



Numéro du répertoire

2026 /

Date du prononcé

23 janvier 2026

Numéro du rôle

2024/AB/789

Décision dont appel
tribunal du travail francophone de
Bruxelles
11 juin 2024
23/1170/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame **M. U.**,

partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
représentée par Maître V. E., avocat à 6000 CHARLEROI,

contre

La **SA ELECTROTECHNIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES**, BCE 0437.709.827, dont le
siège est établi à 1070 ANDERLECHT, Rue Henri-Joseph Genesse 30,
partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
représentée par Maître W. S. loco Maître C. D., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

L'appel de Madame U. a été interjeté par une requête d'appel reçue le 2 décembre 2024 au greffe de la cour, à l'encontre d'un jugement prononcé par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 11 juin 2024 (R.G. : 23/1170/A).

Ce jugement n'a pas été signifié. L'appel principal a été introduit dans les formes et délais légaux. Il est donc recevable.

L'appel incident a été formé par la SA ELECTRONIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES par ses premières conclusions d'appel. Il est donc également recevable.

Dans le cadre de la procédure d'appel, la cour a notamment égard à :

- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire le 8 janvier 2025 ;

- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

A cet égard, les parties ont modifié de commun accord entre elles les délais pour conclure arrêtés dans le calendrier de procédure (article 747, § 4 du Code judiciaire).

Les parties ont comparu à l'audience publique du 12 décembre 2025. Elles n'ont pas pu être conciliées. L'affaire a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de la même audience.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le 31 décembre 2025, Madame U. a déposé une requête fondée sur l'article 773 du Code judiciaire. Celle-ci a été notifiée à la SA ELECTRONIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES le 2 janvier 2026.

La SA ELECTROTECHNIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES a formulé ses observations à son égard le 13 janvier 2026.

II. Le jugement dont appel

2.1.

Dans sa requête et ses conclusions de synthèse, Madame U. a demandé au tribunal de condamner la SA ELECTROTECHNIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES au paiement des sommes suivantes :

“

- *la somme provisionnelle de 20.618,96€ brut au titre d'indemnité de rupture correspondant à 21 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 octobre 2022 (date de la rupture du contrat) jusqu'à parfait paiement ;*
- *la somme provisionnelle de 16.691,54€ brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 octobre 2022 (date de la rupture du contrat) jusqu'à parfait paiement,*
- *la somme provisionnelle de 1,00€ au titre d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires prestées et non rémunérées ;*
- *la somme provisionnelle de 1,00€ au titre d'arriérés de pécule de vacances et prime de fin d'année proratisée, et tous autres arriérés de primes et indemnités qui seraient dues des suites de la relation de travail ou de sa rupture.*

- *les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à 2.800,00€. »*

2.2.

La SA ELECTROTECHNIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES a demandé au tribunal de :

« Sous toutes réserves généralement quelconques et sans aucune reconnaissance préjudiciable

Déclarer les demandes irrecevables ou à tout le moins non fondées et en débouter Mme U.

La condamner aux entiers dépens en ce compris l'indemnité de procédure de base de 3000,00 € »

- A titre principal.

PUTMAN soulève l'irrecevabilité des demandes formées par madame U.

PUTMAN soutient qu'en vertu de l'article 8 de la convention du 10 octobre 2022, madame U. aurait renoncé à toutes actions et toutes demandes découlant des relations entre parties et de leur cessation, en ce compris la demande en annulation de cette même convention.

- A titre subsidiaire,

PUTMAN soutient que la convention du 10 octobre 2022 serait parfaitement valable.

A titre infiniment subsidiaire, PUTMAN conteste le calcul de la rémunération annuelle qui sert de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable que madame U. réclame.

Enfin, PUTMAN demande la condamnation de madame U. au paiement de l'indemnité de procédure, qu'elle liquide à 3.000,00 €.

2.3.

Par un jugement du 11 juin 2024 (R.G. n° 23/1170/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement,

- *Déclare la demande de madame U. tendant à l'annulation de la convention du 10 octobre 2022 recevable mais non fondée ;*
- *Déclare les autres demandes de madame U. irrecevables ;*
- *Condamne madame U. aux frais et aux dépens de l'instance ;*
- *Déclare le jugement à intervenir exécutoire par provision.*

Dépens : 1.500,00 € d'indemnité de procédure et à 24,00 € de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne. »

III. Les demandes en appel

L'objet de l'appel principal de Madame U. et ses demandes

Dans ses dernières conclusions déposées au greffe de la cour le 29 juillet 2025, Madame U. demande à la cour :

«

- *De dire le présent appel recevable et fondé ;*
- *Réformer le jugement dont appel et déclarer la demande originale de l'appelante recevable et fondée ;*
- *Condamner l'intimée à payer à la concluante :*
 - *La somme provisionnelle de 20.740,11€ brut au titre d'indemnité de rupture correspondant à 21 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 octobre 2022 (date de la rupture du contrat) jusqu'à parfait paiement ;*
 - *La somme provisionnelle de 16.789,62€ brut au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 10 octobre 2022 (date de la rupture du contrat) jusqu'à parfait paiement ;*
 - *La somme provisionnelle de 1,00€ au titre d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires prestées et non rémunérées ;*
 - *La somme provisionnelle de 1,00€ au titre d'arriérés de pécule de vacances et prime de fin d'année proratisée, et tous autres arriérés de primes et indemnités qui seraient dues des suites de la relation de travail ou de sa rupture ;*
 - *Outre les frais et dépens, liquidés à 1.569,77 € par instance (IP Minimum).*
- *A titre subsidiaire, si l'appel est dit non fondé, réduire l'indemnité de procédure d'appel à 1.569,77 € (montant minimum)*

Sous toutes réserves généralement quelconques. »

L'objet des demandes de la SA ELECTRONIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES

La SA ELECTRONIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES demande à la cour, dans ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées le 17 novembre 2025, de :

« Sous toutes réserves généralement quelconques et sans aucune reconnaissance préjudiciable

Confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré les demandes irrecevables ou à tout le moins non fondées et débouter Mme U. de toutes ses demandes

La condamner aux entiers dépens en ce compris les deux indemnités de procédure de base de 3.139,53 € sous réserve d'indexation en cours d'instance »

IV. Les faits

4.1.

La SA ELECTROTECHNIQUE ET MECANIQUE PUTMAN FRERES (ci-après dénommée « PUTMAN ») est une société active dans le secteur des travaux d'installation électrotechnique des bâtiments. Elle emploie environ 440 salariés.

Madame U. est entrée au service de PUTMAN le 26 septembre 2015¹.

Les parties ont ensuite conclu, le 4 janvier 2016, un contrat de travail à durée indéterminée par lequel Madame U. a été engagée à temps partiel en qualité d'assistant comptable².

Ce contrat a été remplacé par un autre contrat conclu le 1^{er} mars 2016, par lequel Madame U. est passée dans un régime de travail à temps plein³. Sa fonction est demeurée inchangée.

4.2.

Il n'est pas contesté que, depuis le 1^{er} juillet 2019, Madame U. a entamé une activité indépendante de comptable à titre complémentaire. Elle en a informé Monsieur O. J., alors Directeur administratif et financier de PUTMAN, par un courrier qu'il a signé pour réception le 3 juin 2019⁴.

4.3.

Le 10 octobre 2022, à la fin de sa journée de travail, Madame U. a été convoquée à un entretien dans le bureau du Directeur administratif et financier de PUTMAN, Monsieur H. Q. Monsieur Q. était accompagné de Monsieur M. D., Directeur des Ressources Humaines de PUTMAN.

Lors de cet entretien, il a été reproché à Madame U. d'avoir travaillé pour son propre compte durant ses heures de travail et d'avoir installé une boîte e-mail « M. tax » sur la boîte « outlook » de PUTMAN.

Madame U. a par conséquent été invitée à choisir entre un licenciement pour motif grave et une démission.

¹ Pièce 1 du dossier de Madame U.

² Pièce 1 du dossier de PUTMAN.

³ Ibidem.

⁴ Pièce 14 du dossier de Madame U.

PUTMAN et Madame U. ont signé, le 10 octobre 2022 également, une convention précisant que Madame U. remettait sa démission⁵. Le préambule de cette convention est rédigé comme suit :

« 1. Madame U. est entrée au service de PUTMAN le 4 janvier 2016 en qualité de comptable.

2. Lors d'un entretien du 10 octobre 2022, PUTMAN a reproché à Madame U. d'avoir travaillé durant ses heures de travail pour son propre compte.

Lors de cet entretien, Madame U. a reconnu oralement avoir effectivement travaillé pour son propre compte durant ses heures de travail et avoir installé une boîte e-mail « M..tax » sur la boîte outlook de PUTMAN.

PUTMAN a estimé que cette faute était constitutive d'un motif grave.

Madame U. a souhaité pouvoir démissionner.

Pour des raisons sociales, PUTMAN a accepté cette proposition.

Madame U. a disposé du temps de réflexion nécessaire avant de signer la présente convention. »

L'article 1 de cette convention confirme que la rupture des relations entre Madame U. et PUTMAN intervient par l'effet d'une démission de Madame U. avec effet immédiat et sans préavis ni indemnité.

L'article 2 de cette même convention stipule que PUTMAN ne s'engage qu'à verser le pécule de vacances de départ calculé sur la base des dispositions légales applicables.

L'article 4 de la convention indique que le certificat de chômage qui sera délivré à Madame U. comportera comme motif « démission ».

L'article 5.2. précise que les parties renoncent à appliquer toute clause de non-concurrence qui aurait été conclue entre elles.

L'article 8 contient une clause de renonciation rédigée dans les termes suivants :

« Moyennant l'exécution de la présente convention, Madame U. déclare être remplie de tous ses droits et renonce, sans aucune réserve ni exception, à toutes revendications ou actions et à tous autres droits, nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre parties, de leur cessation, et de ses modalités. »

⁵ Pièce 3 du dossier de Madame U. et pièce 2 du dossier de PUTMAN ;

4.4.

Le 11 octobre 2022, Madame U. a consulté un médecin, qui a certifié qu'elle présentait « *un choc psychologique suite à un licenciement considéré comme abusif* »⁶.

Par un courriel du 14 octobre 2022 adressé à Messieurs Q. et D. ainsi qu'à Monsieur PUTMAN, Administrateur délégué, Madame U. est revenue sur l'entretien qui avait eu lieu le 10 octobre 2022⁷. Dans ce courriel, Madame U. a exposé sa version de cet entretien, en soutenant qu'elle avait signé la convention de rupture « *dans un réflexe de perte* » que Messieurs Q. et D. avaient « *injustement et sciemment provoqué* », et qu'elle avait été « *manipulée pour obtenir avec préméditation (sa) démission formelle* ». Madame U. a dès lors contesté la signature de cette convention, au motif que celle-ci ne serait pas intervenue « *dans des conditions normales de consentement ou d'initiative consciente de (sa) part* ». Madame U. a dès lors invoqué la nullité de la convention de rupture pour vices de consentement et indiqué qu'une indemnité de rupture lui était due.

Par courrier recommandé du 14 novembre 2022 adressé à Madame U., les conseils de PUTMAN ont contesté la version des faits donnée par l'intéressée dans son courriel du 14 octobre 2022⁸. Ils ont également contesté l'existence de toute violence morale ou pression qui aurait pu amener Madame U. à signer la convention de rupture. Les conseils de PUTMAN ont indiqué que Madame U. était « *manifestement consciente de la gravité des faits qui (lui) étaient reprochés* » et qu'elle avait reconnu. Selon les conseils de PUTMAN, ce fut la raison pour laquelle Madame U. aurait consenti à mettre fin au contrat de travail, en remettant sa démission et en signant la convention de rupture.

Par courrier officiel du 13 décembre 2022, le conseil de Madame U. a répondu aux conseils de PUTMAN⁹. Il a réitéré la position de celle-ci, à savoir qu'elle contestait la validité de son consentement à une rupture de commun accord du contrat de travail, étant donné le contexte dans lequel le consentement a été exprimé. Le conseil de Madame U. a soutenu que le fait que sa cliente exerçait une activité d'expert-comptable indépendante était connu de PUTMAN depuis bien longtemps et même encouragé par celle-ci et, quant à l'utilisation de l'infrastructure informatique de PUTMAN, qu'en dehors de la lecture ou l'envoi de quelques mails, Madame U. n'avait pas utilisé à des fins personnelles le matériel de la société. Il a également fait valoir que Madame U. était « *une personne intelligente et réfléchie* » qui « *n'aurait jamais signé la convention si elle n'y avait été contrainte* » par Messieurs Q. et D. Le conseil de Madame U. a ainsi considéré que le consentement de celle-ci avait été vicié et que sa démission était nulle. Il a également indiqué vouloir contester l'existence du motif grave invoqué par Messieurs Q. et D. pour obtenir la signature de la convention de rupture. Enfin, le conseil de Madame U. a indiqué vouloir réclamer en justice une indemnité de rupture égale

⁶ Pièce 10 du dossier de Madame U.

⁷ Pièce 4 du dossier de Madame U. et pièce 3 du dossier de PUTMAN.

⁸ Pièce 5 du dossier de Madame U. et pièce 4 du dossier de PUTMAN.

⁹ Pièce 6 du dossier de Madame U. et pièce 5 du dossier de PUTMAN.

à 21 semaines de rémunération, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que, le cas échéant, le paiement d'heures supplémentaires si aucun accord ne pouvait être obtenu avec PUTMAN.

Madame U. a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles par une requête du 23 mars 2023.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

A. Quant à la demande de réouverture des débats formulée par Madame U.

1. Principes applicables

L'article 772 du Code judiciaire dispose ce qui suit :

« Si durant le délibéré, une pièce ou un fait nouveau et capital sont découverts par une partie comparante, celle-ci peut, tant que le jugement n'a été prononcé, demander la réouverture des débats. »

Par ailleurs, suivant l'article 773 du Code judiciaire :

« La demande est formée entre les mains du juge, par une requête contenant, sans autres développements, l'indication précise de la pièce ou du fait nouveau; elle est signée par l'avocat de la partie ou, à son défaut, par celle-ci, déposée au greffe et communiquée selon les règles énumérées aux articles 742 à 744. Elle est notifiée par le greffier, sous pli judiciaire, aux autres parties qui ont comparu.

Celles-ci peuvent, dans les huit jours de la dénonciation, et dans les mêmes conditions, adresser au juge leurs observations.

Le juge statue sur pièces. »

Il découle de l'article 772 du Code judiciaire que, pour justifier une réouverture des débats, les pièces ou faits invoqués doivent être :

- nouveaux ;
- capitaux pour le litige ;
- découverts durant le délibéré.

À la demande d’une partie comparante, la réouverture des débats ne peut donc être ordonnée que si le document ou le fait invoqué est *nouveau*. Le caractère nouveau d’un document doit, par définition, être apprécié du point de vue du demandeur : est nouveau un document qui n’était pas connu auparavant ou qui n’aurait pas raisonnablement pu être connu de la partie qui demande la réouverture des débats¹⁰.

Il est conforme à la jurisprudence antérieure au Code judiciaire de refuser de rouvrir les débats lorsque le document dit « nouveau » aurait pu être soumis avant la clôture des débats, mais a été omis par négligence¹¹.

De même, le caractère nouveau implique que la pièce invoquée provienne d’un tiers et ne soit pas produite par une partie¹².

Il y a *découverte* au sens de l'article 772 du Code judiciaire dans la mesure où le document ou le fait peut ne pas être connu ou ne pas avoir pu être connu du requérant avant la clôture de l'audience¹³.

« La notion de "découverte" d'une pièce ou d'un fait nouveau et capital, dont il est question à l'article 772 du Code judiciaire et qui justifie une demande de réouverture des débats, implique que la partie demanderesse en réouverture des débats ait trouvé ce qui était caché, inconnu ou ignoré¹⁴.

2. Application des principes à la présente affaire

2.1.

Par une ordonnance rendue en application de l’article 747, § 1^{er} du Code judiciaire le 8 janvier 2025, la cour a acté les délais amiables pour conclure convenus par les parties et fixé la cause pour plaidoiries à l’audience du 12 décembre 2025 de la 4^{ème} chambre.

Les parties ont déposé des conclusions et pièces dans le cadre de cette affaire, selon un calendrier réaménagé entre elles de commun accord.

¹⁰ J. VAN COMPERNOLLE, G. CLOSSET-MARCHAL, J.-Fr. VAN DROOGHENBROECK, A. DECROËS et O. MIGNOLET, « Examen de jurisprudence. Droit judiciaire privé (1991 à 2001) », RCJB 2002, n° 572, p. 668; J. LAENENS, K. BROECKX, D. SCHEERS et D. THIRIAR, Handboek Gerechtelijk Recht, Anvers, Intersentia, 2008, nr. 943, p. 440.

¹¹ Trib. Liège, 24 janvier 1953, JL 1952-53, 309; Liège, 20 décembre 1961, JL 1961-62, 231; Liège, 8 février 1962, Pas. 1963, II, p. 142.

¹² Civ. Bruxelles, 20 décembre 2001, Bull. ass., 2002, p. 809, cité par P. KNAEPEN, “La réouverture des débats”, J.T., 2016/28, n°6656, p. 492.

¹³ Gand, 22 septembre 2022, RW 2023-24, p. 675.

¹⁴ Comm. Charleroi, 6 mars 2014, Rev. prat. soc. 2014, p. 550 (somm.) et note W. DERIJCKE.

L'affaire a été plaidée lors de l'audience du 12 décembre 2025. Les débats ont été clos et l'affaire a été prise en délibéré.

Le 31 décembre 2025, Madame U. a déposé une requête fondée sur l'article 773 du Code judiciaire, demandant à la cour d'ordonner la réouverture des débats et, à cette fin, de prévoir le calendrier procédural utile suite à la découverte de pièces nouvelles, et de fixer l'affaire à la prochaine date utile.

Elle souligne à cet égard que, après la clôture des débats intervenue le 12 décembre 2025, 4 témoins ont rédigé des attestations testimoniales à savoir :

- Monsieur O. J., ancien directeur administratif et financier de PUTMAN ;
- Monsieur E. L., ancien comptable senior au sein de PUTMAN ;
- Madame E. F., ancienne employée RH de PUTMAN ;
- Monsieur A. B., ancien directeur technique de PUTMAN.

Selon Madame U., ces attestations contiennent des informations nouvelles et capitales, notamment quant à l'autorisation qui lui a été donnée en 2019 d'exercer une activité complémentaire, quant aux heures supplémentaires qu'elle a prestées, et quant à la partialité du responsable du service informatique de PUTMAN.

Suivant Madame U., ces attestations, rédigées et parvenues à elle après la clôture des débats, peuvent influencer le fond de l'affaire, de telle sorte qu'elle estime qu'il y a lieu, dans le souci d'une bonne justice, d'ordonner la réouverture des débats afin de lui permettre d'en faire état.

PUTMAN, pour sa part, dans le cadre de ses observations formulées quant à la requête déposée par Madame U., sollicite que celle-ci soit déclarée non fondée et que Madame U. en soit déboutée.

2.2.

La cour estime que les faits invoqués par Madame U. ne constituent pas des éléments nouveaux et capitaux découverts en cours de délibéré.

Les attestations qu'elle entend invoquer sont respectivement datées des 16 décembre 2025, 14 décembre 2025, 31 décembre 2025 et 30 décembre 2025, et sont donc postérieures à la prise en délibéré de la présente affaire.

Il s'agit manifestement de témoignages qui ont été sollicités par Madame U. (voir par exemple les premiers mots de l'attestation de Monsieur J.).

Or, on ne voit pas ce qui aurait empêché Madame U. de solliciter ces témoignages avant la clôture des débats et de les produire avant la prise en délibéré de l'affaire.

Comme l'indique PUTMAN, ces différents témoins ne faisaient plus partie du personnel de l'entreprise au jour de l'introduction de la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, de telle sorte qu'ils avaient la liberté de s'exprimer.

Madame U. n'explique pas pourquoi elle a attendu près de 3 ans pour solliciter et obtenir ces témoignages, alors qu'elle aurait pu le faire bien avant.

Il en résulte que ce n'est qu'en raison d'une négligence de Madame U. que ces documents n'ont pas été sollicités et obtenus par elle avant la prise en délibéré de l'affaire.

Il ne s'agit pas non plus d'éléments qui ont été découverts par Madame U. durant le délibéré dans la mesure où ce ne sont pas des documents qui ont été trouvés par l'intéressée alors qu'ils étaient cachés, inconnus ou ignorés, mais où c'est elle qui les a suscités.

Dans ces circonstances, la réouverture des débats ne se justifie pas.

La demande formulée par Madame U. sur pied des articles 772 et 773 du Code judiciaire est donc non fondée.

B. Quant à la recevabilité et au fondement des demandes de Madame U.

1. Principes applicables concernant les effets d'une transaction et la validité du consentement dans le cadre d'une convention

1.1.

La transaction est une notion proche de l'abandon de droit. Une transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître (art. 2044, al. 1er de l'ancien Code civil¹⁵). La jurisprudence et la doctrine ajoutent que la transaction implique des concessions réciproques¹⁶. En droit du travail, une transaction implique donc un abandon de droits des deux parties et par conséquent aussi du travailleur¹⁷. Il n'est pas nécessaire que les concessions des parties soient équilibrées¹⁸.

Les transactions doivent être établies par écrit (art. 2044, al. 2 de l'ancien Code civil)

¹⁵ La cour se réfère aux articles de l'ancien Code civil, qui était applicable au moment des faits.

¹⁶ Cass., 31 octobre 2005, J.T.T., 2006, 131; H. DE PAGE, Traité élémentaire de droit civil. belge, V, n° 483, 3°

¹⁷ C. trav. Anvers, 19 septembre 1983, R.W., 1983-1984, 1289; C. trav. Bruxelles, 10 avril 2018, Chron. D.S., 2020, 24; Trib. trav. Audenarde, 1er septembre 1998, J.T.T., 1999, 158, note J. PLETS; Trib. trav. Tongres, 1er septembre 1999, Limb. Rechtsl., 1999, 269; Trib. trav. Gand (sect. Gand), 8 septembre 2014, T.G.R., 2015, 83.

¹⁸ C. trav. Anvers, 25 mars 1994, R.W., 1994-1995, 922.

Lorsque la transaction est entachée d'un vice de consentement, elle peut être annulée à la demande de la partie qui invoque ce vice¹⁹.

1.2.

Suivant l'article 1108 de l'ancien Code civil, quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention :

- 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.

S'agissant du consentement nécessaire à la validité d'une convention, l'article 1109 de l'ancien Code civil dispose :

« 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 la situation dans laquelle des menaces illégitimes suscitent chez une personne la crainte de subir, ou de voir subir par des êtres auxquels elle est attachée, un mal considérable, lorsque cette crainte la détermine à conclure un acte juridique²⁰.

L'article 1112 de l'ancien Code civil précise ce qu'il y a lieu d'entendre par « 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. »

1.3.

Pour que la violence²¹ puisse donner lieu à nullité d'une convention, quatre conditions sont requises :

- la violence doit avoir été déterminante du consentement ;

¹⁹ C. trav. Liège (div. Liège), 6 mars 2017, J.T.T., 2017, 375.

²⁰ C. Goux, « La violence dans la formation des actes juridiques » in La théorie générale des obligations, Commission Université-Palais, volume 57, octobre 2002, p. 313.

²¹ La violence (en tant que telle) est donc le premier élément que doit établir le demandeur qui se prévaut de la nullité de la convention de rupture de commun accord en vue de postuler le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Comme le souligne P. Wéry : « À proprement parler, la violence n'est pas un vice de consentement : le vice, c'est la crainte qu'inspire la menace d'un mal » (P. Wéry, « La théorie générale du contrat », *Rép. not.*, t. IV, *Les obligations*, livre 4/1, Bruxelles, Larcier, 2020, n° 253. Dans le même sens, Fl. Georges (ea), *Manuel de droit des obligations*, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 151).

- la violence doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable ;
- la violence doit faire naître la crainte d'un mal considérable ;
- la violence doit être injuste ou illicite²², 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. Le caractère injuste ou illicite de la violence peut résulter *soit* des conditions dans lesquelles l'employeur soumet à la signature du travailleur la convention litigieuse, *soit* de l'examen des faits reprochés par l'employeur au travailleur (faits factices ou anodins).

S'agissant du cas particulier du contrat de travail, la Cour du travail de Liège a adéquatement résumé les principes applicables comme suit :

« Ainsi, dans le cadre du contrat de travail :

- *le seul rapport de subordination entre employeur et travailleur n'est pas constitutif de violence morale ;*
- *de la seule circonstance qu'un travailleur donne congé parce que l'employeur menace de le congédier pour motif grave et d'introduire, à cette fin, une action en justice contre lui ne constitue pas en soi, une violence²³ ; même la circonstance que les faits reprochés ne soient pas en réalité constitutifs d'un motif grave de licenciement ne suffit pas à faire naître une situation de violence²⁴ ; il n'en va différemment qu'à l'égard de faits inexistantes ou anodins, c'est-à-dire dont il est manifeste qu'ils ne peuvent fonder un licenciement pour motif grave en sorte que l'invocation d'une telle menace la rend injuste ;*
- *ce sont les circonstances dans lesquelles l'employeur obtient qu'une démission soit donnée qui peuvent en certains cas être considérées comme constitutives de violence²⁵ »²⁶.*

La violence existe lorsque la menace invoquée ne présentait pas de cause légitime - ce qui implique que les faits invoqués étaient anodins ou factices - ou lorsque la menace exercée était totalement disproportionnée²⁷.

S'agissant plus particulièrement des circonstances dans lesquelles ont été données des démissions ou acceptées des ruptures de commun accord, ont notamment été annulées pour cause de violence²⁸ :

²² Cass., 24 mars 2003, S.02.0092.F, juportal.

²³ Cass, 7 novembre 1977, *Pas.*, 1978, p. 275.

²⁴ Cass., 23 mars 1998, *Pas.*, n° 162.

²⁵ 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. 23, p. 2080.

²⁶ C.T. Liège, div. Namur, 10 janvier 2017, 2016/AN/105, www.terralaboris.be.

²⁷ C.T. Liège, 10 janvier 2006, www.juportal.be.

²⁸ N. Robert, « Le subordonné consentant : une notion antinomique ? Des vices de consentement en matière de contrat de travail », in S. Gilson et C. Bedoret (dir.), *Les mécanismes civilistes dans la relation de travail – Présence du droit civil en droit du travail*, Anthemis, 2020, pp. 122 et 123.

- une convention de rupture de commun accord conclue alors que le travailleur avait été interpellé sur son lieu de travail sans possibilité de se défendre, en vue de lui imposer un entretien avec trois hauts supérieurs hiérarchiques et en lui faisant état de manquements graves qui devraient entraîner son licenciement pour motif grave, sans préciser ceux-ci²⁹ ;
- la convention de rupture de commun accord sans préavis, signée par un travailleur, convoqué quinze minutes avant la fin de son service, en présence de deux supérieurs hiérarchiques et d'un membre du service de sécurité, sans lui proposer l'assistance de la délégation syndicale (contrairement à ce qui était en l'espèce exigé par le règlement de travail), et en lui refusant au contraire l'assistance et le délai de réflexion qu'il demandait, alors qu'un motif grave lui était reproché³⁰.

La doctrine rappelle que, pour qu'il y ait violence, « *il faut un élément caractéristique distinct du seul fait de proposer le choix entre le congé pour motif 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* »³¹.

Pour résumer ce qui vient d'être exposé, pour que la violence constitue un vice de consentement, il faut un élément caractéristique distinct du seul fait de proposer un choix qui serait de nature à relever un abus de position dominante, dans le chef de l'employeur, dans le seul but d'extorquer du travailleur l'acceptation d'un choix imposé³².

1.4.

La violence doit être prouvée par la partie qui s'en prévaut³³. La preuve doit porter sur toutes les conditions requises pour la reconnaissance de la violence comme vice de consentement³⁴. Cette preuve peut être rapportée par toutes voies de droit.

Elle doit établir avec certitude les faits qu'elle invoque à l'appui de cette annulation. A défaut, si la preuve de ces faits n'est pas rapportée avec certitude, le doute doit être retenu au détriment de cette même partie³⁵.

²⁹ C.T. Bruxelles, 14 novembre 2012, *J.T.T.*, 2012, p. 113.

³⁰ C.T. Mons, 29 juin 2017, RG 2016/AM/294, *B.J.S.*, 2018, n° 605, p. 6.

³¹ H. Funck, « La fin du contrat : les modes de droit civil, de l'apport de droit civil en droit du travail », in *Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, Editions du jeune barreau de Bruxelles, 1998, p. 137.

³² C. trav. Liège, 13 mars 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 283.

³³ C. trav. Bruxelles, 27 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 383 ; C. trav. Bruxelles 10 janvier 2025, R.G. n° 2021/AB/445, inédit ; P. Wéry, *Livre 5 du Code civil : les obligations*, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 248.

³⁴ C. trav. Bruxelles, 17 juin 2021, *J.T.T.*, 2022, pp. 118-120.

³⁵ P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, T. III, Bruxelles, Bruylant, 2010, n° 1652, p. 2266 et les réf. citées.

L'appréciation des juridictions doit tendre à sauvegarder un certain équilibre entre deux valeurs qui entrent ici en conflit : la sauvegarde de l'intégrité des consentements d'une part, et la sécurité juridique d'autre part³⁶.

2. Application des principes à la présente affaire

2.1.

A titre principal, PUTMAN soutient que toutes les demandes de Madame U. doivent être déclarées irrecevables en raison de la convention de transaction qui a été signée entre les parties le 10 octobre 2022.

Elle s'appuie, à cet égard, sur l'article 8 de la convention qui dispose que :

« Moyennant l'exécution de la présente convention, Madame U. déclare être remplie de tous ses droits et renonce sans aucune réserve ni exception, à toutes revendications ou actions et à tous autres droits, nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre parties, de leur cessation et de ses modalités ».

Toutefois, à l'instar du premier juge, la cour estime qu'une convention transactionnelle, en vertu de l'article 2053, al. 2, du Code civil, peut être attaquée dans tous les cas par une action en annulation si le consentement d'une partie a été obtenu par la violence.

Ainsi, il faut que la violence ait pu cesser pour que la partie victime de la violence puisse renoncer valablement à invoquer cette cause de nullité³⁷. Il s'agit là d'une application de la règle suivant laquelle une partie ne peut renoncer à invoquer une nullité pour contrariété à une disposition impérative qu'à partir du moment où la protection prévue par cette disposition impérative a pu jouer³⁸.

Madame U. ne pouvait donc couvrir la nullité éventuelle de la convention du 10 octobre 2022, pour cause de violence, au moment même où cette convention a été conclue. Une telle couverture ne pouvait intervenir qu'après la conclusion d'une telle convention, au moment où Madame U. a pu prendre connaissance de cette éventuelle violence. Il ne lui était donc pas possible de renoncer à invoquer la nullité d'une convention conclue sous la violence au moment même où cette convention est conclue.

La cour, comme le tribunal, ne peut donc suivre PUTMAN lorsqu'elle soutient que l'action en annulation de Madame U. serait irrecevable parce qu'elle y aurait renoncé en application de l'article 8 de la convention du 10 octobre 2022.

³⁶ P. Wéry, *Livre 5 du Code civil : les obligations*, Bruxelles, Larcier-Intersentia, 2024, p. 252.

³⁷ Cass., 7 septembre 2017, *N.J.W.*, 2018, p. 345.

³⁸ Cass., 13 octobre 1997, *J.T.T.*, 1998, p. 159; Cass., 8 septembre 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 477.

En revanche, la recevabilité des autres demandes formées par Madame U. dépendra du bien-fondé ou non de la demande en annulation de la convention du 10 octobre 2022 formulée par l'intéressée.

2.2.

En l'espèce, Madame U. soutient qu'elle n'a jamais démissionné et que son consentement à la convention transactionnelle qu'elle a signée le 10 octobre 2022 était vicié, puisqu'elle aurait été contrainte de signer une « convention de démission » déjà rédigée. Madame U. estime en effet que les circonstances dans lesquelles elle a signé la convention de transaction sont constitutives de violence, ce qui a vicié son consentement.

PUTMAN conteste cette thèse et soutient, à titre subsidiaire, que l'existence d'une prétendue violence ne serait nullement établie. Par conséquent, Madame U. aurait valablement signé la convention du 10 octobre 2022, de telle sorte qu'il n'y aurait pas lieu de s'en écarter.

2.3.

A titre liminaire, la cour souligne qu'il ne lui appartient pas, en l'espèce, de statuer sur l'existence d'un motif grave ou sur la régularité qu'aurait pu revêtir un licenciement pour motif grave dans les circonstances de l'espèce. Tel n'est pas l'objet du litige.

Madame U. ayant signé une convention transactionnelle prévoyant qu'elle remettait sa démission, il revient à la cour d'examiner si le consentement qu'elle a donné a éventuellement été vicié, ce qui conduirait à constater la nullité de la convention transactionnelle litigieuse.

Sont dès lors non pertinents les arguments avancés par Madame U. pour soutenir que³⁹ :

- elle accomplissait de nombreuses heures supplémentaires ;
- elle n'aurait n'a jamais reçu la moindre remarque ou le moindre avertissement préalable quant aux faits reprochés ;
- son employeur n'était plus dans le délai de trois jours ouvrables lui permettant de rompre son contrat de travail pour faute grave.

2.4.

La cour se penchera en priorité sur la quatrième condition requise pour que la violence puisse donner lieu à la nullité d'une convention, à savoir que la violence doit être injuste ou illicite, 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.

En effet, comme il sera explicité ci-dessous, la cour considère que cette condition n'est en l'espèce pas remplie. Or, dans l'hypothèse où n'est pas établie l'une des conditions requises

³⁹ Page 14 des conclusions de synthèse de Madame U.

pour que la violence puisse donner lieu à nullité d'une convention, il ne pourrait être question de l'annulation de cette convention pour vice de consentement.

Comme il a été vu ci-dessus, le caractère injuste ou illicite de la violence pourrait tout d'abord résulter de l'examen des faits reprochés par l'employeur au travailleur (faits factices ou anodins).

Or, tel n'est pas le cas en l'espèce.

Il a déjà été jugé à plusieurs reprises que l'exercice d'une activité complémentaire pendant le temps de travail pouvait justifier le licenciement pour faute grave d'un travailleur, a fortiori lorsque cette activité s'accomplit avec le matériel de l'employeur⁴⁰.

Or, en l'espèce, Madame U. a reconnu qu'elle avait exercé son activité d'indépendante complémentaire en qualité de comptable durant ses heures de travail au service de PUTMAN, avec le matériel de l'entreprise.

Elle l'a reconnu dans le cadre du courrier de son conseil du 13 décembre 2022, même si elle a minimisé les faits⁴¹ : « *En ce qui concerne la faute reprochée à Madame U., à savoir le fait d'avoir, à de rares occasions, travaillé pour son compte personnel durant ses heures de travail au service de votre cliente : il apparaît que ce fait n'est pas constitutif de motif grave dans le contexte de l'espèce.* » ; « *Quant à l'utilisation de l'infrastructure informatique de la S.A. PUTMAN, il faut relever qu'en dehors de la lecture ou l'envoi de quelques mails, Madame U. n'a pas utilisé à des fins personnelles le matériel de la société* ».

Elle l'a également reconnu dans le cadre de ses conclusions⁴² : « *Et sa boîte e-mail était installée sur son ordinateur professionnel depuis de nombreuses semaines.* » ; « *L'employeur avait déjà connaissance, depuis longtemps, du fait que Mme U. s'autorisait à traiter ses mails personnels sur son lieu et pendant ses heures de travail* ».

Les faits reprochés à Madame U. n'étaient donc ni factices, ni anodins.

Il est indifférent, à cet égard, que Madame U. soutienne que son employeur était parfaitement informé de son activité complémentaire depuis 2019, et que cela ne posait aucun problème.

Il existe en effet une différence notable entre le fait qu'un travailleur exerce une activité complémentaire en-dehors de son contrat de travail, et le fait qu'il l'accomplisse durant les heures de travail et avec l'infrastructure de l'entreprise.

⁴⁰ Trib. trav. Hasselt, 29 août 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 181; C. trav. Gand, 22 octobre 1986, *T.G.R.*, 1986, p. 91.

⁴¹ Pièce 6 du dossier de Madame U. et pièce 5 du dossier de PUTMAN.

⁴² Page 14 des conclusions de synthèse de Madame U.

Il résulte de ce qui précède que, puisqu'elle ne reposait pas sur des faits factices ou anodins, l'alternative présentée à Madame U. au cours de l'entretien du 10 octobre 2022, à savoir la signature de la convention ou un licenciement pour motif grave, qui peut, in abstracto, s'examiner comme une « menace », n'est pas en elle-même constitutive d'une violence morale (et ne constitue a fortiori pas un vice de consentement). La cour estime que, en plaçant Madame U. devant cette alternative, PUTMAN a exercé son droit de manière légitime.

2.5.

Ensuite, le caractère injuste ou illicite de la violence pourrait résulter des conditions dans lesquelles l'employeur soumet à la signature du travailleur la convention litigieuse.

A cet égard, comme le tribunal, la cour constate que les parties divergent sur différents points quant à la manière dont a eu lieu l'entretien du 10 octobre 2022.

Or, ces éléments ne sont nullement prouvés à suffisance par Madame U., et sont par ailleurs contestés par PUTMAN. La cour ne pourra dès lors y avoir égard. Il s'agit des éléments suivants :

- **la durée de l'entretien du 10 octobre 2022** : Madame U. soutient que l'entretien a duré moins de 10 minutes, afin de ne pas lui laisser le temps de réflexion utile et nécessaire pour comprendre ce qui se passait. Dans son mail du 14 octobre 2022, elle soutient même que la réunion a duré entre 5 et 10 minutes y compris le temps nécessaire pour récupérer, sous la surveillance de Monsieur Q., ses affaires dans l'armoire de son bureau⁴³.

PUTMAN, pour sa part, prétend que la réunion a été plus longue, sur base d'attestations émises par Messieurs D. et Q.⁴⁴. Dans son attestation, Monsieur Q. expose que, après que les faits reprochés eurent été présentés à Madame U. et qu'elle eut décidé de démissionner, Monsieur D. est sorti du bureau afin de préparer les documents dans ce sens, et « *est revenu une bonne demi-heure plus tard avec les documents en deux exemplaires* ». Monsieur D., dans son attestation, explique que, après l'exposé des faits et que Madame U. eut opté pour la démission, il est « *sorti pour préparer le document de rupture laissant Mme U. seule avec M Q. (Il a) été abordé pour un autre problème et (n'est) pas revenu avant 30 minutes avec les documents (qu'il a) parcourus avec Mme U.* ».

Par ailleurs, dans leur courrier du 14 novembre 2022, les conseils de PUTMAN ont affirmé que Monsieur D. s'était absenté pendant « *10 à 15 minutes* » pour préparer la convention, « *car dans l'intervalle il a été interpellé par un collègue* »⁴⁵.

La cour estime qu'aucun enseignement ne peut être tiré de toutes ces affirmations contradictoires ;

⁴³ Pièce 4 du dossier de Madame et pièce 3 du dossier de PUTMAN.

⁴⁴ Pièces 8 et 9 du dossier de PUTMAN ;

⁴⁵ Pièce 5 du dossier de Madame U. et pièce 4 du dossier de PUTMAN.

- **l'attitude adoptée par Messieurs Q. et D. lors de l'entretien du 10 octobre 2022** : dans ses conclusions, Madame U. affirme que c'est Monsieur D. qui a mené l'entretien « *sur un ton sévère et accusateur* ». Dans son mail du 14 octobre 2022⁴⁶, elle a soutenu s'être retrouvée « *devant « deux juges » déterminés à atteindre leur objectif* » et qui se sont adressés à elle « *d'une manière tellement inquisitrice avec un ton de voix si imposant* », qu'elle s'est sentie « *littéralement perdre pied* ».

Monsieur D., dans son attestation, explique uniquement que lui et Monsieur Q. ont « *confronté* » Madame U. aux éléments constatés et lui ont « *indiqué qu'il s'agissait d'une faute lourde commise* et qu'ils n'avaient « *d'autre choix qu'un licenciement pour faute grave sauf si elle décidait elle-même de démissionner* ». Il explique également que « *Nous lui avons laissé le temps de la réflexion et après quelques instants, elle a opté elle-même pour le choix de la démission. Je suis donc sorti pour préparer le document de rupture laissant Mme U. seule avec M Q. (Je) ne suis pas revenu avant 30 minutes avec les documents que j'ai parcourus avec Mme U.* »

Monsieur Q., dans son attestation, explique que, après avoir exposé les faits à Madame U., « *nous l'avons informée que ce n'était pas tolérable et que nous la licencions pour faute grave sauf si elle préférait démissionner. Après réflexion, elle a décidé de démissionner.*

Monsieur D. est sorti de mon bureau afin de préparer les documents dans ce sens. Je lui ai exprimé ma déception et elle m'a répondu qu'elle me comprenait. M. D. est revenu une bonne demi-heure plus tard avec les documents en deux exemplaires. Il les a lus avec elle ».

Il suit de ces éléments que les déclarations des parties sont à nouveau contradictoires concernant l'attitude de Messieurs Q. et D. lors de l'entretien du 10 octobre 2022. Sur base de ces seules déclarations, Madame U. ne démontre donc pas que Messieurs Q. et D. auraient commis un abus de position dominante ou l'auraient mise sous une pression totalement disproportionnée pour extorquer son consentement.

L'attestation qui a été émise par le médecin de Madame U. le 11 octobre 2022 ne modifie en rien cette constatation. Celui-ci a en effet uniquement certifié que Madame U. présentait « *un choc psychologique suite à un licenciement considéré comme abusif* »⁴⁷. Ce certificat ne démontre toutefois pas la teneur de l'entretien du 10 octobre 2022. Il n'est par ailleurs pas possible de déterminer si les conséquences psychologiques décrites découlent de pressions ou menaces verbales dont aurait fait l'objet Madame U. ou du simple fait qu'elle aurait pris conscience des effets de la rupture de son contrat de travail.

2.6.

Par contre, la cour estime que les éléments suivants sont établis concernant les événements du 10 octobre 2022, sur base des pièces des parties ou de leurs déclarations concordantes :

⁴⁶ Pièce 4 du dossier de Madame U. et pièce 3 du dossier de PUTMAN.

⁴⁷ Pièce 10 du dossier de Madame U.

- **la convocation de Madame U. à l'entretien du 10 octobre 2022** : celle-ci a eu lieu oralement, en fin de journée, sans que Madame U. ne reçoive d'ordre du jour, ni d'information préalable quant à la raison de l'entretien ;
- **les personnes présentes lors de l'entretien du 10 octobre 2022** : Madame U. a été confrontée à Messieurs Q. et D.
Ceci apparaît logique et non excessif aux yeux de la cour dès lors qu'il s'agissait du supérieur hiérarchique de Madame U. et du responsable des ressources humaines de PUTMAN, dont la présence était appropriée au regard des reproches formulés à l'intéressée et de l'issue qui pouvait en résulter pour son contrat de travail ;
- **l'absence d'un délégué syndical pour assister Madame U.** : Madame U. n'était pas assistée d'un délégué syndical, alors qu'il n'est pas contesté qu'il existait une délégation syndicale au sein de PUTMAN.
Madame U. en fait le reproche à PUTMAN mais la cour constate que :
 - elle ne démontre pas qu'elle aurait sollicité l'assistance d'un délégué syndical ou d'un autre conseil et que cela lui aurait, le cas échéant, été refusé ;
 - elle n'établit nullement que la présence d'un délégué syndical lors de ce type d'entretien disciplinaire aurait été exigé par une source juridique, comme par exemple le règlement de travail ;
- **la communication des reproches formulés par PUTMAN** : Madame U. a été informée lors de l'entretien du 10 octobre 2022 des reproches formulés par PUTMAN, soit avoir adressé un nombre important de mails destinés à son activité complémentaire, durant ses heures de travail et avec le matériel de l'entreprise ;
- **la volonté de PUTMAN de licencier Madame U. pour motif grave** : Madame U. a été informée, lors de l'entretien du 10 octobre 2022, de la volonté de PUTMAN de la licencier pour motif grave au vu des faits reprochés ;
- **l'option laissée à Madame U. entre le licenciement pour motif grave et la démission** : il n'est pas contesté par les parties que Madame U. s'est vue offrir le choix entre le licenciement pour motif grave et la démission, ce qui n'est pas abusif en soi, comme il a été vu ci-dessus ;
- **la signature de la convention du 10 octobre 2022** : Madame U. a signé, le 10 octobre 2022, la convention qui énonce les faits précités.
A cet égard, elle insiste sur le fait cette convention était manifestement préparée à l'avance et n'a pas pu être rédigée par Monsieur D. dans le cours laps de temps où il a quitté la réunion.
La cour estime toutefois qu'il n'est pas abusif ni illégitime dans le chef d'un employeur de préparer à l'avance une convention alors qu'il s'apprête à mener un entretien avec un travailleur au cours duquel il est prévu que le choix soit laissé à ce dernier entre un licenciement pour motif grave et la signature d'une convention transactionnelle actant sa démission ;
- **les raisons sociales invoquées dans la convention du 10 octobre 2022** : cette convention mentionne que « *PUTMAN a estimé que cette faute était constitutive d'un*

motif grave », que « Madame U. a souhaité pouvoir démissionner » et que « pour des raisons sociales, PUTMAN a accepté cette proposition ».

A ce propos, Madame U. souligne que, pour un travailleur, le fait de signer une convention de rupture immédiate et sans préavis, qui mentionne expressément l'existence d'une faute grave, a les mêmes effets qu'un licenciement pour faute grave : le contrat est rompu sans indemnité ni préavis et l'ONEM sanctionne car le travailleur est responsable de la rupture. Madame U. estime par conséquent que PUTMAN l'aurait volontairement trompée en lui donnant des informations erronées, et en soutenant que des raisons sociales existaient pour accorder la démission plutôt que le licenciement.

La cour estime toutefois qu'il n'est pas possible de déterminer de quelles « raisons sociales » il a été question dans la convention. Celle-ci n'explicite pas si ces « raisons sociales » consistaient dans les conséquences de la rupture du contrat de travail dans le chef de Madame U. en ce qui concerne son droit au chômage, ou dans la volonté d'éviter que l'intéressée subisse le caractère stigmatisant d'un licenciement pour motif grave ;

- **les suites de la signature de la convention du 10 octobre 2022** : Madame U. a immédiatement repris ses affaires et quitté l'entreprise, ce qui est logique au vu de la fin immédiate de son contrat de travail.

Au final, la cour estime que seuls sont critiquables en l'espèce le peu de temps qui a été laissé à Madame U. entre sa convocation et l'entretien du 10 octobre 2022, ainsi que le fait qu'elle n'ait pas reçu d'ordre du jour ni d'information préalable quant à la raison de cet entretien ou quant aux éléments à sa charge détenus par son employeur.

Toutefois, à l'estime de la cour, ces seuls éléments ne sont pas suffisants pour démontrer que Madame U., sur qui repose la charge de la preuve, aurait fait l'objet d'une violence morale qui, de surcroît, répondrait à l'ensemble des conditions légales pour constituer un vice de consentement.

En particulier, il n'apparaît pas que le choix qui a été donné à Madame U. entre un licenciement pour motif grave et une démission se serait fondé sur des faits anodins ou factices, ou se serait accompagné d'une menace totalement disproportionnée de son employeur, caractéristique d'un abus de sa position dominante dans le seul but de lui extorquer l'acceptation d'un choix imposé.

Madame U. ne démontre par conséquent pas l'existence d'une violence viciant son consentement.

Sa demande en annulation de la convention du 10 octobre 2022 est donc non fondée.

3. Conséquences quant aux autres demandes de Madame U.

En vertu de l'article 2052 du Code civil, « *les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion* ».

La convention transactionnelle qui a été conclue le 10 octobre 2022 fait par conséquent obstacle à l'examen par la cour de toutes les demandes de Madame U. qui sont relatives au litige qu'elle a eu pour objet d'éteindre.

En particulier, l'article 8 de cette convention prévoyait que Madame U. renonçait « *sans aucune réserve ni exception, à toutes revendications ou actions et à tous autres droits, nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre parties, de leur cessation, et de ses modalités* ».

Sont dès lors irrecevables les demandes de Madame U. tendant au paiement d'une indemnité de rupture, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et abus de droit, d'arriérés de rémunération pour heures supplémentaires prestées et non payées, et d'arriérés de primes de fin d'année et de pécules de vacances.

Il en va de même, pour les mêmes motifs, de sa demande tendant à une médiation judiciaire.

C. Quant aux dépens

1. Principes applicables

1.1.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

Les dépens comprennent notamment le coût et les émoluments et salaires des actes judiciaires, dont la signification, l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne (article 1018, 2°, 6° et 8° du Code judiciaire).

Par ailleurs, par arrêt du 13 janvier 2023, la Cour de cassation a jugé qu'à l'exception d'une demande de dérogation de l'une ou des parties, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, en l'adaptant à la hausse ou à la baisse par application de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 et ce, sans devoir ordonner de réouverture des débats⁴⁸.

⁴⁸ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be.

Quant à l'évaluation de la valeur du litige, l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat renvoie aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2, du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par contre, il ne renvoie pas à l'article 620 du Code judiciaire.

Aucune disposition particulière n'est prévue pour fixer la valeur du litige en appel. La détermination du montant de l'indemnité de procédure se fait donc selon les mêmes critères en première instance et en degré d'appel⁴⁹.

Il se déduit de ces dispositions que c'est le montant réclamé dans les dernières conclusions d'instance de la partie demanderesse qui doit être pris en considération pour déterminer la valeur du litige⁵⁰.

1.2.

L'article 1022, alinéa 3, du Code judiciaire dispose que :

« A la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
- de la complexité de l'affaire ;*
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation ».*

2. Application des principes à la présente affaire

En l'espèce, Madame U. succombe pour l'intégralité de ses demandes et doit donc être condamnée aux dépens.

Compte tenu des demandes formulées par Madame U. dans ses dernières conclusions en instance, la valeur du litige se situe dans la fourchette entre 20.000,01 € et 40.000 €.

En première instance, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élevait à 3.000 € à la date de prise en délibéré de la cause par le premier juge.

⁴⁹ J.-F. Van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », JTT, p. 43, n° 22.

⁵⁰ Article 618, al. 2 du Code judiciaire.

Le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à 3.139,53 € à la date de prise en délibéré de la présente cause.

Madame U. demande, à titre subsidiaire, si la cour devait dire son appel non fondé, que l'indemnité de procédure qui serait mise à sa charge soit réduite à son montant minimum en degré d'appel, comme cela a été le cas en première instance.

PUTMAN a interjeté un appel incident à ce propos, en indiquant qu'il n'y avait aucune raison pour que l'indemnité de procédure à laquelle serait condamnée Madame U. soit réduite au montant minimum.

Elle demande dès lors de la condamner aux entiers dépens en ce compris les deux indemnités de procédure de base.

La cour constate que Madame U., pour solliciter que l'indemnité de procédure soit réduite au montant minimal, ne se fonde sur aucun critère prévu par l'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire.

Il n'est donc pas justifié de s'écarter du montant de base à titre d'indemnité de procédure, que ce soit pour la première instance ou pour la procédure d'appel. L'appel incident de PUTMAN sera déclaré fondé quant à ce point.

Enfin, Madame U. supportera ses propres dépens, dont les contributions de 2x24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour les procédures de première instance et d'appel, déjà payées.

VI. La décision de la cour du travail

POUR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties ;

Déclare recevable mais non fondée la demande de réouverture des débats formulée par Madame U. ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ; déclare l'appel incident recevable et fondé ;

Confirmant partiellement le jugement entrepris, le réformant partiellement et statuant à nouveau :

Déclare la demande de Madame U. tendant à l'annulation de la convention du 10 octobre 2022 recevable mais non fondée ;

Déclare les autres demandes de Madame U. irrecevables ;

Déboute par conséquent Madame U. de l'intégralité de ses demandes ;

Condamne Madame U. aux dépens, liquidés par la cour à :

- 3.000 € à titre d'indemnité de procédure de première instance ;
- 3.139,53 € à titre d'indemnité de procédure d'appel ;

Délaisse à Madame U. ses propres dépens, dont les sommes de 2x24 € à titre de contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour les procédures de première instance et d'appel, déjà payées.

Cet arrêt est rendu et signé par :

J. C., juge au tribunal du travail de Bruxelles, délégué à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 19 juin 2025 prise en application de l'article 99ter du Code judiciaire,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
J-F. B., conseiller social au titre d'employé,
Assistés de X. B., greffier

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 janvier 2026, où étaient présents :

J. C., juge au tribunal du travail de Bruxelles, délégué à la cour du travail de Bruxelles par ordonnance du 19 juin 2025 prise en application de l'article 99ter du Code judiciaire,
X. B., greffier