisionnels pour le préjudice subi du fait de la consommation de bières appartenant à la société, sur le lieu de travail, durant les heures de travail, sans paiement de ses consommations personnelles.

-de condamner Monsieur M. aux entiers frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée provisionnellement à la somme de 1.320 EUR nets, En toute hypothèse, délaisser les frais de citation à Monsieur M. dans la mesure où l'instance pouvait être introduite par simple requête.

A l'audience du 27.01.2021, le conseil de la partie appelante a précisé que les montants réclamés à titre provisionnel devaient être considérés à titre définitif.

I.3.2°. La demande de la partie intimée, Monsieur M.

Sur base du dispositif de ses conclusions prises en appel, Monsieur M. demande à la cour de dire l'appel recevable mais non fondé et de confirmer le jugement dont appel.

Il soutient également sa demande subsidiaire originaire.

Les frais et dépens sont liquidés à la somme de 192.50€ étant les frais de citation, de 1.320€ étant l'indemnité de procédure de première instance et de 1.320€ étant l'indemnité de procédure d'appel.

II. L'EXPOSÉ DES FAITS PERTINENTS POUR LA SOLUTION DU LITIGE

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers de pièces et des actes de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

L'employeur exploite un AD Delhaize. Les parties relèvent de la Commission Paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201).

Madame I. L. est l'administrateur gérant de la SPRL S.

Monsieur M., né le XX.XX.1968, a été engagé par l'employeur en qualité de vendeur réassortisseur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel de 36 heures par semaine, à horaire variable, à dater du 15.03.2011.

Il avait été préalablement engagé en qualité d'intérimaire et, en 2010, dans le cadre de quatre contrats à durée déterminée. Il est engagé à temps plein du 04.04.2016 au 30.04.2016 et à dater du 09.05.2016.

Ce passage à un régime de travail à temps plein correspond à la période de travaux d'agrandissement du magasin en avril 2016.

La cour souligne que tout grief relatif à l'existence d'une compensation d'heures supplémentaires irrégulièrement prestées ou à la non adaptation des besoins en personnel suite à cet agrandissement (problématique soulevée dans une attestation produite par le travailleur) ne sont étayées par aucun élément objectif et sont contraires au fait même d'une augmentation du temps de travail.

Monsieur M. a connu les périodes d'incapacité temporaire de travail suivantes, sur base des certificats médicaux établis à l'attention de l'employeur, outre une période d'incapacité de travail liée à un accident du travail en 2012:

- du 09.09.2014 au 21.09.2014 pour lombosciatique
- du 22.09.2014 au 11.10.2014 pour lombosciatique
- du 11.10.2014 au 17.11.2014 pour sciatique
- du 17.11.2014 au 17.12.2014 pour sciatique
- du 18.12.2014 au 18.01.2015 pour «*cure chirurgicale programmée* »
- du 18.01.2015 au 15.04.2015
- du 16.04.2015 au 03.05.2015 pour post chirurgie lombaire (canal lombaire rétréci)
- du 09.07.2015 au 19.07.2015
- du 20.06.2016 au 24.06.2016 pour «*troubles des conduites avec dépression* »
- du 06.08.2016 au 12.08.2016 pour hospitalisation à Mont Saint-Martin
- du 09.08.2016 au 13.08.2016 pour convalescence
- du 17.08.2016 au 24.08.2016 pour Hospitalisation à la clinique du Mont Saint Martin
- du 25.08.2016 au 27.08.2016 pour convalescence
- du 11.01.2017 au 17.01.2017
- du 15.06.2017 au 25.06.2017
- du 23.06.2017 au 09.07.2017 pour trouble anxio-dépressif.

Le dernier formulaire d'évaluation de santé daté du 19.09.2017 acte les aptitudes suffisantes pour le poste occupé.

Les dernières feuilles de pointage de septembre et octobre 2017 démontrent que l'horaire de Monsieur M. est fixe avec des prestations le mercredi de 9H00 à 18H00.

Le magasin est équipé d'un système de caméras de surveillance déclaré depuis 2010 à la CPVP dans les parties fréquentées par la clientèle.

Dans le courant du mois de septembre, l'employeur expose qu'il constate la disparition de bouteilles de bière dans les casiers de la réserve.

L'employeur produit un relevé journalier manuscrit des bouteilles de boissons alcoolisées manquantes depuis le 22.09.2017 et des photographies des casiers partiellement vidés.

Le 11.10.2017, Monsieur M. se trouvait dans la réserve et a été surpris alors qu'il avait consommé des bières sur son lieu de travail. Il a été interpellé en présence de Monsieur L., sa soeur I. L. et du sous-gérant, Monsieur T. Il est alors invité à les suivre au bureau.

Monsieur M. a rédigé un écrit manuscrit libellé comme suit :

«Le 11/10/2017,

Je soussigné M. D. désire mettre fin à mon contrat d'un comme un accord avec la société S. qui m'emploi et ce a la date mentioné ci-dessus à 16 h 00 et d'un comme un accord aucune indemnité de rupture ne sera due de part et d'autre » (sic).

Le document est signé par Monsieur M. et pour la SPRL S.

Monsieur M. soutient quant à lui que l'employeur l'a menacé de le licencier pour faute grave et de dénoncer le vol à la police s'il ne démissionnait pas.

L'employeur prétend que Monsieur M., craignant les conséquences d'une rupture pour faute grave, a alors sollicité qu'il soit renoncé à cette notification, moyennant renonciation de sa part à toute autre demande.

C'est dans ce cadre qu'aurait été signée la convention.

Selon le procès – verbal établi en date du 26.10.2017, il a été fait appel aux services de police le 11.10.2017. Ils sont informés que Monsieur M. a été licencié par son employeur pour des problèmes de boisson, qu'il attendait son épouse dans son véhicule sur le parking du magasin (l'employeur avait pris les clés de Monsieur M. afin qu'il ne conduise pas sous l'effet de l'alcool) et qu'il aurait finalement quitté les lieux en laissant un mot pour son épouse ; mot inquiétant (il indiquait avoir « fait une grosse bêtise ») pouvant laisser penser à un suicide d'autant plus que l'intéressé aurait déjà tenté de mettre fin à ses jours durant le mois de juin de cette année. Monsieur M. aurait laissé son gsm et son portefeuille également dans le véhicule.

Le compte – rendu des policiers indique que Monsieur M. a signé dans le bureau de Monsieur L. une lettre de démission ; Monsieur L. n'ayant pas déposé plainte pour le vol et ne désirant pas dénoncer ce fait aux autorités lui laissant une chance de ne pas être licencié pour faute grave.

Cette relation des faits ne permet donc pas d'objectiver, comme le soutient le conseil du travailleur, que l'employeur a reconnu devant la police (les propos ayant été actés) avoir fait

pression sur le travailleur pour obtenir la signature d'une convention de rupture amiable sous menace notamment de le licencier pour faute grave.

Finalement, les services de police ont été informés aux alentours de 22h30 que Monsieur M. s'était volontairement fait hospitaliser à la clinique de Mont-Saint-Martin à 20h30.

Le procès – verbal relate la chronologie des faits, le contexte et les déclarations de l'employeur et de Madame B., épouse de Monsieur M., qui se trouvait sur place. Le procès – verbal relate qu'elle a en effet été alertée par l'absence de son mari lors de son retour à la maison après son travail et s'est donc rendue sur le lieu de travail de son mari pour constater que sa voiture était sur place mais qu'il avait disparu.

Les parties précisent toutefois que c'est l'employeur qui a alerté Madame B. voyant que son véhicule était toujours sur le parking mais que Monsieur M. n'était plus présent.

La prise de sang dont le prélèvement a été effectué à 00h33, soit plus de 8h30 heures après les faits litigieux, révèle un taux d'alcoolémie négatif.

Le gestionnaire du dossier de la SPRL au sein du secrétariat social auquel l'employeur est affilié a rédigé une attestation libre¹ datée du 24.10.2018 dans laquelle il expose avoir été contacté téléphoniquement par le conseil de Monsieur M. dans les jours qui ont suivi la rupture du contrat. Le conseil de Monsieur M. est revenu sur les circonstances de la fin de contrat indiquant n'avoir pas la même lecture des événements que l'employeur et signalant qu'une modification du motif de sortie serait souhaitable. Face au renvoi à l'employeur et à défaut d'un accord, le conseil de Monsieur M. l'a menacé d'une réaction violente de la FGTB. Il est précisé que Madame B., épouse de Monsieur M. est secrétaire du secrétaire régional de la FGTB Luxembourg et chargée des ressources humaines.

L'employeur dépose l'échange de courriels entre le conseiller juridique du secrétariat social et le conseil de Monsieur M. daté du 13.11.2017 : il est demandé au conseil de Monsieur M. de cesser le harcèlement et les intimidations à l'égard de l'employeur à défaut d'obtenir la modification du motif de la rupture du contrat de travail de Monsieur M. ce qui équivaut à demander un faux document.

¹ La cour utilise le terme attestation libre pour désigner une attestation qui n'est pas conforme à l'article 961/2 du code judiciaire en raison du défaut d'une ou de plusieurs conditions de formes.

Pour rappel, cet article dispose :

« Les attestations doivent être établies par des personnes qui remplissent les conditions requises pour être entendues comme témoin.

L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.

L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.

L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Le conseil de Monsieur M. se défend de toute tentative d'intimidation soulignant qu'il s'agissait de tenter de transiger, et nullement d'obtenir un faux document, en présence d'un vice de consentement au départ d'une proposition qui n'exposait l'employeur à aucune conséquence même d'ordre financier.

Le 10.04.2019, Madame I. L., gérante de la SPRL S., a déposé plainte contre Monsieur M. pour vol (PV n°AR.14.L3.001709/2019) sur conseil de son avocat et a remis à la police une clé USB avec des images des casiers de Jupiler dans la réserve et dans lesquels il manque des bouteilles ainsi que des vidéos sur lesquelles on peut constater le vol et la consommation d'alcool de Monsieur M. sur son lieu de travail.

Monsieur M. n'a pas pu être auditionné en raison de son état de santé qu'il a invoqué à la réception d'une convocation et le dossier a été classé sans suite le 03.06.2019 pour priorité à la voie civile.

Seuls sont produits la plainte et l'avis de classement sans suite.

L'employeur dépose, notamment, les attestations conformes au Code judiciaire suivantes :

-une attestation datée du 19.11.2018 de Monsieur M. K., époux de Madame I. L. qui relate avoir été appelé par Monsieur M. le 11.10.2017 vers 13H00 pour un dépannage, la voiture de Monsieur M. étant embourbée dans un chemin de terre. Il a demandé à son épouse d'appeler la police connaissant les problèmes de Monsieur M. sur son lieu de travail (vol et consommation d'alcool). Il a appris le soir les événements de l'après – midi et a participé à la recherche de Monsieur M.

-une attestation datée du 26.10.2018 de Madame M. D.C., collègue employée, qui expose connaître Monsieur M. depuis son arrivée au magasin ; elle discutait parfois avec lui et connaissait son état dépressif (problèmes remontant à l'enfance, tentatives de suicides, problèmes conjugaux) et sa propension à boire de l'alcool nonobstant une prise médicamenteuse.

-une attestation datée du 18.12.2018 de Monsieur C. P., employé dans la boucherie indépendante installée au sein de l'AD Delhaize, qui relate avoir connu Monsieur M. dans ce cadre professionnel ; ils se rencontraient souvent dans la réserve et discutaient cordialement. Au fil du temps, Monsieur M. est devenu moins bavard, fatigué et sur ses gardes, il perdait du poids et paraissait souvent dans la lune

-une attestation de Monsieur M. P. datée du 19.11.2018, collègue employé, il relate avoir constaté, lors des discussions qu'il a eues avec Monsieur M., sa nostalgie de sa vie antérieure dans le sud de la France, ses problèmes de couples et son habitude à acheter deux ou trois cannettes de bière en fin de service

-une attestation de Madame M. P. datée du 18.11.2018, collègue employée, qui relate avoir été informée par Monsieur M. de ses problèmes conjugaux et avoir constaté au fil des mois qu'il perdait du poids et était moins souriant et avenant avec ses collègues. Lors d'un passage dans la réserve elle a constaté la réaction très surprise et nerveuse de Monsieur M. à son arrivée. Lors d'un autre passage dans la réserve, elle a trouvé une bouteille de bière à moitié vide dans un casier de vidange qui contient les bouteilles passées sur tapis et donc normalement vides.

Monsieur M. dépose notamment :

-un certificat du docteur Meert daté du 13.09.2018 qui retrace les antécédents médicaux et socio-professionnels (contexte de harcèlement) et conclut qu' « Au moment de la signature du document, le 11/10/2017, Monsieur n'était pas alcoolisé mais dans un état de dépression grave. Il n'était pas en possession de ses facultés mentales, son consentement n'était pas éclairé et il n'a pas mesuré les conséquences de sa signature »

La cour souligne qu'il est objectivement impossible de déterminer rétroactivement si Monsieur M. était ou non en état d'alcoolémie. Ce constat repose sur une norme objectivée et chiffrée. L'état d'ivresse est une autre notion qui repose sur des constatations de fait qui ne sont pas réunies en l'espèce. Sur ce point les deux parties ne sont pas contraires en fait.

Le docteur Meert n'a pu que se baser sur les documents médicaux antérieurs et sur l'anamnèse de son patient. Le constat d'un état de dépression ne démontre pas ses causes et sur ce point, des nuances s'imposent. Madame B., compagne de Monsieur M., décrit elle – même une autre anamnèse dans le compte rendu établi par les policiers (l'origine est avant tout privée, conjugale et ne s'est pas arrangée avec les difficultés professionnelles rencontrées depuis 2016)

-une attestation datée du 23.08.2018 de Madame J. H., ancienne collègue de travail qui a démissionné en octobre 2016 et qui atteste d'une ambiance de travail oppressante après les travaux d'agrandissement du magasin en avril 2016 et du transfert de Monsieur M. au rayon boisson après son opération du dos en 2015

-une attestation de Madame L. C. datée du 08.08.2018 qui précise qu'elle se trouvait au domicile de Madame B. avec cette dernière le 11.10.2017 vers 19H00-19H30 lorsqu'elle a reçu un appel de l'employeur de Monsieur M. s'inquiétant de savoir s'il était chez lui. Madame B. s'est rendue sur place et elle l'a rejoint un peu plus tard. Elle a entendu Madame B. demander à l'employeur de revoir le motif de la fin du contrat en lui expliquant que si Monsieur M. était licencié pour faute grave, il aurait droit au chômage en France.

Chacune des parties produits plusieurs autres attestations d'ordre général sur le contexte professionnel : celles produites par l'employeur attestent d'un climat de travail serein et celles produites par le travailleur attestent d'un climat de travail délétère.

Le formulaire C4 daté du 06.12.2017 mentionne une occupation du 15.03.2010 (date d'entrée en service) au 11.10.2017.

Monsieur M. invoque à tort une erreur (soulevée en page 63 de ses conclusions) en reprenant exclusivement la date du 04.04.2016 (date de début de l'occupation qui correspond à celle du dernier régime de travail, en l'espèce, un travail à temps plein et non plus à temps partiel).

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

Il n'apparaît d'aucun élément du dossier que le jugement dont appel a été signifié. La requête d'appel a été reçue au greffe de la cour le 26.11.2019. Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies. L'appel est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2. 1°- La demande de condamnation au paiement d'une indemnité de rupture versus la rupture de commun accord du contrat de travail

a- Les dispositions applicables

1.

L'article 1134 du Code civil permet de résilier un contrat de travail du consentement mutuel des parties à tout moment.

Il s'agit d'un acte juridique bilatéral au contraire du congé qui est un acte unilatéral².

La résiliation amiable n'est soumise à aucune règle de forme : l'accord peut être verbal ou écrit³.

L'article 1108 du Code civil prévoit quatre conditions essentielles pour la validité d'une convention⁴:

- le consentement de la partie qui s'oblige
- sa capacité de contracter
- un objet certain qui forme la matière de l'engagement
- une cause licite dans l'obligation

2.

La capacité d'une personne est définie et encadrée par les articles 1123 à 1125 du Code civil.

Pour pouvoir valablement conclure une convention, il faut disposer de la capacité contractuelle, c'est-à-dire la capacité de jouissance et d'exercice⁵.

² Droit du travail, Compendium 2020-2021, pp. 2353-2354 ; V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 573 et s.

³ Id. ibid. pp. 574-575 ; B. PATERNOSTRE et S. DE MUYNCK, La rupture de commun accord du contrat de travail, Orientations, 2004, pp. 1 à 10 ; PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., Démission ou rupture de commun accord : le consentement du travailleur, Ors. 2018, liv. 7, 14-28.

⁴ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 100 et ss.

⁵ Id., ibid, II.1.4 – 135, n° 3.154 à 3158.

Toute personne peut contracter, si elle n'en est pas déclarée incapable par la loi (article 1123).

L'article 1124 énumère les personnes incapables de contracter : les mineurs, les personnes protégées en vertu de l'article 492/1 et généralement tous ceux à qui la loi interdit certains contrats.

3.

Pour être valable, le consentement à un contrat suppose « un accord entre des volontés suffisamment éclairées » et impose qu'il soit donné « librement et en pleine connaissance de cause »⁶.

L'article 1109 du Code civil dispose qu'il n'y a pas 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.

4.

L'article 1110 du Code civil dispose que l'*erreur*⁷ n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet.

Elle n'est pas une cause de nullité, lorsqu'elle ne tombe que sur la personne avec laquelle on a intention de contracter, à moins que la considération de cette personne ne soit la cause principale de la convention.

L'erreur, de fait ou de droit⁸, n'est une cause de nullité de l'accord que pour autant qu'elle soit substantielle, commune aux parties et excusable⁹.

La Cour de Cassation¹⁰ définit l'erreur substantielle comme l'erreur portant sur « *tout élément ayant déterminé principalement la partie commettant l'erreur à conclure la convention, de manière à ce que sans cet élément la convention n'eut pas été conclue* », à apprécier *in concreto*.

Le caractère « commun » de l'erreur signifie que les qualités substantielles de la chose sur lesquelles a porté l'erreur doivent être entrées dans le champ contractuel, soit que les qualités substantielles sont considérées comme telles par l'ensemble des personnes, soit

⁶ Id., *ibid.*, p. 106.

⁷ Goux, C. – L'erreur, le dol et la lésion qualifiée: analyse et comparaisons, *R.G.D.C.*, 2000, p. 6 à 41.

⁸ exclue toutefois en matière d'aveu (1356 CC) et de transaction (2052 CC).

⁹ Guide social permanent – Droit du travail: commentaires Suppl. 935 (42) (14 février 2013), Partie I - Livre I Titre V, Chapitre I, 1 – 10 ; PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., Démission ou rupture de commun accord : le consentement du travailleur, Ors. 2018, liv. 7, 19 ; V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 96 à 99 et 577 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social Droit du travail 2019-2020, pp. 2326-2327 ; C. trav. Mons (1re ch.) n° 2016/AM/152, 20 octobre 2017, Chroniques de droit social 2018, liv. 8, 312 ; S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in *Traité théorique et pratique – Obligations*, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 107 et ss

¹⁰ Cass., 23.01.2014, R.G. C.13.0114.N., www.juridat.be ; Cass., 14.01.2013, R.W., 2013-2014, Liv. 9, p. 342.

qu'elles soient considérées comme telles par l'une des parties à la connaissance de l'autre, ou encore soit que le cocontractant ait dû connaître ce caractère déterminant.¹¹

L'erreur inexcusable est celle que ne commettrait pas une personne raisonnable suffisamment attentive et prudente, placée dans les mêmes circonstances. L'appréciation se fait *in concreto*¹².

L'erreur résultant de la mauvaise appréciation des conséquences juridiques de l'acte n'affecte pas la validité de l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur¹³.

5.

L'article 1111 du Code civil précise que la *violence* exercée contre celui qui a contracté l'obligation, est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite.

L'article 1112 définit la notion de violence : 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.

La violence suppose donc la réunion de quatre conditions¹⁴:

1°- elle doit être déterminante du consentement

2°-elle doit être de nature à faire raisonnablement impression sur la personne concernée

3°-elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable

4°-elle doit être injuste ou illicite¹⁵

La menace motivée par l'exercice normal d'un droit n'est pas injuste ou illicite pas plus que ne l'est en soi le fait d'un rapport de subordination normal.

Il faut donc démontrer un abus de position dominante¹⁶ qui peut résulter des circonstances tel un effet de surprise, un refus d'assistance ou de réflexion, la formulation de reproches anodins ou fantaisistes ou manifestement non fondés¹⁷.

¹¹ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 110 et ss.

¹² Id., ibid., pp. 110 et ss.

¹³ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 114.

¹⁴ C. trav. Bruxelles 15.01.2013, JTT, 2013, pp. 175-176 ; C.T. Liège, 13.03.2015, RG 2014/AL/198, L.C.c/ SA H. ; C.T. Liège, 10.01.2017, RG 2016/AN/ 1105 ; C. trav. Bruxelles, 6 juin 2016, R.G. 2014/AB/408 , terralaboris ; C. trav. Mons, 26 février 2016, R.G. 2015/AM/131 (PDF - 130.4 ko), terralaboris ; S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II.1.4 – 124, n° 3.112 et s.

¹⁵ Cass. 24.03.1998, N° S.02.0092.F.

¹⁶ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II.1.4 – 123, n° 3.106 et s.

¹⁷ C.T. Liège, 13.03.2015, RG 2014/AL/198, L.C.c/ SA H.

Il ne s'agit pas, dans le chef de l'employeur, de devoir prouver le bien fondé d'un licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la LCT. La circonstance que les faits reprochés ne sont pas en réalité constitutifs d'un motif grave de licenciement ne suffit pas à faire naître une situation de violence¹⁸.

Ce sont les circonstances dans lesquelles l'employeur obtient la rupture qui peuvent, dans certains cas, être considérées comme constitutives de violence¹⁹.

Aux termes de l'article 1115 du Code civil, le contrat ne peut plus être attaqué pour cause de violence, si, depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé, soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi.

6.

L'article 1116 du Code civil définit par ailleurs le *dol*²⁰ comme étant 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 prouvé²¹.

La Cour de cassation a précisé que le dol au sens de l'article 1116 du Code civil implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat²² et qu'il appartient au juge du fond de constater en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol ainsi que l'influence de ces manœuvres sur les conditions auxquelles l'autre partie est amenée à contracter, le contrôle de la Cour de cassation se limitant à contrôler si, des faits qu'il relève, le juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener cette partie à contracter²³.

7.

L'article 1117 du Code civil frappe de nullité relative la convention contractée par erreur, violence ou dol et cette nullité implique que les parties soient placées dans la même situation que celle qui aurait été la leur si elles n'avaient pas conclu.²⁴

Si la cour conclut à la nullité de l'accord pour vice de consentement, la rupture du contrat de travail sera imputable à l'employeur qui sera alors condamné au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis qu'il aurait dû payer comme s'il était l'auteur du licenciement.

¹⁸ Cass., 23 mars 1998, *Pas.*, n° 162.

¹⁹ Voy. à cet égard les exemples cités in W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social '15-'16. Droit du travail*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2015, vol. 3, p. 2080 ; id., 2020-201, pp. 2354-2355.

²⁰ Goux, C. – L'erreur, le dol et la lésion qualifiée: analyse et comparaisons, *R.G.D.C.*, 2000, pp. 20 et s.

²¹ PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., Démission ou rupture de commun accord : le consentement du travailleur, *Ors.* 2018, liv. 7, 19-24 ; C. trav. Liège, division Liège, 06.03.2017, RG 2015/AL/724.

²² Cass., 16 septembre 2009, www.juridat.be.

²³ Cass., 1er avril 1993 et Cass., 10 novembre 2008· www.juridat.be.

²⁴ Id., *ibid.*, p. 116.

La charge de la preuve du vice de consentement repose sur la partie qui l'invoque.

b- L'application au cas d'espèce

Le contrat de travail a pris fin sur base d'une convention de rupture établie de commun accord le 11.10.2017, sans indemnité ni préavis.

Une démission suppose de payer une indemnité de rupture ou de prester un préavis tout comme un licenciement sauf accord de l'autre partie.

Monsieur M. invoque sa fragilité mentale et un vice de consentement étant la violence morale pour conclure à la nullité de cette convention.

La charge de la preuve repose sur Monsieur M.

La cour ne doit pas statuer sur le fondement d'un potentiel licenciement pour motif grave mais analyser les circonstances dans lesquelles la rupture de commun accord a été contractée.

L'employeur précise avoir agi dans des circonstances de flagrant délit : le 11.10.2017, lorsque Monsieur M. est interpellé, il se trouve dans la réserve et est occupé à boire une bière volée durant son temps de travail.

Il met à disposition de la cour si elle le souhaite les enregistrements réalisés au départ d'une caméra cachée, ce que semble exclure le travailleur pour non-respect de la législation belge au contraire du placement de toutes les autres caméras au sein du magasin.

Ce débat n'est pas aussi simple²⁵ mais n'est pas celui de la présente cause.

Monsieur M. ne conteste pas le fait mais dément avoir volé la bière consommée sur place.

La cour constate qu'il s'agit d'une bouteille de Jupiler telle que celles manipulées par Monsieur M. dans le cadre de l'exécution de son contrat et présentes dans la réserve. Il ne s'agit pas d'un autre type de produit qui pourrait se distinguer de ce qui se trouve sur place et/ou d'un produit dont Monsieur M. justifierait qu'il lui appartient ou qu'il a précédemment payé.

Dans ce contexte factuel, Monsieur M. ne démontre pas que la menace qu'il invoque dans le chef de l'employeur de déposer plainte pour vol et de le licencier pour motif grave soit injuste.

²⁵ CEDH, arrêt de Grande Chambre rendu le 17.10.2019 dans l'affaire López Ribalda et autres c. Espagne (requêtes nos 1874/13 et 8567/13).

L'employeur qui s'estime victime de malversations peut légitimement annoncer son intention d'exercer son droit au licenciement pour motif grave en présence de fait dont le travailleur ne démontre pas qu'ils sont manifestement sans fondement.

Les circonstances dans lesquelles la convention est signée doivent être analysées par ailleurs, indépendamment de ce que les faits reprochés soient ou non constitutifs de motif grave, pour apprécier le caractère injuste ou illicite de la situation.

En l'espèce, ces circonstances concrètes aboutissent au constat d'une violence morale sachant que l'employeur :

-a connaissance de l'état dépressif de Monsieur M. qui justifiera les craintes qu'il mette fin à ses jours,

-tout comme il a parfaitement connaissance de ses assuétudes (en page 2 de sa requête, l'employeur souligne avoir été attentif à cet aspect de la condition de Monsieur M. et avoir tenté, avec son accord, de l'aider ; l'époux de Madame L., gérante, qui a dépanné Monsieur M. le 11.10.2017 fait également état de ces problèmes d'alcool)

-et qu'il invoque comme motif de la rupture le fait même d'un flagrant délit de consommation d'alcool qui justifiera que l'employeur retienne les clés du véhicule de Monsieur M. pour éviter qu'il ne prenne le volant sous l'influence de l'alcool.

Dans son exposé des faits, l'employeur souligne également que le 11.10.2017, Monsieur M. se trouvait dans un état non conforme à une présentation correcte à l'égard de la clientèle.

L'employeur, dans ces circonstances précises et nonobstant le flagrant délit qu'il allègue et qui n'est qu'en partie contesté (Monsieur M. reconnaît avoir consommé de l'alcool), aurait dû laisser le temps de la réflexion ou donner d'initiative à Monsieur M. la possibilité de se faire assister au départ de la notification faite à Monsieur M. qu'il envisageait de mettre fin au contrat de travail pour faute grave.

Ces mêmes circonstances démontrent que l'intention formulée par l'employeur était de nature à faire impression sur Monsieur M.

Le risque d'être licencié pour motif grave reposant sur une consommation d'alcool volé sur les lieux du travail peut également inspirer la crainte d'un mal considérable à une personne psychologiquement diminuée et alcoolisée.

C'est le spectre d'un tel licenciement qui touche intrinsèquement à sa personne et à ses faiblesses qui a déterminé le consentement de Monsieur M. à rompre de commun accord.

Le débat n'est cependant pas clos.

Les parties discutent de la connaissance ou non dans le chef de Monsieur M. de ses droits au chômage en France.

Monsieur M. précise à la fois qu'il n'avait aucun intérêt à démissionner puisqu'il n'avait pas droit au chômage en France dans ce cas de figure tout en soutenant qu'il n'était pas informé de cette subtilité juridique – seule sa compagne était informée – ce qui lui permet de plaider

le fait que la menace du licenciement pour faute grave était déterminante de son consentement.

Cette question relève de l'erreur et non de la violence et dans le cadre d'une transaction, l'erreur de droit n'est pas de mise.

L'erreur résultant de la mauvaise appréciation des conséquences juridiques de l'acte n'affecte pas la validité de l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur²⁶.

La cour considère comme établi le fait que suite à la rupture du contrat de travail, tant Madame B., l'épouse de Monsieur M. que le conseil de Monsieur M., par définition valablement mandaté, ont demandé à l'employeur de modifier le motif de la rupture du contrat au regard des conséquences juridiques de cette rupture sur son droit aux allocations de chômage en France.

Madame B. a mis cet aspect en évidence le jour même de la rupture, lorsqu'elle se trouve chez l'employeur au moment où les recherches sont lancées pour retrouver Monsieur M. alors disparu.

Cette conclusion repose sur les éléments suivants :

-le procès – verbal qui relate l'intervention de la police le 11.10.2017, rapporte que Madame B. a signalé aux policiers que son époux n'aura droit à rien pécuniairement car il a démissionné et non été licencié pour motif grave

-l'attestation de Madame L. C. qui a rejoint Madame B. sur place et précise avoir entendu Madame B. demander à l'employeur de revoir le motif de la fin du contrat en lui expliquant que si Monsieur M. était licencié pour faute grave, il aurait droit au chômage en France et avoir insisté pour que l'employeur revoie sa décision après que Monsieur M. ait été retrouvé ce à quoi l'employeur a répondu qu'il pourrait en parler le lendemain

-l'attestation du responsable du dossier de l'employeur au sein du secrétariat social de ce dernier et l'échange de courriels du 13.10.2017 entre le conseil de Monsieur B. et le secrétariat social de l'employeur qui confirme la volonté de transiger - au départ du vice de consentement soutenu - en passant par une solution qui n'exposait l'employeur à aucune conséquence même d'ordre financier.

Il ne s'agissait donc pas de contester la rupture mais de solliciter la modification des modalités de cette rupture en raison des conséquences juridiques qu'elle emportait pour Monsieur M. sachant qu'à l'estime de ce dernier, il valait mieux être licencié pour motif grave que de démissionner comme il l'avait fait.

Or, aux termes de l'article 1115 du Code civil, le contrat ne peut plus être attaqué pour cause de violence, si, depuis que la violence a cessé, ce contrat a été approuvé, soit expressément, soit tacitement, soit en laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi.

²⁶ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 114.

En agissant comme il est décrit ci - avant, Monsieur M. a demandé à son employeur d'exécuter le contrat de rupture tel qu'il était prévu c'est-à-dire sans conséquence même d'ordre financier pour l'employeur.

Cet état de fait emporte l'approbation de la rupture sans indemnité ni préavis d'aucune part, qui fait l'objet même de la convention.

En effet, la transaction proposée n'en était pas une puisqu'elle n'impliquait aucune concession dans le chef de l'employeur auquel il était assuré qu'il ne s'exposait à aucune conséquence même d'ordre financier.

C'est donc en application de l'article 1115 du Code civil que la convention de rupture ne peut plus être attaquée pour cause de violence.

La cour souligne qu'il s'agit d'une convention de rupture de commun accord signée par les deux parties et non d'une démission qui est acte unilatéral (et qui semble être le seul cas de figure qui ne permette pas d'envisager une indemnisation au chômage sous l'angle du droit français).

Sur ce point précis et surabondamment, la cour souligne que Monsieur M. base sa défense sur la nullité d'une démission et ne démontre aucun refus effectif d'indemnisation en chômage.

La notion de violence en tant que vice de consentement relève de celle de l'abus de droit ce qui rencontre la thèse subsidiaire du travailleur basée formellement sur l'abus de droit sachant qu'il ne peut, en l'espèce, s'agir d'un abus de droit de licencier puisque la présente cause traite de la validité d'une convention de rupture.

Ni la thèse principale ni la thèse subsidiaire ne sont donc fondées.

III.2. 2°- La demande de condamnation au paiement des autres sommes dues du fait de la rupture du contrat

Dès lors que la cour n'annule pas la convention de rupture, les demandes de régularisation qui reposaient sur la reconnaissance d'une rupture aux torts de l'employeur ne sont pas fondées.

III.2. 3°- La demande reconventionnelle

La demande de condamnation à un euro de dommages et intérêts pour atteinte à l'image et à la réputation de la société

La demande est très peu motivée.

A supposer qu'une faute soit établie, le dommage ne l'est pas.

La demande de condamnation à 400 euros pour la réparation du préjudice subi du fait de la consommation de bières appartenant à la société

Monsieur M. reconnaît avoir consommé de l'alcool sur le lieu de travail dans des conditions qui ne sont pas admises. Il ne prouve pas avoir payé ce qui a été consommé.

Sous l'angle de la demande reconventionnelle, la charge de la preuve repose toutefois sur l'employeur.

L'ampleur du dommage n'est en toute hypothèse pas établi.

La demande reconventionnelle n'est donc pas fondée.

IV. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, Monsieur M.

Ils sont liquidés à la somme de 1.320€ étant l'indemnité de procédure due pour chacune des deux instances .

Les frais et dépens comprennent la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017), avancée par la partie appelante.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit l'appel recevable et partiellement fondé,

Réforme dans cette mesure le jugement dont appel,

Dit la demande originaire de Monsieur M. non fondée,

Dit la demande reconventionnelle de la SPRL S. non fondée,

Condamne Monsieur M. aux frais et dépens des deux instances liquidés à la somme de 1.320€ étant l'indemnité de procédure due pour chacune des deux instances et à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 € (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19/03/2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Mme Muriel Duriaux, conseiller faisant fonction de président,
M. Gérard Piron, conseiller social au titre d'employeur,
M. Michèle Besonhé, conseiller social au titre d'employée,

qui ont entendu les débats de la cause et délibéré conformément au prescrit légal,
assistés de Monsieur Nicolas Profeta, greffier.

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **mercredi 24 février 2021** par le président, Madame Muriel Duriaux, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier

le président