

numéro de répertoire 2023/ 456
date du jugement <u>22 février 2023</u>
numéro de rôle R.G. : 21 / 525 / A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division
VERVIERS**

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 février 2023
(Première Chambre)

R.G. : 21 /525/A

Rep : 23/ 4 *SL*.

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE :

G.
Inscrit au Registre National sous le numéro
Domicilié à
Partie demanderesse comparissant personnellement et assistée par
Maître

CONTRE :

S.A. de Droit Public CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS,
inscrite à la BCE sous le numéro 0833.629.678,
dont le siège social est établi à 4970 STAVELOT, Route du Circuit, 55.
Partie défenderesse comparissant par Maître

1. PROCEDURE

A l'audience de clôture des débats du 25 janvier 2023, les pièces de la procédure sont notamment les suivantes :

- Le jugement du 9 novembre 2022 qui dit le recours recevable et ordonne une enquête.
- Les procès-verbaux des enquêtes tenues le même jour, soit le 25 janvier 2023 .

A cette même audience, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées, après que les débats aient été repris ab initio.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. RAPPEL DES FAITS

Le 20 juin 2011, Monsieur G est entré au service de la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS qui exploite le Circuit de Spa Francorchamps. Il est alors engagé en tant qu'employé d'entretien d'espaces verts dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.

Le 28 juin 2021, une dispute intervient entre Monsieur G, et un autre travailleur, Monsieur L. Au cours de cette rixe, il n'est pas contesté que Monsieur L provoque Monsieur G. ni que ce dernier lance une canette de soda. Seul est contesté le fait de savoir où elle est lancée : en direction de Monsieur L comme celui-ci et l'employeur le soutiennent, ou dans une autre direction, sans viser Monsieur L comme le prétend Monsieur G.

Le même jour, une rencontre a lieu entre Madame M, Directrice Générale, Monsieur V, Directeur administratif et financier et Monsieur C. Un document intitulé « *Procès-verbal d'audition* » est signé par Monsieur G, Madame M et Monsieur V. Il y est également indiqué « *Présent Georgy Clôse* ».

Une convention est également signée par Monsieur G, Madame M et Monsieur V dans laquelle les parties confirment que le contrat de travail qui les liait prend fin avec effet immédiat au 28 juin 2021 à la suite de la démission de Monsieur G.

Monsieur G introduit la présente procédure par requête reçue au greffe le 13 octobre 2021.

3. RAPPEL DE LA DEMANDE ET DES POSITIONS DES PARTIES

Monsieur G sollicite la condamnation de la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS au paiement :

- d'une somme de 21.625,47 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 24 semaines de rémunération ;
 - d'une somme de 9.935,99 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
 - d'une somme de 5.000 € à titre de dommage moral ;
- ainsi qu'aux intérêts légaux et judiciaires dus sur toutes ces sommes ;
- et aux dépens liquidés à 2.800 € d'indemnité de procédure.

La S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS estime que Monsieur G a valablement démissionné. Elle demande au Tribunal qu'il déclare, à titre principal, la demande de Monsieur G non fondée et à titre subsidiaire, qu'il réduise l'indemnité réclamée à 3 semaines de rémunération. Elle réclame la condamnation de Monsieur G aux dépens, aux droits de rôle conformément à l'article 269 du code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 2.600 €.

4. ANALYSE DU TRIBUNAL

4.1. Rupture du contrat de travail : rappel des règles applicables

1. Le congé est défini comme un acte juridique qui traduit la manifestation unilatérale de la volonté de l'employeur ou du travailleur de mettre fin au contrat de travail. Il est appelé

« licenciement » ou « démission » selon qu'il émane de l'employeur ou du travailleur¹.

2. La démission ou le licenciement, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent être donnés moyennant préavis, tel que prévu à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose :

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

A peine de nullité, la notification du congé doit mentionner le début et la durée du préavis.

Lorsque le congé est donné par le travailleur, sa notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'employeur. La signature de l'employeur apposée sur le double de cet écrit n'a valeur que d'accusé de réception de la notification. Celle-ci peut également être faite par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice.

Lorsque le congé est donné par l'employeur, sa notification ne peut, à peine de nullité, être faite que par lettre recommandée à la poste, sortissant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition, ou par exploit d'huissier de justice, étant entendu que cette nullité ne peut être couverte par le travailleur et qu'elle est constatée d'office par le juge. »

3. Si la partie qui licencie ou qui démissionne ne respecte pas les délais prévus, c'est une indemnité qui sera due conformément à l'article 39, §1^{er}, alinéa 1^{er} de la même loi qui prévoit :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. »

4. Concernant la rupture du contrat, de manière générale, la partie qui invoque que son cocontractant avait la volonté de rompre en supporte la charge de la preuve².

5. L'extériorisation de la volonté de mettre fin du contrat, la notification du congé, peut se faire oralement, par écrit ou implicitement³.

6. Le congé, en tant qu'acte juridique unilatéral, est soumis aux mêmes conditions de validité que les contrats⁴. Ces conditions sont : le consentement de la partie qui s'oblige, sa capacité juridique, un objet certain et une cause licite⁵.

¹ PATERNOSTRE, B., La rupture du contrat de travail moyennant préavis. Une approche pratique et jurisprudentielle, Wolters Kluwer, 2021 p.8.

² Il s'agit d'une application des articles 870 du Code judiciaire et 8.4 du code civil. La Cour de Cassation l'avait précisé en 1996 (voyez Cass., 5 janvier 1996, *Pas.*, p. 65).

³ Cass., 4 mars 2019, *Chron. dr.soc.*, 2021, p. 437.

⁴ W. RAUWS, "De nietigheid in het arbeidsovereenkomstenrecht", in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, II, M. RIGAUX (dir.), Anvers, Kluwer, 1987, p. 405.

⁵ Article 1108 de l'ancien code civil (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022).

7. La volonté exprimée lors d'un congé ne peut toutefois être entachée d'un vice de consentement⁶. Conformément aux règles relatives à la charge de la preuve déjà rappelées ci-dessus, celui qui invoque le vice de consentement doit le prouver⁷.

Le consentement, comme la volonté exprimée lors d'un congé, ne peuvent ainsi être valables, s'ils sont donnés par erreur, extorqués par violence ou surpris par dol⁸.

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 personnes⁹.

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.

Comme l'a précisé la Cour du travail de Liège¹⁰ :

« 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. »

Une question fréquemment posée consiste à savoir si un travailleur qui démissionne sous la menace d'un licenciement pour faute grave a subi une violence morale viciant son consentement.

Selon la Cour de Cassation, il n'y a pas de violence morale lorsqu'un employeur obtient la démission d'un travailleur sous la menace de le licencier pour motif grave, alors que le fait reproché ne revêt pas le caractère de motif grave s'il n'est pas établi que l'employeur a fait un usage abusif de ses droits au moment où il a menacé le travailleur¹¹.

Il en sera ainsi si la menace invoquée présente une cause qui n'est pas légitime, ou encore si elle est totalement disproportionnée¹².

De même, l'ensemble des circonstances dans lesquelles l'employeur obtient la rupture peuvent, dans certains cas, être considérées comme constitutives de violence.

⁶ Cass., 28 avril 1980, *Pas.*, 1980, I, 1067 et *R.W.*, 1980-1981, 2699 ; Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, 378 ; C. trav. Liège, 4 janvier 1999, *J.L.M.B.*, 1999, 773.

⁷ En application des articles 870 du Code judiciaire et 8.4 du code civil, comme l'a décidé la Cour du travail de Liège, dans un arrêt du 13 mars 2015, R.G. n°2014/AL/198, *J.T.T.*, 2015, liv. 1222, p. 283.

⁸ Article 1109 de l'ancien code civil (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022).

⁹ Article 1112 de l'ancien code civil (en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022).

¹⁰ C. trav. Liège, 24 février 2021, R.G. n°2019/AU/55, disponible sur www.terralaboris.be.

¹¹ Cass., 23 mars 1998, R.G. n°S9770031F, disponible sur www.juportal.be.

¹² C. trav. Bruxelles, 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 383 ; C. trav. Liège, 10 janvier 2006, R.G. n°29538-00, disponible sur www.juportal.be

8. En outre, l'employeur qui constate à tort la démission de son travailleur se rend lui-même auteur de la rupture du contrat¹³. La Cour de cassation a en effet déjà précisé que :

« Il peut légalement être déduit qu'une partie, qui constate que le contrat de travail a pris fin, y met fin, elle-même et de manière irrégulière, lorsque c'est à tort que, pour fonder son constat, elle se prévaut de la force majeure ou reproche à l'autre partie d'avoir mis fin au contrat. (...). Le juge n'est pas tenu dans ce cas de constater que la partie qui a procédé au constat a eu la volonté de mettre fin au contrat.¹⁴ »

4.2. Rupture du contrat de travail : application des règles à la situation

Dans le cas présent, une dispute a eu lieu entre Monsieur G et Monsieur L en date du 28 juin 2021.

Le même jour, Monsieur G a été convoqué par la Directrice générale de l'époque, Madame M. aujourd'hui décédée, et Monsieur V, Directeur administratif et financier.

Il ressort d'un document intitulé « *Procès-verbal d'audition de Monsieur G* » et d'une convention signée par ces trois personnes que Monsieur G aurait donné sa démission.

Monsieur G estime que sa volonté a été viciée en raison d'une violence morale exercée par sa Direction au moment de signer ces deux documents.

Conformément aux règles applicables rappelées ci-dessus, le Tribunal doit vérifier les conditions et circonstances dans lesquelles la démission a été donnée.

Entre autres arguments, la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS estime qu'aucune violence morale ne peut être retenue étant donné qu'il a été proposé à Monsieur G de se faire assister de son délégué syndical, Monsieur C, et que celui-ci a signé le document intitulé « *Procès-verbal d'audition de Monsieur G* ».

Monsieur G estime que son délégué syndical n'a été présent qu'à la lecture du document mais n'a pas pu assister Monsieur G depuis le début de l'entretien.

Le Tribunal a souhaité clarifier le moment de la présence de Monsieur C lors de l'audition du 28 juin 2021 en entendant deux témoins : Monsieur C et Monsieur V.

Il ressort de ces auditions que les deux témoins confirment la version des faits qui se seraient déroulés comme suit :

Monsieur G a été entendu seul par les deux membres de la Direction, Madame M et Monsieur V. Il lui a été expliqué que son geste était susceptible de motif grave. Monsieur G a alors affirmé préférer démissionner.

¹³ Trib. trav. Liège, 20 décembre 2019, inédit, R.G. n° 19/571/A.

¹⁴ Cass., 10 mars 2014, R.G. n° 120019N, disponible sur www.juportal.be.

Suite à cette audition, Monsieur C , représentant syndical qui était présent lors de la dispute, a accompagné Monsieur G dans une pièce annexe pour discuter. Après discussion, Monsieur G a confirmé son intention de démissionner.

Monsieur C dit avoir demandé à Monsieur G s'il comprenait bien les documents qu'il allait signer. Monsieur G a répondu par l'affirmative.

Au vu de ces éléments, le Tribunal constate que Monsieur C ne démontre pas que sa volonté, exprimée lorsqu'il a démissionné, était entachée d'un vice de consentement. La S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS n'a pas exercé de violence qui l'aurait poussé à démissionner.

Le fait d'avoir évoqué la possibilité de le licencier pour motif grave ne peut être retenu comme violence et ce d'autant que l'employeur n'a pas fait un usage abusif de ses droits. De même, les circonstances ne peuvent être constitutives de violence.

En effet, la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS a certes entendu Monsieur G seul alors qu'il aurait été préférable de lui proposer un accompagnement dès le début de son audition. Elle a toutefois spontanément proposé la présence d'un représentant syndical avant de signer le document qui confirmait sa démission.

Le représentant syndical, Monsieur C s'est bien entretenu seul avec Monsieur G et a vérifié qu'il comprenait bien les documents rédigés avant de les signer.

La démission de Monsieur G est dès lors valable. Aucune indemnité compensatoire de préavis n'est donc due par la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS à Monsieur G

4.3. Demandes fondées sur un licenciement

Le Tribunal ayant constaté que la démission de Monsieur G était valable, il y lieu de constater qu'il n'y a pas eu de licenciement de la part de la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS.

Par voie de conséquence, les demandes de Monsieur G relatives à un prétendu licenciement manifestement déraisonnable ou abusif ne sont donc pas fondées.

5. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Ayant déclaré l'action recevable, la dit non fondée ;

Condamne Monsieur G , qui succombe entièrement, aux dépens liquidés, soit :

- 2.600 € d'indemnité de procédure en faveur de la S.A. DE DROIT PUBLIC CIRCUIT DE SPA-FRANCORCHAMPS ;
- 22 € de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

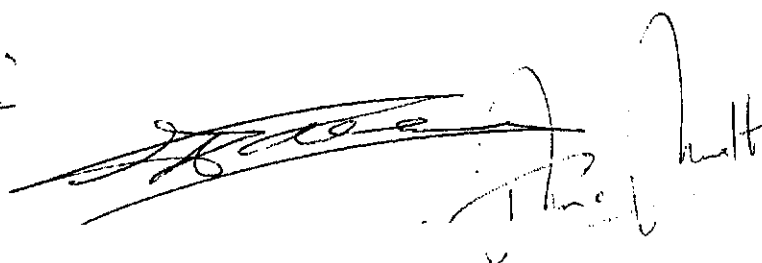
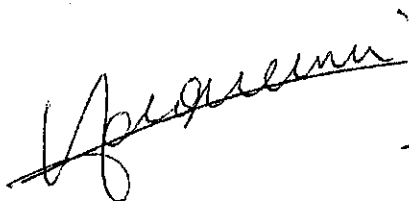
AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE
VERVIERS composée de :

, Juge effectif – Président de la chambre.

, Juge social employeur.

Juge social travailleur employé.

qui ont participé au délibéré.



et prononcé en langue française par

chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE –
DIVISION DE Verviers, le 22 février 2023, assisté de

Juge effectif – Président de la

, Greffier.

