



N° 2010/  
1<sup>ère</sup> Chambre

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 MARS 2010.

R.G. : 2009/AM/21549

Contrat de travail, employé.  
Démission.  
Exception de nullité : vice de consentement.  
Violence morale.

Arrêt contradictoire, définitif.

**EN CAUSE DE :**

**La S.P.R.L. X.**

**Appelante**, comparissant par son conseil maître DASCOTTE, substituant maître BOSSARD, avocat à Charleroi,

**CONTRE :**

**Madame C.H.**,

**Intimée**, comparissant par son conseil, maître MURRU, substituant maîtres VERMOORTELE et SEPULCHRE, avocats à Herne.

\*\*\*\*\*

R.G.: 2009/AM/21.549

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu, en original, l'acte d'appel présenté en requête reçue au greffe de la cour le 8.04.2009 et visant à la réformation d'un jugement contradictoirement rendu en cause d'entre parties par le tribunal du travail de Charleroi, y siégeant le 16.03.2009.

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment, la copie conforme du jugement dont appel.

Vu les conclusions de madame C.H., principales et additionnelles, respectivement reçues au greffe le 10.07.2009 et 16.12.2009, ainsi que celles de la SPRL X., y reçues le 9.11.2009.

Entendu les parties, par leur conseil, en leurs explications à l'audience publique du 26.02.2010.

\*\*\*\*\*

L'appel est régulier quant à la forme et au délai d'introduction.

Pour le surplus, sa recevabilité n'a pas été contestée.

Il est recevable.

\*\*\*\*\*

Les faits et antécédents de la cause peuvent être résumés comme suit :

- Par contrat avenant entre parties le 28.05.1998, madame C.H. est entrée au service de la S.A. Y., devenue aujourd'hui la SPRL X., en qualité d'employée, aux fonctions de « Sales Representative ».
- Les relations professionnelles prirent fin le 7.03.2007 par la remise à l'employeur d'un document manuscrit signé par madame C.H. et rédigé comme suit : « *Je soussigné C.H. souhaite mettre fin à mon contrat de travail avec effet immédiat. Je déclare qu'en commun accord avec mon employeur, il n'y aura ni préavis, ni indemnité* ».
- Dès le lendemain, accompagnée de deux délégués syndicaux, madame C.H. manifesta le désir auprès de son employeur de revenir sur sa « démission ».
- Deux jours plus tard, le 9.03.2007, elle adressa une longue lettre recommandée à son employeur, y relatant par le menu, la manière dont, selon elle, son consentement à sa démission avait été surpris lors de l'entretien du 7 mars précédent.
- L'employeur resta sourd à cette demande comme aux réclamations subséquentes formulées par l'organisation syndicale.

- Par exploit introductif d'instance du 6.03.2008, madame C.H. a assigné son ancien employeur en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis équivalente à 14 mois de rémunération soit, 46.014,71 € bruts et de la prime de fin d'année 2007, prorata temporis, soit 422,86 € bruts.
- Statuant par le jugement dont appel, le tribunal a fait droit à la demande.
- Les premiers juges ont considéré que madame C.H. avait fait l'objet de pressions morales de la part de son employeur l'ayant amenée à donner sa démission contre son gré.
- La SPRL X. a relevé appel de cette décision, faisant valoir l'argumentation qui sera examinée ci-après tandis que madame C.H. conclut à sa confirmation.

#### **A. Quant à l'exception de nullité pour vice de consentement.**

La SPRL X. fait grief aux premiers juges d'avoir à tort considéré que madame C.H. avait été victime d'une violence morale rendant nulle la lettre de démission signée par elle le 7.03.2007.

L'exception de nullité dudit acte pour cause de vice de consentement, en l'occurrence la violence, est cependant soulevée à bon escient.

L'erreur, la violence et le dol sont effectivement susceptibles d'affecter la validité du consentement dès lors que l'article 1109 du Code civil les érige en cause de nullité qui, selon l'article 1117 du même code, doit être considérée comme une nullité relative.

*Aux termes de l'article 1110, alinéa 1<sup>er</sup>, l'erreur 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 tandis qu'en vertu de l'article 1116, alinéa 1<sup>er</sup>, 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.*

**L'erreur** n'est une cause de nullité de la convention que, lorsque, n'étant pas une erreur de droit, elle tombe sur la substance même de la cause qui en est l'objet, c'est-à-dire, selon la jurisprudence, sur tout élément qui a déterminé principalement la partie à contracter, de telle sorte que, sans cet élément, le contrat n'aurait pas été conclu et qu'elle est excusable en ce sens qu'elle aurait été commise par tout homme raisonnable (Voyez : Cass. 03.03.1967, Juridat : JC67331 1 ; Cass. 23.09.1977, Juridat : JS18565 1 ; Cass. 20.04.1978, Pas. p. 950 et Juridat : JC784K3 2 ; Cass. 29.03.1988, Juridat : JB00740 1 ; Cass. 27.10.1995, J.T. 1996, p. 61 ; Cass. 28.06.1996, Juridat : JC966S6 1 et JC966S6 2).

Le **dol** n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'il est établi que des manœuvres pratiquées par une des parties lors de la conclusion de la convention ont eu pour but et pour effet de déterminer l'autre partie à conclure la convention autrement qu'elle ne l'aurait fait en l'absence de celles-ci (Voyez : Cass. 06.05.1971, Juridat : JC7156 1 ; Cass. 24.05.1974,

R.G.: 2009/AM/21.549

Juridat : JC74502 2 ; Cass. 08.06.1978, Juridat JC7868 1 ; Cass. 29.05.1980, Juridat : JC805T1 1 ; Cass. 06.06.1986, Juridat : JB30453 1 ; Cass. 01.04.1993, Juridat : JC93412 1 ; Cass. 01.12.1997, Juridat : JC97C12 5 ; Cass. 16.09.1999, Juridat : JC999G2 1).

Selon De PAGE, **la violence** est « *le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable, en vue de la déterminer à faire un acte juridique. Par l'effet de cette crainte, la volonté n'est pas libre ; elle est contrainte. Même si elle ne disparaît pas complètement, elle est viciée. Pour que la violence donne ouverture à nullité, 4 conditions sont requises :*

1. *La violence doit avoir été déterminante du consentement ;*
2. *Elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable (article 1112 du Code Civil)  
On a égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes (article 1112, al. 2 du même code) ;*
3. *En droit, elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ;*
4. *Elle doit être injuste, c'est-à-dire motivée par l'exercice anormal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économique normaux.*

*L'article 114 dispose que la seule crainte révérencielle entre le père, la mère ou tout autre ascendant, sans qu'il y ait eu violence proprement dite, ne suffit pas à annuler le contrat. Mais les auteurs s'accordent à reconnaître que ce cas n'est donné qu'à titre d'exemple et qu'il y a lieu de l'étendre à toutes les situations où l'influence d'un des contractants sur l'autre est normale et inévitable, et qu'aucun autre élément ne vient l'aggraver » (H. DePAGE, Traité Élémentaire de Droit Civil Belge, t1, 1933, n° 58 et ss).*

S'agissant plus précisément de la relation de travail, H. Funck souligne que : « *pour qu'il y ait violence, il faut un élément caractéristique, distinct du seul fait de proposer le choix entre le congé pour motifs grave et la démission ou l'accord, et par lequel l'employeur manifeste qu'il abuse de sa position dominante : soit parce que les reproches adressés au travailleur ne sont manifestement pas fondés ou apparaissent de prime abord factices, soit parce que leur formulation s'accompagne de manœuvres destinées à faire pression sur toute personne raisonnable* » (cf. H. Funck, la fin du contrat : Les modes de droit civil, de l'apport du droit civil en droit du travail in Contrats de travail : 20<sup>ème</sup> anniversaire de la loi du 03.07.1978, éd. JBB, 1998, p.137).

Selon la Cour de Cassation, la violence morale ne vicie la volonté que pour autant qu'elle soit injuste ou illicite (Cass., 07.11.1977, Pas. 1978, I, p. 275 ; Cass., 12.05.1980, Pas. 1980, I, p. 1132).

En toute hypothèse, la charge la preuve du vice de consentement, erreur, violence ou dol, que le juge du fond constate souverainement, incombe à celui qui l'invoque (Cass., 12.10.1998, J.T.T., 1999, 484). Celle-ci peut être rapportée par toutes voies de droit.

Enfin, en vertu de l'article 1115 du Code civil, une convention ne peut plus être attaquée pour cause de violence si, depuis que la violence a cessé, cette convention a été approuvée soit expressément, soit tacitement, soit en

R.G.: 2009/AM/21.549

laissant passer le temps de la restitution fixé par la loi (C.T. Bruxelles, 18.03.1992, J.T.T., 1993, p. 148 ; C.T. Gand, 23.03.1992, J.T.T., 1993, p. 146).

En l'espèce, une **conjonction et une coïncidence de présomptions** de fait démontrent que le consentement de madame C.H. n'a été accordé que suite à une violence morale.

Celle-ci a consisté à la surprendre, sur son lieu de travail, sans lui laisser aucune possibilité d'organiser sa défense en lui imposant instantanément et d'autorité un entretien avec un aréopage de supérieurs hiérarchiques immédiatement hostiles mais néanmoins conciliants sur des points non fautifs visant à la culpabiliser et à l'amadouer avant que d'embrayer sur des reproches présentés comme susceptibles de générer des conséquences graves de manière à ce que dans le contexte d'immédiateté, la démission apparaisse comme la seule solution honorable.

S'il est évident, au regard des faits tels qu'ils sont relatés par la société X. en ses écrits de conclusions que l'entretien avec madame C.H. le 7.03.2007 avait été dûment préparée par le sommet stratégique de l'entreprise puisqu'il impliquait la réunion de monsieur G., directeur du centre de vente, de monsieur V., chef direct de madame C.H. et de madame CO., chef de département, madame C.H. n'a quant à elle fait l'objet d'aucune prévenance.

Alors que les susdits supérieurs hiérarchiques ne pouvaient ignorer que l'objet de cette convocation revêtait une importance capitale pour l'employée, celle-ci ne fut convoquée que sur l'instant et oralement. Elle fut invitée à se présenter dans le bureau de la direction sans être informée des motifs de cette convocation.

Elle en relate les circonstances comme suit : « A 14h.45, j'ai reçu un coup de fil de mon District Manager O. V. me demandant de l'attendre dans la salle de vente car il devait me parler. Il est arrivé aux alentours de 15 h20, m'a prise par le bras sans rien me dire et m'a demandé de le suivre. Je lui ai demandé où nous allions et il m'a répondu « nous allons dans le bureau d'E. G. ». Sur ce, à trois reprises, je lui ai demandé pourquoi, et il n'a jamais daigné me répondre à part pour me dire « viens, tu verras bien ». Une fois dans votre bureau, je me suis retrouvée **toute seule** confrontée à vous, O. V. et mon sales manager P. Co., soit trois personnes » (Lettre de madame C.H. à X. le 9 mars 2007, pièce 3 de son dossier).

Cette relation des faits est hautement crédibilisée par le constat de son intervention immédiate et sa conformité aux éléments de fait. Il est en effet certain qu'il n'y eut pas de convocation écrite.

Une telle convocation s'apparente à un traquenard.

Elle assure certes à l'employeur le bénéfice d'un effet de surprise déstabilisant et peut-être vise-t-elle à empêcher l'employée de s'assurer le concours préalable d'un délégué syndical.

Elle bafoue en tous les cas les droits les plus élémentaires de la défense.

Il n'est pas sans intérêt de remarquer à cet égard que les délégués syndicaux, messieurs G. H. et D. D. auraient aisément pu participer à cette réunion puisqu'ils se trouvaient sur place dès lors qu'ils attestent tous deux avoir été contactés par madame C.H. dès sa sortie du bureau directorial.

Ils n'y furent cependant pas conviés par l'employeur et madame C.H. prétend que leur concours lui fut refusé : « *J'ai à deux reprises demandé à sortir de votre bureau pour demander l'assistance d'un délégué syndical, ce qui à deux reprises m'a été formellement interdit. Je n'ai finalement pu sortir que lorsque nerveusement et moralement épuisée, j'ai dû recopier et signer le texte que vous aviez rédigé vous-même.* » (Lettre de madame C.H. à X. le 9 mars 2007, pièce 3 de son dossier).

Les délégués G. H. et D. D. attestent : « *le 7 mars 2007, monsieur G. H. et moi-même avons été informés par madame C.H. de son licenciement et qu'elle n'avait pu faire appel à nous (délégués syndicaux) lors de l'entretien qu'elle a eu avec la direction...* ».

Certes, cette affirmation de madame C.H. est démentie par le Sales Center Director de la société X. Toutefois, sa démarche attestée par les délégués syndicaux visant à rechercher leur protection dès sa sortie du bureau directorial crédibilise ses propos. Il serait en effet incohérent de renoncer délibérément à l'aide d'une assistance syndicale lors de l'entretien litigieux et de courir immédiatement chez les délégués dès la fin de celui-ci.

Cette démarche tend au demeurant à démontrer qu'une fois libérée de la pression exercée sur elle, madame C.H. n'eut pas d'autre objectif immédiat que de dénoncer la pression dont elle venait de faire l'objet et d'assurer sa défense, immédiatement relayée par les deux délégués syndicaux : « *Après avoir pris connaissance des circonstances du licenciement, nous avons sollicité une entrevue avec monsieur E. G., directeur du centre de vente, pour lui signifier notre désaccord quant au motif du licenciement et le non-respect de la procédure et des droits de l'employée.*

*Le motif du licenciement invoqué nous paraît tout à fait futile...*

*Nous avons également fait part de notre mécontentement quant au non-respect des droits de l'employée lors du licenciement, c'est-à-dire le fait qu'elle n'a pas été informée de la raison pour laquelle elle était invitée dans le bureau de la direction et donc qu'elle n'a pas pu faire appel à un délégué syndical pour la représenter.*

*Nous avons aussi souligné le fait qu'une démission est un acte volontaire et non la retranscription d'un texte dicté par un directeur ... » (voyez la pièce 10 du dossier précité).*

S'agissant de ce dernier point, la cour observe qu'en sa lettre du 22.3.2007 adressée au SETCA, voulant le contester, monsieur E.G., Sales Center Director reconnaît néanmoins que madame C.H. a recopié un texte qu'il avait lui-même rédigé. Il y affirme certes qu'il a agi de la sorte à sa demande (« *Lorsque madame C.H. m'a indiqué qu'elle souhaitait démissionner, elle m'a demandé de l'aider à rédiger une lettre. J'ai alors pris une feuille de papier sur laquelle j'ai apposé les quelques mots que*

R.G.: 2009/AM/21.549

*madame C.H. a ensuite recopié »* pièce 5 du dossier X. ) ce qu'elle conteste (« *Je n'ai finalement pu sortir que lorsque nerveusement et moralement épuisée, j'ai dû recopier et signer le texte que vous aviez rédigé vous-même »* pièce 3 de son dossier).

Il n'empêche que quelle qu'en soit la raison, soit qu'elle ait refusé de les rédiger, soit qu'elle ne fut plus en état de le faire, il est ainsi acquis aux débats que madame C.H. n'est pas l'auteur direct de ces deux petites phrases « *Je soussigné C.H. souhaite mettre fin à mon contrat de travail avec effet immédiat.*

*Je déclare qu'en commun accord avec mon employeur, il n'y aura ni préavis, ni indemnités ».*

Statuant le 24 mars 2003 sur pourvoi d'un arrêt prononcé le 17 décembre 2001 par cette cour (C.T. Mons, 2<sup>ème</sup> ch., 17.12.2001, R.G. 15709, U.N.M.S. c/ B.G. ), la Cour de cassation a statué comme suit :

*« Attendu que l'arrêt considère que, « si la violence peut être motivée et justifiée par l'exercice normal d'un droit, encore faut-il que l'auteur de la prétendue violence n'abuse pas de son droit pour extorquer l'acceptation d'un 'choix' finalement imposé {...} ; {qu'}il y a lieu de relever que le {défendeur} ne s'attendait pas à ce qu'on lui oppose {le} type de reproches {invoqués en l'espèce}, la convocation étant parfaitement muette à ce titre ; qu'il n'a donc pas pu préparer sa défense, en consultant un conseil par exemple, puisque aucun délai de réflexion ne lui fut ménagé postérieurement à sa rencontre du 30 janvier 1997, la durée de celle-ci {...} étant sans réelle incidence ; que, dès lors, un employeur, en convoquant un travailleur sans lui préciser l'objet de la convocation et en le plaçant devant un aréopage exprimant des reproches dont les conséquences peuvent engendrer une situation définitive non seulement en ce qui concerne la relation individuelle de travail mais aussi au niveau de la qualité même du travailleur et de son avenir professionnel et {en} lui faisant – sans délai – signer un document préétabli prévoyant la démission {du défendeur} ou la rupture du contrat de commun accord, n'offre pas au travailleur un véritable choix, la signature du document qui lui est dès lors extorquée l'ayant été sous l'emprise d'une violence morale qui vicie le consentement » ;*

*Attendu qu'il ressort de ces motifs que, indépendamment de l'examen des faits reprochés au défendeur par la demanderesse, l'arrêt considère que celle-ci a exercé envers celui-là une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles elle a soumis à sa signature la transaction litigieuse ;*

*Que cette considération, qu'aucun moyen ne critique, suffit à fonder l'appréciation par l'arrêt du caractère injuste et illicite de la violence qu'il retient »* (Cass., 3<sup>ème</sup> ch., 24.3.2003, N° S.02.0092.F U.N.M.S. c/ B.G., Justel : F-20030324-5 et Pas. 2003, I p. 609).

Il en résulte en bref, qu'indépendamment de l'examen des faits reprochés au travailleur par l'employeur, la considération que celui-ci a exercé envers celui-là une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles l'employeur a soumis à la signature du

R.G.: 2009/AM/21.549

travailleur la transaction litigieuse suffit à fonder l'appréciation du caractère injuste ou illicite de la violence.

En la présente espèce, la cour considère que le caractère injuste ou illicite de la violence exercée par la SPRL X. sur madame C.H. résulte des conditions et circonstances décrites ci-dessus dans lesquelles elle l'a amenée le 7.03.2007 à rédiger et signer cette lettre de démission.

Elle observe surabondamment que la violence morale est au demeurant accompagnée d'une tromperie qui consiste à présenter la solution de la démission comme nettement plus favorable pour l'employé qu'un licenciement pour motif grave alors qu'en fait, elle ne profite qu'à l'employeur, lui évitant la charge de la preuve des faits invoqués et de leur gravité suffisante, et lui épargnant surtout le contrôle judiciaire diligenté par une éventuelle action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis (voyez : C.T. Mons, 3<sup>ème</sup> ch., 21.2.1991, J.T.T. 1991, p. 448).

L'exception de nullité pour cause de vice de consentement est donc soulevée à bon escient.

Il n'y a pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

#### **B. Quant à l'indemnité compensatrice de préavis.**

Compte tenu des critères habituels d'appréciation, à savoir, l'âge (36 ans), l'ancienneté (13 ans et 3 mois), la fonction (représentant) et la rémunération (2537,13 € par mois), la cour estime que le délai de 14 mois retenu par le tribunal correspond au délai de préavis convenable qui eût dû être respecté.

Il n'y a pas lieu à réformation du jugement.

\*\*\*\*\*

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24,

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions.

R.G.: 2009/AM/21.549

Condamne la SPRL X. au frais et dépens de l'instance d'appel liquidés dans le chef de madame C.H. à la somme de 2500,00 € (indemnité de procédure) et lui délaisse les siens propres.

Ainsi jugé et prononcé en langue française à l'audience publique du 26 mars 2010 par le président de la 1<sup>ère</sup> chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Monsieur A. CABY, Président, présidant la chambre,  
Monsieur J.-P. VAN DE WEERDT, Conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur J. BOCKLANT, Conseiller social au titre de travailleur employé,  
et Madame Ch. STEENHAUT, Greffier,

qui ont préalablement signé la minute.