



Chambre <b>3</b>
Numéro de rôle <b>2017/AM/220</b>
<b>DATA HAINAUT SA / V.M.</b>
Numéro de répertoire <b>2019/</b>
<b>Arrêt contradictoire définitif</b>

# **COUR DU TRAVAIL DE MONS**

## **ARRET**

**Audience publique du  
15 janvier 2019**

Droit du travail.

Contrat de travail d'employé.

Licenciement pour motif grave d'un directeur d'hôtel.

- I. Renonciation par le travailleur au droit d'agir contre son ex-employeur attesté par l'échange de mails entre parties.  
Acte unilatéral irrévocable dès lors qu'il a été porté à la connaissance de son ex-employeur empêchant son auteur de se désister de sa renonciation.  
Possibilité de conclure une transaction a posteriori dès lors qu'elle constitue l'expression des modalités convenues contractuellement à la suite de la renonciation.
- II. Pas lieu de qualifier de téméraire et vexatoire l'action judiciaire diligentée par le travailleur

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire définitif.

**EN CAUSE DE :**

**La S.A. DATA HAINAUT**, dont le siège social est établi à .....

**Partie appelante au principal, intimée sur incident, demanderesse originaire sur reconvention**, comparaissant par ses conseils Maître WEINBERGER et Maître DEMAJ, avocats à Bruxelles,

**CONTRE :**

**Monsieur M. V.**, domicilié à .....

**Partie intimée au principal, appelante sur incident défenderesse originaire sur reconvention**, comparaissant par son conseil Maître CLAES, avocat à Bruxelles,

\*\*\*\*\*

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

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requise et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 20/02/2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, appel formé par requête déposée au greffe le 07/07/2017 ;

Vu l'ordonnance de mise en état consensuelle prise, sur pied de l'article 747, §1<sup>er</sup>, du Code judiciaire, le 05/09/2017 et notifiée le 06/09/2017 aux parties ;

Vu, pour la S.A. DATA HAINAUT, ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 29/06/2018 ;

Vu, pour Monsieur V., ses conclusions de synthèse d'appel reçues au greffe le 24/08/2018 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 06/11/2018 de la 3<sup>ème</sup> chambre ;

Vu le dossier des parties ;

\*\*\*\*\*

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL**

Par requête déposée au greffe le 07/07/2017, la S.A. DATA HAINAUT a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 20/02/2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

#### **RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT**

Par conclusions reçues au greffe le 01/02/2017, Monsieur V. a formé un appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief à celui-ci de l'avoir débouté de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

L'appel incident de Monsieur V. a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

#### **FONDEMENT**

### **1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur V. est entrée au service de Monsieur C., le 19/03/2001, en qualité d'employé de réception dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu pour une durée indéterminée et à temps plein.

Il a été transféré et inscrit sur la payroll de la S.A. MONSOTEL (constituée par Monsieur C.) le 01/07/2003.

Monsieur V. a été affecté à l'Hôtel IBIS de Mons, en qualité de directeur, le 01/06/2006.

Il n'est, toutefois, pas contesté qu'il exerçait parallèlement une autre fonction pour le compte de MONSOTEL, également propriétaire et exploitant de l'hôtel MERCURE dans la région montoise ainsi qu'une troisième fonction pour le compte des actionnaires de MONSOTEL, la famille C..

Le 16/12/2014, une convention de « Transfert de l'entreprise, – conservation des droits – convention » est signée par la S.A. MONSOTEL – Unité d'exploitation IBIS Mons Centre Gare, la S.A. DATA HAINAUT et Monsieur V. par laquelle, les activités de l'unité d'exploitation de l'Hôtel IBIS Mons Centre Gare sont reprises par la S.A. DATA HAINAUT, qui s'engage à reprendre Monsieur V. avec tous les droits et obligations qui résultent de son contrat de travail avec la S.A. MONSOTEL.

Monsieur V. indique que lorsqu'il est, ainsi, entré au service de la S.A. DATA HAINAUT, il a informé oralement Monsieur A., administrateur-délégué de la société, du conflit salarial qui l'opposait à son précédent employeur.

Cette allégation est, toutefois, formellement contestée par la S.A. DATA HAINAUT qui souligne qu'à aucun moment elle n'a été avisée par Monsieur V. de l'existence d'un contentieux l'opposant à son ancien employeur pas plus que ce dernier ne l'en a informé ni pendant les négociations de transfert d'entreprise ni lors de la conclusion du contrat de cession du fonds de commerce.

Le 11/04/2012, Monsieur A. a reçu de Monsieur V. l'e-mail ci-après :

« Vous trouverez ci-joint le courrier qui sera envoyé dans le courant de la semaine prochaine à M. C..

Celui-ci reprend l'ensemble des points qui me sont dus depuis mon entrée au service de la société MONSOTEL en 2001. Je tenais à vous l'envoyer en primeur car selon l'avocat, vous êtes co-solidaire suite au transfert de société et j'aimerais donc en discuter avec vous lors de votre prochain passage afin que vous ne pensiez pas que je désire faire quoi que soit sans que vous ne le sachiez. » (pièce 1, dossier DATA HAINAUT).

A cet e-mail était joint un e-mail du 9/04/2015 d'un de ses conseils, rédigé comme suit : « (...) Vous trouverez en annexe le projet de courrier de mise en demeure à l'attention de MONSOTEL et DATA HAINAUT que nous avons amendé suite à votre e-mail du 23 mars 2015 et à notre entretien téléphonique du 2 avril 2015. (...) Pourriez-vous nous faire part de votre approbation et/ou de vos observations quant à ce projet? »

A ce courrier était donc joint un projet de mise en demeure non daté à notifier à MONSOTEL et à DATA HAINAUT.

Bien que Monsieur V. ait précisé que ce courrier uniquement destiné à être notifié à MONSOTEL (Monsieur C.), une mise en demeure a, toutefois, bien été signifiée à la S.A. DATA HAINAUT, par courrier recommandé du 14/04/2015 ainsi que par courrier ordinaire, qui n'ont, cependant, jamais été réceptionnés par la S.A. DATA HAINAUT.

La S.A. DATA HAINAUT précise, ainsi, que Monsieur V. a lui-même réceptionné le pli recommandé adressé à son employeur ainsi que le courrier ordinaire qui lui était aussi destiné alors que connaissant son contenu, il était formellement tenu de s'en abstenir.

Monsieur V. reconnaît, quant à lui, avoir réceptionné le courrier recommandé du 14/04/2015 et indique avoir souhaité le remettre à Monsieur A., lors de son passage au sein de l'hôtel, mais relève que celui-ci aurait refusé d'en prendre connaissance prétextant que les réclamations formulées ne concernaient que MONSOTEL.

Il relève que dans la mesure où la S.A. DATA HAINAUT n'a réservé aucune suite à ce courrier de mise en demeure, il n'a eu d'autre choix que d'initier la procédure judiciaire par la signification opérée en date du 11/06/2015 d'une citation à la S.A. DATA HAINAUT visant à condamner solidairement la S.A. MONSOTEL et la S.A. DATA HAINAUT à lui payer différentes sommes dont des dommages et intérêts pour non-affiliation au plan d'assurance-groupe, des arriérés de rémunération pour jours de repos compensatoires non attribués ainsi que des pécules de vacances.

A cette même date du 11/06/2015, Monsieur V. a transmis par mail à Monsieur A. une copie de la citation signifiée à la S.A. DATA HAINAUT accompagnée du commentaire suivant :

*« Comme nous en avons discuté précédemment, je suis toujours en litige avec Monsieur C. concernant des arriérés de rémunération. Je vous transmets ci-joint le courrier reçu ce jour par huissier. Le copie papier vous sera également remise en mains propres lors de votre passage vendredi » (pièce 2 dossier S.A. DATA HAINAUT).*

Découvrant dans la citation qu'aucune suite n'avait été réservée par la S.A. DATA HAINAUT à un courrier recommandé de mise en demeure du 14/04/2015, Monsieur A. a immédiatement réagi le 11/06/2015 en adressant à Monsieur V. un mail rédigé comme suit :

*« Je reçois ce jour copie de la citation à comparaître pour un litige qui vous oppose à MONSOTEL SA et pour lequel en vertu de la CCT 32bis, DATA HAINAUT serait solidairement responsable.*

*A la lecture de cette citation, il apparaît qu'une lettre recommandée relative à cette même affaire nous aurait été transmise en date du 15 avril 2015.*

*Lors de notre entretien téléphonique de cet après-midi, je vous ai affirmé n'avoir jamais reçu ce recommandé et vous m'avez déclaré en retour que celui-ci m'avait été transmis par e-mail mais que vous aviez conservé l'original.*

*Je considère que la rétention d'un recommandé original, qui plus est concernant un litige risquant de nous opposer, constitue une faute lourde. Notre conseil d'administration se réunira dès demain afin de décider de la position qui devra être prise face à cette situation » (pièce 3 dossier S.A. DATA HAINAUT).*

La S.A. DATA HAINAUT relève que, lors de l'entretien entre parties qui eut lieu le 12/06/2015, Monsieur V. lui a remis tout à la fois l'original de la lettre recommandée du 14/04/2015 ainsi que celui du courrier ordinaire envoyés à cette même date.

En date du 12/06/2015, la S.A. DATA HAINAUT, estimant que la confiance placée en la personne de Monsieur V. étant définitivement rompue « suite à sa duplicité et à son mensonge » signifia à Monsieur V. son congé pour motif grave.

La lettre notifiant les fautes graves constitutives de motif grave fut notifiée à Monsieur V. le 16/06/2015.

Aux termes de ce courrier de notification des fautes graves constitutives de motif grave, il est fait reproche à Monsieur V. d'avoir délibérément conservé par devers lui la lettre recommandée et le courrier ordinaire du 14/04/2015 après les avoir réceptionnés au nom de la société au mépris de toute éthique, le recel de ces documents pendant deux mois jusqu'à la citation s'expliquant par le souci qui était le sien de celer les répercussions éventuelles pour la société, en application de la CCT 32 bis, des réclamations précises qu'il avait entendu formuler suite au litige l'opposant à MONSOTEL.

Il est, également, fait grief à Monsieur V. d'avoir sciemment menti le 11/06/2015 en déclarant que « s'il avait effectivement conservé l'original de la mise en demeure du 14/04/2015, il l'avait, cependant, transmise par courriel ».

Enfin, la S.A. DATA HAINAUT reprochait à Monsieur V. d'avoir, par cette citation dirigée contre elle, posé un acte agressif à son encontre dès lors qu'il postulait sa condamnation solidaire alors qu'il pouvait se limiter à la signification d'une citation en déclaration de jugement commun à son égard.

Il n'est, toutefois, pas contesté que les parties ont entamé des négociations aux fins de régler amiablement les suites à réserver au licenciement pour motif grave signifié à Monsieur V..

Les parties s'opposent, toutefois, entre elles sur le résultat des tractations entamées : en effet, la S.A. DATA HAINAUT soutient la thèse selon laquelle un accord transactionnel a été conclu entre elles alors que Monsieur V. développe une thèse contraire à savoir que les pourparlers qui portaient sur le versement d'une indemnité compensatoire de préavis et l'abandon corrélatif de la procédure introduite le 11/06/2015 « n'ont pas été finalisés », situation qui l'a contraint à porter le débat sur le terrain judiciaire.

## **2. Rétroactes de la procédure**

Par citation introductive d'instance du 16/09/2015, Monsieur V. a demandé au tribunal du travail du Hainaut, division Mons, de déclarer ses demandes recevables et fondées et, par conséquent, de :

- condamner la S.A. DATA HAINAUT à lui payer :
  - un montant provisionnel de 106.682,92 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
  - un montant provisionnel de 27.759,33 € bruts à titre d'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable ;
  - les intérêts de retard sur ces montants ;
- condamner la S.A. DATA HAINAUT aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement.

Par ses conclusions additionnelles et de synthèse du 15/09/2016, Monsieur V. a précisé ses demandes et a sollicité du tribunal du travail du Hainaut, division Mons, qu'il déclare ses demandes recevables et fondées et, par conséquent, qu'il :

- condamne la S.A. DATA HAINAUT à lui payer :
  - une indemnité compensatoire de préavis s'élevant :
    - à titre principal, à 103.999,07 € bruts ;
    - à titre subsidiaire, à 70.000,00 € bruts ;

- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élevant à 27.060,98 € bruts ;
  - les intérêts de retard sur les montants susvisés ;
- condamne la S.A. DATA HAINAUT aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;
- déclare le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement.

De son côté, la S.A. DATA HAINAUT a formé, par conclusions du 11/02/2016, une demande reconventionnelle aux termes de laquelle elle a sollicité la condamnation de Monsieur V. à lui verser la somme d'1 € à titre de dommages et intérêts pour « action abusive, téméraire et vexatoire ».

Par jugement prononcé le 20/02/2017, le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, a déclaré les demandes de Monsieur V. partiellement fondées et a, par conséquent, condamné la S.A. DATA HAINAUT :

- à lui payer la somme brute de 103.999,07€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard ;
- aux frais et dépens de l'instance, à savoir les frais de citation (185,85€) et l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 6.000€.

Le tribunal a débouté Monsieur V. du surplus de sa demande.

D'autre part, le premier juge a déclaré la demande reconventionnelle de la S.A. DATA HAINAUT recevable mais non fondée.

Le raisonnement adopté par le premier juge peut être résumé comme suit : le premier juge a rejeté l'exception de transaction et s'est déclaré compétent pour connaître des demandes des parties.

Sur base des échanges de courriels intervenus après le licenciement, il a déclaré qu'il ne se déduisait pas que Monsieur V. avait renoncé à contester son licenciement pour motif grave, les négociations ayant été interrompues.

Après avoir déclaré que la S.A. DATA HAINAUT n'avait pas invoqué l'existence des courriers de renonciation de Monsieur V. dans la procédure fondée sur la CCT 32 bis, il a également rejeté l'exception de renonciation.

Le premier juge a, enfin, dit pour droit que le motif grave n'était pas fondé.

Le tribunal a, cependant, rejeté l'indemnité réclamée sur base de l'article 8 de la CCT 109 en considérant que le licenciement de Monsieur V. était bien « en lien avec sa conduite », constitutive de « négligence ».



La S.A. DATA HAINAUT interjeta appel de ce jugement.

### **GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE**

La S.A. DATA HAINAUT soulève un premier moyen déduit de l'existence d'une renonciation dans le chef de Monsieur V. à introduire une action judiciaire à son encontre suite à son licenciement pour motif grave.

Elle critique le raisonnement adopté par le premier juge qui s'est borné à déclarer que la renonciation ne se déduisait pas des échanges de mails et que « si un prétendu accord sur le paiement d'une indemnité compensatoire a été négocié entre parties, les négociations avaient été interrompues et celui-ci n'a jamais fait l'objet d'une exécution ».

La S.A. DATA HAINAUT estime, ainsi, que sur base de l'exception de renonciation, l'action de Monsieur V. devait être déclarée irrecevable et non fondée.

Si la cour de céans ne faisait pas droit à ce premier moyen, elle entend, toutefois, invoquer l'exception de transaction valide pour s'opposer aux prétentions de Monsieur V..

Selo, la S.A. DATA HAINAUT, l'échange de mails entre le 21 et le 26/06/2015 démontre l'existence d'une transaction valide sur les points suivants :

- l'abandon de la procédure fondée sur la CCT 32 bis à l'encontre de la S.A. DATA HAINAUT ;
- la renonciation définitive d'intenter une procédure en justice par Monsieur V. suite à son licenciement pour motif grave ;
- le paiement d'une indemnité de rupture de 70.000€ et
- l'établissement d'un C4 modifié.

Elle souligne que, dans la mesure où la transaction a entre parties l'autorité de chose jugée en dernier ressort, Monsieur V. n'était plus en droit d'agir en justice.

Par ailleurs, relève la S.A. DATA HAINAUT, l'accord transactionnel n'était soumis à aucune condition suspensive :

- la transaction peut intervenir sans l'existence d'une convention écrite ;
- la transaction peut résulter d'échange de courriels ;
- la demande de Monsieur A. de rédiger une convention écrite n'a pas fait obstacle à l'existence de la transaction verbalement formée ;
- la convention écrite ne constitue qu'une simple modalité de la transaction nécessaire et préalable à sa validité

Enfin, précise-t-elle, la circonstance selon laquelle elle n'a pas payé l'indemnité de rupture contractuellement convenue résulte tout simplement de l'attitude inadéquate et incompatible adoptée par Monsieur V. après que l'accord transactionnel soit intervenu.

La S.A. DATA HAINAUT s'estime, dès lors, en droit d'opposer péremptoirement à l'action judiciaire diligentée par Monsieur V. l'exception de transaction, la fin de non-recevoir résultant de cette exception écartant, par ailleurs, ipso facto, le fond de la demande sans même en permettre l'examen par le juge.

D'autre part, abordant à titre infiniment subsidiaire le chef de demande portant sur l'absence de fondement du licenciement pour motif grave, elle relève, contrairement à ce qu'allègue Monsieur V. en degré d'appel en produisant à l'appui de sa thèse des enregistrements de conversations à leur insu qu'il a eues avec Monsieur C. et Monsieur A. (pièces dont la S.A. DATA HAINAUT sollicite l'écartement en raison de la déloyauté du procédé utilisé) qu'elle n'a jamais été animée de la volonté de « construire un motif grave ».

La S.A. DATA HAINAUT souligne, tout au contraire, que Monsieur V. a toujours fait croire à Monsieur A. qu'elle ne serait jamais inquiétée dans le litige l'opposant à MONSOTEL : il l'a donc, déjà, selon elle, à ce moment, sciemment trompée.

En effet, non seulement, il lui a fait croire que le projet de lettre de mise en demeure de son conseil ne la viserait pas mais il a aussi réceptionné et recelé le courrier de mise en demeure qui – in fine- concernait bien la S.A. DATA HAINAUT.

Ensuite, poursuit la S.A. DATA HAINAUT, il a, à nouveau, fait croire à son employeur – au moment de l'envoi de la citation du 11/06/2015 – que la S.A. DATA HAINAUT n'était pas visée.

Bien plus, relève-t-elle, alors qu'il a recelé les courriers de mise en demeure, il a indiqué dans la citation que son employeur n'y avait réservé aucune suite.

En résumé, souligne la S.A. DATA HAINAUT, elle a été contrainte de rompre le contrat de travail sur le champ du chef de manœuvre dolosives, de recel de courriers et de mensonges répétés : tous ces actes ont été commis par son directeur et homme de confiance et ont, compte tenu de leur gravité certaine, immédiatement et définitivement ébranlé la confiance indispensable qui doit présider aux relations contractuelles.

Elle invoque, également, à titre de faute ultérieure, l'usage abusif fait par Monsieur V. de la convention de transfert d'entreprise, signifiée le 16/12/2014 qui peut être pris en compte pour éclairer le motif grave : à cet effet, l'usage et l'interprétation de cette convention opérés par Monsieur V. dans l'autre instance mue devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Mons, constituent des circonstances aggravantes et « éclairent la cour sur le motif grave intervenu dans son ensemble » auquel elle n'a jamais renoncé et ce même si la cour concluait à la validité de la transaction portant sur l'octroi d'une « indemnité transactionnelle ».

Enfin, la S.A. DATA HAINAUT soutient que le licenciement de Monsieur V. ne revêt aucun caractère manifestement déraisonnable et sollicite uniquement la confirmation du jugement dont appel sur ce point et ce même s'il ne se fonde que sur « la négligence » dont Monsieur V. a fait preuve pour rejeter sa demande quant à ce.

Par ailleurs, elle fait grief au premier juge d'avoir, également, rejeté sa demande reconventionnelle alors qu'il tombe sous le sens qu'en ayant renoncé définitivement et irrévocablement à ses droits ou transigé valablement pour ensuite lancer une procédure en justice, Monsieur V. s'est rendu coupable d'une faute constitutive d'un abus procédural en la contraignant à poursuivre devant le tribunal du travail du Hainaut et la cour la mise en état d'une cause et à exposer, ainsi, des frais complémentaires.

La S.A. DATA HAINAUT réclame, de ce chef, le paiement d'1€.

Elle postule, ainsi, la réformation du jugement dont appel en toutes ses dispositions à l'exclusion du rejet de la demande de Monsieur V. portant sur le licenciement manifestement déraisonnable.

#### **POSITION DE MONSIEUR V.**

Monsieur V. considère, quant à lui, qu'il n'a nullement renoncé à agir et qu'aucune transaction valide n'a été conclue entre les parties : il était, donc, en droit d'intenter une action contre la S.A. DATA HAINAUT en vue de contester le licenciement dont il a fait l'objet.

En effet, fait-il valoir, il ne peut avoir exprimé une renonciation abdicative et, donc, avoir posé un acte unilatéral puisque cette renonciation à supposer qu'elle soit établie, quod non, ne constituait que sa part dans les concessions réciproques que les parties – et non lui seul – étaient disposées à faire.

Monsieur V. indique que les parties ont trouvé, suite à la rupture des relations contractuelles, un « terrain d'entente » portant sur le principe du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par la S.A. DATA HAINAUT et de l'abandon corrélatif de la procédure introduite le 11/06/2015.

Il estime, ainsi, qu'il n'a pu exprimer de renonciation abdicative en tant qu'acte juridique unilatéral.

A titre subsidiaire, observe Monsieur V., à supposer qu'il ait pu exprimer une renonciation abdicative (en tant qu'acte juridique unilatéral) – quod non – il ressort des échanges de mails entre parties qu'à aucun moment des négociations menées entre les parties suite à la rupture du contrat de travail, il n'a manifesté, de manière univoque et sans réserve, son intention de renoncer à agir à la suite de cette rupture car les parties devaient encore s'entendre sur plusieurs éléments essentiels de leur accord de principe.

Monsieur V. sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel qui a conclu à l'absence de renonciation à contester son licenciement pour faute grave.

D'autre part, il conteste qu'une transaction valide ait été conclue entre les parties.

Il concède, seulement, que les parties avaient trouvé un « terrain d'entente » portant sur le principe du paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par la S.A. DATA HAINAUT et de l'abandon corrélatif de la procédure introduite le 11/06/2015 ajoutant que les parties devaient encore s'entendre sur plusieurs éléments essentiels/substantiels de cet accord de principe à savoir :

- le montant exact de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- l'absence d'intentement d'une action fondée sur le licenciement pour motif grave ;
- l'existence de la convention transactionnelle et son libellé (l'accord des parties était subordonné à la réalisation d'une condition suspensive qu'est la conclusion d'une convention de transaction) ;
- le paiement de la prime de fin d'année.

Monsieur V. sollicite, dès lors, la confirmation du jugement dont appel en ce que le premier juge a décidé que « les échanges de mails produits ne permettaient pas d'établir l'existence d'une transaction conclue entre les parties ».

A titre subsidiaire, souligne-t-il, si, par impossible la cour de céans venait à considérer qu'une transaction valide a été conclue entre les parties, encore faudrait-il constater que celle-ci ne porte que sur l'indemnité compensatoire de préavis à l'exclusion du licenciement manifestement déraisonnable dont il a fait l'objet.

Abordant le chef de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis, Monsieur V. soutient que les griefs formulés aux termes de la lettre d'énumération des fautes graves constitutives de motif grave sont, pour certains, non établis (rétention de la lettre de mise en demeure et dissimulation d'informations, citation en justice agressive et injustifiée, mensonges au sujet du courrier de mise en demeure) et, pour d'autres, non constitutifs de motif grave (l'invocation de la convention de transfert d'entreprise n'est nullement constitutive de motif grave de licenciement et ne peut davantage valoir à titre de « circonstance aggravante »).

Il entend préciser, en tout état de cause, que la décision de Monsieur A. de lui verser une indemnité de rupture, voire la seule proposition d'un tel paiement, est totalement incompatible avec la nature même d'un licenciement pour faute grave, ajoutant que la volonté de Monsieur A. de ne pas le reprendre sur le payroll de la S.A. DATA HAINAUT ou, du moins, de s'en séparer rapidement ressortit des conversations enregistrées entre lui-même et Monsieur C. ainsi qu'entre lui-même et Monsieur A..

Monsieur V. évoque, également, à titre de preuve de ses allégations, l'avertissement officiel qu'il reçut de Monsieur A. le 12/01/2015.

Ces éléments prouvent, selon lui, que les motifs graves invoqués à l'appui de son licenciement pour motif grave ne constituent rien d'autre que des prétextes pour se débarrasser de lui à moindre coût.

Monsieur V. postule, partant, la confirmation du jugement dont appel en ce que le premier juge a conclu à l'absence de fondement de licenciement pour motif grave et a condamné la S.A. DATA HAINAUT à lui verser une indemnité compensatoire de préavis égale à 103.999,07€ bruts.

A titre infiniment subsidiaire, souligne-t-il, si la cour de céans réformait le jugement dont appel et le déboutait de sa demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, il s'imposerait de condamner la S.A. DATA HAINAUT au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis « convenue » dans la transaction qu'elle estimerait valablement conclue entre parties.

Enfin, Monsieur V. sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il l'a débouté de sa demande portant sur l'indemnisation du licenciement manifestement déraisonnable dont il a fait l'objet.

En effet, observe-t-il, la rupture de son contrat de travail repose non pas sur des motifs ayant trait à son aptitude ou à sa conduite ou aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais, d'une part, sur des faits non établis et, d'autre part, sur des revendications tout à fait légitimes formulées aux termes d'un acte introductif d'instance ayant manifestement déplu à la S.A. DATA HAINAUT.

Monsieur V. fait valoir qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris cette décision pour de tels motifs et aurait encore moins opté pour un mode de rupture aussi brutal que celui qui a été privilégié par la S.A. DATA HAINAUT de telle sorte qu'il s'estime en droit de revendiquer l'octroi d'une somme fixée à 27.060,98€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

S'agissant de la demande reconventionnelle originaire formulée par la S.A. DATA HAINAUT, il estime qu'elle doit, à l'instar de ce qu'a décidé le premier juge, être déclarée non fondée, son action n'étant aucunement abusive, téméraire et vexatoire.

## **DISCUSSION – EN DROIT**

### **I. Fondement de l'appel principal de la S.A. DATA HAINAUT**

#### **I. 1. Quant au fondement du premier moyen déduit de l'exception de renonciation à agir contre la S.A. DATA HAINAUT**

En l'espèce, il est acquis que Monsieur V. a définitivement renoncé à tenter la présente action juridique d'une manière certaine, expresse et valide.

Cette renonciation univoque est attestée par les éléments suivants :

- e-mail du 21/06/2015 de Monsieur V. à son avocat l'invitant à faire part à l'avocat de la S.A. DATA HAINAUT « *de notre décision de ne pas le poursuivre car j'ai rencontré ce vendredi Monsieur A. (société DATA HAINAUT) et nous avons trouvé ensemble un terrain d'entente* » (pièce 7) ;
- e-mail du 22/06/2015 de Monsieur V. à Monsieur A. lui demandant de rédiger des conclusions de désistement d'action, « *suite à notre accord* » (pièce 9) et réponse de Monsieur A. - qui a accepté la renonciation - d'obtenir que l'avocat de Monsieur V. « *rédige une convention reprenant les différents points de notre accord* » (pièce 10) ;
- e-mail du 23/06/2015 de Monsieur V. à Monsieur A. demandant la confirmation du contenu de l'accord (indemnité de 70.000 € + pécule de vacances) (pièce 11) ;
- e-mail du 23/06/2015 de Monsieur V. à son avocat confirmant la teneur de l'accord ainsi que sa renonciation à toute procédure. Son avocat est invité à établir une convention « *reprenant les différents points* ». Il y insiste sur l'urgence, ajoutant qu'il ne souhaite pas « *que notre accord tombe à l'eau* » (pièce 12) ;

- e-mail du 25/06/2015 de Monsieur V. à Monsieur A. confirmant que les instructions ont été données pour accélérer la procédure. Il lui est simplement demandé de ne plus invoquer dans le C4 la faute grave, mais « *le licenciement pour incompatibilité d'humeur* » (pièce 13) ;
- e-mail du 25/06/2015 de Monsieur A. à Monsieur V. confirmant son accord de modifier la mention dans le C4 (pièce 14).

Il apparaît, ainsi, de manière incontestable que Monsieur V. a expressément manifesté, à plusieurs reprises, sa renonciation à toute action en justice suite au licenciement pour motif grave dont il a fait l'objet en date du 12/06/2015.

L'abandon de droit peut parfaitement prendre la forme d'un acte unilatéral de renonciation.

La renonciation est, en effet, la manifestation de volonté non susceptible d'une autre interprétation par laquelle une personne abandonne un droit subjectif à l'égard d'un tiers sans obtenir l'accord de ce tiers (voyez : F. PICCININ et G. MASSART, « La transaction et la rupture du contrat de travail », in « Le droit du travail dans tous ses secteurs », CUP, Anthémis, 2008, p. 322 ; voyez aussi E. DE BORGGRAEVE, « Afstand van rechten », *Praktieboek*, 1993-1994, p.9).

La renonciation constitue donc un acte unilatéral qui lie irrévocablement son auteur et opère de plein droit sans qu'aucune autre formalité ne soit requise (S. VAN WASSENHOVE, « La renonciation en droit du travail », *JTT*, 2007, p. 412 ; voyez aussi : C. DESMET et G. CUPPENS, « Convention de transaction : gare aux renonciations précoces », *Ors.*, 2017/7, p. 2 et ss et spécialement p. 4).

S'agissant, toutefois, d'une renonciation à un droit, elle doit être interprétée de manière restrictive et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d'une autre interprétation (Cass., 25/04/2005, Pas., I, p. 928 ; S. GILSON, « Les renonciations ne se présument pas : examen en droit social de l'application d'un principe général de droit », in « Au-delà de la loi – Actualités et évolution des principes généraux de droit », Anthémis, 2006, p. 53 et ss.).

Ainsi, en matière de droit du travail, un abandon de droit peut intervenir sans aucune restriction particulière dès la notification du congé c'est-à-dire dès le moment où tout risque de pression émanant de l'employeur a disparu, le travailleur recouvrant, à ce moment précis, la pleine maîtrise de ses droits (Cass., 11/02/1980, *JTT*, 1981, p.34 ; Cass., 05/10/2009, Pas., I, p. 2164 ; Cass., 16/05/2011, Pas., I., p. 1341 ; S. VAN WASSENHOVE, *op.cit.*, p. 413 ; C. T. Bruxelles, 13/05/2015, *JTT*, 215, p. 341 ).

En l'espèce, Monsieur V. a réitéré, à plusieurs reprises, sa volonté de renoncer non seulement à la procédure introduite par citation du 11/06/2015 sur base de la CCT 32 bis mais également à contester son licenciement pour motif grave dès lors que l'accord convenu portait à tout le moins sur l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis fixée à 70.000€ bruts et sur un pécule de vacances à la suite de la rupture des relations contractuelles pour motif grave (voyez le mail du 23/06/2015 – pièce 11 dossier de la S.A. DATA HAINAUT).

Le désistement d'un acte unilatéral n'est pas possible. Il est, en effet, irrévocable dès lors qu'il a sorti ses effets c'est-à-dire dès le moment où, pour un acte réceptice, il a été porté à la connaissance de son destinataire.

Ainsi, comme le précise P. VAN OMMESLAGHE, « l'auteur de l'acte peut rétracter une volonté qu'il aurait émise tant que la manifestation de cette volonté n'est pas parvenue à la connaissance de son destinataire. S'il a expédié une notification au destinataire, une telle rétractation n'est susceptible de produire ses effets que pour autant que l'auteur de l'acte arrête en temps utile la notification ou fasse savoir au destinataire, avant l'arrivée de celle-ci, qu'elle doit être tenue pour non avenue » (P. VAN OMMESLAGHE, Droit des obligations, tome III, Bruxelles, Bruylant, 2010, n° 722, p. 1052).

Contrairement à ce qu'affirme Monsieur V., il n'est nullement contradictoire d'invoquer à la fois l'exception de renonciation et l'exception de transaction.

En effet, il ressort parfaitement des pièces 7 à 14 du dossier de la S.A. DATA HAINAUT que Monsieur V. a pris la décision unilatérale et irrévocable de renoncer à poursuivre la procédure diligentée par la citation du 11/06/2015 mais, également, à contester en justice le fondement du licenciement pour motif grave lui signifié le 12/06/2015.

C'est par conséquent un acte unilatéral qui l'a lié irrévocablement dès la réception de sa décision par la S.A. DATA HAINAUT.

C'est postérieurement à cette décision unilatérale et irrévocable de Monsieur V. que les parties se sont finalement entendues pour négocier et conclure une transaction entérinant les termes de leur accord (voyez à ce sujet les termes dépourvus de la moindre ambiguïté du mail envoyé par le conseil de Monsieur V. à ce dernier : « *si vous souhaitez mettre hors cause la société DATA HAINAUT, il conviendrait que les parties signent des conclusions de désistement d'action. Je vous recommande par ailleurs de conclure avec votre ex-employeur une convention transactionnelle entérinant les termes de l'accord intervenu* » (pièce 8).



Or, comme l'observe avec pertinence la S.A. DATA HAINAUT, renonciation et transaction ne doivent pas nécessairement être concomitantes, la transaction n'étant en l'espèce que l'expression des modalités convenues contractuellement à la suite de la renonciation puisque la transaction est définie comme « un contrat synallagmatique en vertu duquel les parties entendent vider une contestation née ou à naître par le moyen de concessions réciproques » (H. DE PAGE, « Traité élémentaire de droit civil belge », Tome V, Bruylant, 1952, n° 482 et ss ; P.-A. FORIERS, « Aspects du contrat de transaction et du règlement transactionnel », in « Les contrats spéciaux », CUP, Vol. 34, 1999, p. 111 ; L. SIMONT, J. DEGAVRE et P.-A. FORIERS, « Examen de jurisprudence (1981 à 1991) – Les contrats spéciaux », R.C.J.B., 2001, pp. 553 et ss ; Cass., 18/05/1995, Pas. I, p. 519).

La transaction n'est donc rien d'autre que la contrepartie de la renonciation formelle et irrévocable de Monsieur V. à contester son licenciement pour motif grave.

Monsieur V. se borne à prétendre ex abrupto qu'il n'aurait nullement renoncé à agir à la suite de la rupture du contrat de travail pour motif grave.

Il n'étaye, toutefois, ses allégations d'aucun élément probant affirmant simplement que « *tout au plus, les parties ont trouvé un « terrain d'entente » et qu'elles devaient encore s'entendre sur plusieurs éléments essentiels de leur accord de principe parmi lesquels le sort de l'éventuelle procédure fondée sur le licenciement pour motif grave* » (p. 17 de ses conclusions de synthèse d'appel).

Or, au risque de se répéter, la cour de céans entend déduire de l'échange de mails entre parties (pièces 7 à 14) la preuve de la manifestation d'une renonciation abdicative, dans le chef de Monsieur V., à la poursuite de l'action en justice introduite par la citation du 11/06/2015 mais aussi à contester le licenciement pour motif grave lui signifié puisque après la décision prise le 21/06/2015 « de ne pas le poursuivre » (en fait, le « le » vise la S.A. DATA HAINAUT représentée par son administrateur-délégué dans les négociations entamées entre les parties après le licenciement pour motif grave) (voyez le mail du 21/06/2015 – pièce 7) les parties ont marqué leur accord, à tout le moins, sur l'octroi d'une somme de 70.000€ bruts comprenant 13 mois de salaire et 9 semaines ainsi que le pécule de vacances pour les congés non pris (pièce 11).

Comment, sur base de ces éléments, Monsieur V. peut-il prétendre que les suites à réserver à son licenciement pour motif grave étaient exclues des négociations entamées entre parties après la renonciation abdicative à entamer une action judiciaire de telle sorte que son accord ne portait que sur la procédure portant sur l'application de la CCT 32 bis (citation du 11/06/2015) ?

Le premier juge s'est laconiquement borné à déclarer que la renonciation ne se déduisait pas des échanges de courriels et que « *si un prétendu accord sur le paiement d'une indemnité compensatoire a été négociée entre parties, les négociations ont été interrompues et celui-ci n'a jamais fait l'objet d'une exécution* ».

Cette position est complètement erronée en droit.

Un acte de renonciation est par essence unilatéral de telle sorte qu'il se suffit à lui-même sans qu'aucune autre formalité ou convention confirmative ne s'impose.

Produisant des effets extinctifs, le fait qu'une renonciation abdicative ait ou non été exécutée est par conséquent sans incidence aucune : la renonciation non suivie d'exécution n'affecte, en effet, strictement en rien sa validité, ni le fait qu'elle lie irrévocablement son auteur.

Par ailleurs, si pour être valide une renonciation doit être claire, la convention (éventuelle) qui lui succède ne doit pas lister les droits auxquels il est renoncé : la renonciation peut, en effet, être rédigée en des termes généraux car « il n'est pas exigé que l'écrit fasse l'inventaire exhaustif des contestations et énumère individuellement celles faisant l'objet de la transaction » (voyez : F. PICCININ et G. MASSART, op. cit., p. 354 citant C. T. Liège, 03/06/2008, inédit, RG 33852/06 ; C.T. Liège, 17/12/2001, inédit, RG 29414/2000 ; S. VAN WASSENHOVE, op. cit., p. 409 ; C. DESMET et G. CUPPENS, art. cit.).

La renonciation abdicative exprimée – à plusieurs reprises – par Monsieur V. était assurément certaine, expresse et valide et non sujette à interprétation contraire.

Il en avait informé la S.A. DATA HAINAUT tant directement qu'indirectement, en lui communiquant spontanément la copie de ses courriels à ses propres conseils.

La renonciation étant de stricte interprétation, les courriers de Monsieur V. et de son conseil se suffisent à eux-mêmes pour certifier son intention abdicative.

Sa renonciation ayant péremptoirement éteint tous ses droits, il n'était dès lors plus autorisé à s'en dédire ultérieurement.

Enfin, c'est à tort que le premier juge a cru pouvoir tirer un quelconque argument de la circonstance selon laquelle la S.A. DATA HAINAUT n'avait pas soulevé le moyen déduit de la renonciation de Monsieur V. à l'occasion de la procédure intentée sur base de la CCT 32 bis.

Cette abstention n'emporte absolument pas une quelconque renonciation au droit de la S.A. DATA HAINAUT de soulever ultérieurement l'existence de ces échanges d'e-mails abdicatifs de Monsieur V. et d'en tirer toutes les conséquences légales.

En ne prenant pas en compte la preuve de la renonciation résultant des propres écrits de Monsieur V., le premier juge a violé la foi due aux actes.

Sur base de l'exception de renonciation, l'action de Monsieur V. devait être déclarée irrecevable par le premier juge.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal de la S.A. DATA HAINAUT fondé en ce qu'il sollicite que soit accueillie l'exception de renonciation abdicative de Monsieur V..

**I. 2. Fondement de la demande reconventionnelle originaire de la S.A. DATA HAINAUT**

La sanction d'une action téméraire et vexatoire constitue une application de la théorie de l'abus de droit.

Elle n'exige, donc, pas une intention méchante et il suffit que le critère de la faute par rapport au comportement de l'homme normalement raisonnable et prudent puisse s'appliquer pour que des dommages et intérêts soient accordés de ce chef.

S'il est certain qu'engager une action en justice ou exercer une voie de recours sans avoir la certitude de réussir ne constitue pas, en soi, une faute, il en va, évidemment, autrement, si l'action manque totalement de fondement de telle sorte qu'elle n'aurait pas été diligentée par un homme normalement prudent et diligent.

Il s'impose d'établir l'existence d'une faute commise par Monsieur V. en introduisant une action judiciaire à l'encontre de la S.A. DATA HAINAUT aux fins de contester le fondement du licenciement pour motif grave lui signifié, faute qui n'apparaît que si l'action manque totalement de fondement ou excède manifestement les limites de l'exercice normal de son droit d'agir en justice (Cass., 31/10/2003, JT, 2014, p. 134 et obs. J. VAN DROOGHENBROECK).

En l'espèce, il ne peut être soutenu qu'en diligentant une action en justice contre la S.A. DATA HAINAUT pour contester le fondement du licenciement pour motif grave lui signifié, Monsieur V. aurait excédé les limites de l'exercice normal du droit reconnu à tout justiciable de saisir la justice pour que ses prétentions soient accueillies formellement : en effet, Monsieur V. a pu légitimement perdre de vue le caractère irrévocable de la décision prise par ses soins de renoncer à poursuivre la S.A. DATA HAINAUT dès lors qu'aucune « suite exécutoire » n'avait été réservée par la S.A. DATA HAINAUT à sa renonciation abdicative.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle recevable mais non fondée mais en y substituant, toutefois, une autre motivation.

L'appel principal de la S.A. DATA HAINAUT est non fondé quant à ce.

## **II. Fondement de l'appel incident**

Dès lors que l'action originaire de Monsieur V. doit être déclarée irrecevable, ce dernier apparaît évidemment sans droit aucun pour réclamer le bénéfice d'une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable.

Le jugement dont appel doit être confirmé sur ce point en y substituant, toutefois, une autre motivation.

L'appel incident de Monsieur V. est non fondé.

\*\*\*\*\*

## **PAR CES MOTIFS,**

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal de la S.A. DATA HAINAUT recevable et très largement fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la demande originaire de Monsieur V. fondée en ce qu'elle sollicitait la condamnation de la S.A. DATA HAINAUT à lui verser une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 103.999,07€ bruts, somme à majorer des intérêts de retard ;

Emendant et faisant ce que le premier juge eut dû faire, dit pour droit que la demande originaire de Monsieur V. doit être déclarée irrecevable après qu'ait été déclarée fondée l'exception de renonciation abdicative soulevée à bon droit par la S.A. DATA HAINAUT ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté la S.A. DATA HAINAUT de sa demande reconventionnelle en y substituant, toutefois, une autre motivation ;

Déclare l'appel principal de la S.A. DATA HAINAUT non fondé quant à ce ;

Déclare l'appel incident de Monsieur V. recevable mais non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur V. de son chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en y substituant, toutefois, une autre motivation ;

Condamne Monsieur V. aux frais et dépens des deux instances liquidés par la S.A. DATA HAINAUT à :

- indemnité de procédure de première instance : 6.000€
- indemnité de procédure en degré d'appel : 6.000€

Condamne Monsieur V. (dont il n'est pas soutenu qu'il bénéficie de l'aide juridique) au paiement de la somme de 20€ au titre de contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de 2<sup>ème</sup> ligne, comme prévu par la loi du 19 mars 2017.

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,  
Bernard CORNEZ, conseiller social suppléant au titre d'employeur,  
Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :  
Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 15 janvier 2019 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.