



Numéro du répertoire 2020 /
R.G. Trib. Trav. 18/47/A
Date du prononcé 28 octobre 2020
Numéro du rôle 2019/AU/29
En cause de : P. C/ ALS CUSTOMS SERVICES N.V

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Neufchâteau

CHAMBRE 8-B

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

(+) contrat de travail (employé) – rupture de commun accord- vice de consentement- erreur (non) – dol (oui) – annulation- indemnité de rupture

EN CAUSE :

Madame P.

partie appelante, ci-après dénommée Madame P. ou le travailleur
ayant pour conseil Maître Michel THIRY, avocat à 6760 VIRTON, rue d'Arlon, 25
et ayant comparu personnellement, assistée de son conseil,

CONTRE :

La SA ALS CUSTOMS SERVICES, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0445.479.032, dont le siège social est établi à 2140 BORGERHOUT (ANVERS), Noordersingel 21,

partie intimée, ci-après dénommée l'employeur
ayant pour conseil Maître Stefaan DIELS, avocat à 1200 BRUXELLES, Boulevard Brand Whitlock, 87/10
et ayant comparu par Maître Eléonore GILLIOT

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 23 septembre 2020, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 26 mars 2019 par le tribunal du travail de Liège, division Arlon, 3eme Chambre (R.G. 18/47/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Neufchâteau, le 21 mai 2019 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24.5.2019 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 26.6.2019 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division d'Arlon, reçu au greffe de la Cour le 29.5.2019 ;
- l'ordonnance rendue le 17.7.2019, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23.9.2020 ;
- les conclusions, les conclusions de synthèse, ainsi que les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 17.9.2019, 18.2.2020 et 24.7.2020 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour respectivement les 18.12.2019 et 28.5.2020 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la Cour le 20.8.2020 ;
- le dossier de pièces de l'appelant, déposé à l'audience publique du 23.9.2020 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 23 septembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Les parties ont marqué leur accord sur la remise et/ou l'envoi des conclusions et/ou pièces hors des délais prévus par l'ordonnance de mise en état et de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire

I. LA DEMANDE ORIGINAIRe– LE JUGEMENT DONT APPEL– LES DEMANDES EN APPEL

I.1. La demande originaire

Par citation du 21.02.2018 et sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises devant le tribunal, Madame P. a demandé :

- à titre principal, la condamnation de son employeur à lui payer
 - la somme brute de 55 016,28€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 15 mois et 13 semaines, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28.02.2017
 - les dépens de l'instance liquidés à la somme de 4.040,78€ (3.600€ étant l'indemnité de procédure et 440,78€ étant les frais de citation)
- à titre tout à fait subsidiaire,
 - à être autorisée à rapporter la preuve par toutes voies de droits des deux faits suivants
 - 1/ elle n'a jamais été demanderesse d'un départ en retraite
 - 2/ cette proposition lui a été soumise par Monsieur V.

L'employeur conclut à l'irrecevabilité et à tout le moins au non fondement de la demande et conteste, à titre subsidiaire, les montants réclamés.

I.2. Le jugement dont appel

Par un jugement du 26.03.2019, le tribunal du travail a dit les demandes recevables et non fondées, a condamné Madame P. aux dépens liquidés à la somme de 3.600 € d'indemnité de procédure de base, les frais de citation restant à sa charge.

I.3. Les demandes des parties en appel

I.3.1°. La demande de la partie appelante, Madame P.

Sur base de sa requête d'appel et du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, Madame P. demande à la cour de dire son appel recevable et fondé.

A titre principal, elle poursuit le bien-fondé de sa demande originale.

A titre subsidiaire, elle demande la condamnation de son employeur au paiement de la somme de 15.000€ à titre de dommages.

A titre infiniment subsidiaire, elle offre de rapporter la preuve des trois faits suivants :

- 1/ Madame P. n'a jamais été demanderesse d'un départ en retraite en février 2017;
- 2/ Cette proposition lui a été soumise par Monsieur V. en présence de Monsieur Alain S. et de Madame Carine E. début février 2017;
- 3/elle n'a pas été informée par son employeur avant la signature de la convention de rupture de commun accord le 13/02/2017 de la décision prise de fermer l'agence de STERPENICH fin février 2017.

Les dépens sont liquidés, outre ceux relatifs à la première instance, à la somme de 3.600€ pour l'indemnité de procédure d'appel.

I.3.2°. La demande de la partie intimée, l'employeur

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse prises en appel, l'employeur postule la confirmation du jugement dont appel outre la condamnation de Madame P. aux frais et dépens de l'instance d'appel (3.600€ étant l'indemnité de procédure outre la somme de 250,82€ à titre de solde de frais de signification).

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

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

L'employeur est une société experte certifiée en matière de douanes.

Madame P. est entrée au service de cette société le 01.05.1999 en qualité d'employée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle réside en France et venait travailler en Belgique, au sein de l'agence en douane de Sterpenich.

Le 13.02.2017, les parties conviennent de mettre fin au contrat de commun accord en ces termes:

« Il a été convenu ce qui suit:

Les deux parties conviennent, de commun accord, de mettre un terme au contrat de travail en date du 28 février 2017 pour raison de la retraite de Madame P.

La cessation du contrat de travail de commun accord est régie par les règles du Code Civil, à l'exclusion des règles de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

L'employeur payera une prime de 30.000 euro brut.

Etabli de bonne foi en deux exemplaires à Borgerhout le 13 février 2017 chacune reconnaissant avoir reçu un exemplaire».

Un formulaire C4 est établi le 03.03.2017 reprenant comme motif du chômage : «retraite de l'employé» suite à une rupture de commun accord le 28.02.2017, sans délai de préavis. La prime de 30.000€ est payée par l'employeur.

Le 28.02.2017, la société ferme son agence de Sterpenich sans en avoir informé Madame P. avant la signature de la convention de rupture.

L'employeur précise avoir pris cette décision de fermeture en janvier 2017.

Les parties sont contraires en fait sur l'initiative de la rupture.

Madame P. soutient que la proposition de rupture et de départ pour prendre sa retraite lui a été soumise par Monsieur V. de vive voix en date du 09.02.2017.

Concernant la simulation de pension qui a été réalisée par le SPF des pensions le 12.12.2016, Madame P. précise qu'il était légitime et tout à fait normal dans son chef, ayant 60 ans, de souhaiter connaître les conditions de sa retraite et l'âge à partir duquel elle pouvait y prétendre.

L'employeur soutient avoir été informé fin 2016 de son souhait de prendre sa retraite anticipée notamment en raison de problèmes de santé.

Madame P. a introduit, en date des 26.08.2016 et 17.10.2016 une demande d'estimation au Service fédéral des pensions. Le 12.12.2016, le Service lui transmet une simulation reprenant la première date possible de la prise de cours de sa pension anticipée belge au 01.01.2017, indiquant qu'elle répond aux 43 années de carrière. Le montant mensuel s'élève à la somme de 772,93€ au 01.01.2017. Au 01.01.2021, il s'élève à 986.16€.

Le 09.02.2017, Madame P. adresse un mail à son employeur en ces termes:

« Madame, Monsieur,

Suite à mon entrevue avec Monsieur Peter V., je vous remercie de votre proposition mais je me vois contrainte de refuser cette dernière.

En effet, j'avais prévue de prendre ma retraite à 62 ans, je pensais donc que la proposition

*compenserait la perte générée par rapport à mon salaire actuel et non pas de l'indemnité que je toucherai si je prenais ma retraite à 65 ans.
De ce fait, je me permet de vous soumettre une contre-offre de 30 000 € brut qui compenserait la perte de mon actuel salaire sur 15 mois, si mon départ à la retraite se situe aux alentours du 1^{er} mai 2017.
Je suis ouverte à toutes autres propositions de votre part.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées. » (sic)*

Par mail du 10.02.2017, l'employeur accepte la contre-offre de 30 000€ bruts.

Le jour même, Madame P. adresse un mail libellé comme suit :
*« Madame, Messieurs,
Comme convenue lors de notre entretien téléphonique, je vous confirme ma demande de retraite à la date du 1er mars 2017 qui mettrait donc fin à mon contrat de travail.
Avec tous mes remerciements.
Veuillez agréer, Madame, Messieurs, mes salutations distinguées. » (sic)*

Par mail du 13.02.2017, la convention de cessation de contrat de commun accord est envoyée à Madame P. pour signature.

Il ressort d'un mail interne à l'employeur, daté du 14.02.2017, que Madame P. a souhaité se renseigner en France pour s'assurer qu'elle pourra bénéficier d'une sécurité sociale en France sachant qu'elle ne peut pas encore prendre sa retraite anticipée en France mais uniquement en Belgique:

*« Bonjour T.,
C. P. s'est rendue en France pour poser un certain nombre de questions avant de signer l'accord, parce qu'apparemment sa pension est en règle pour la Belgique, mais pas pour la France.
Elle veut s'assurer qu'elle n'aura pas de problèmes de sécurité sociale, etc. en France si elle prend déjà sa pension en Belgique alors qu'elle ne peut pas encore le faire en France.
Elle m'a dit qu'elle renverrait alors l'accord signé au plus tard demain. » (traduction libre de l'employeur).*

Ultérieurement, Madame P. a rencontré des difficultés concernant son accès à la pension aussi bien en France qu'en Belgique et sollicite de son employeur un nouveau formulaire C4 avec comme motif de chômage : « licenciement pour retraite », en vue de pouvoir, malgré tout, bénéficier des allocations de chômage.

Le 30.03.2017, l'assistante des ressources humaines répond à Madame P. en lui indiquant que le formulaire C4 a été rempli correctement compte tenu de la rupture du contrat de commun accord intervenue le 28.02.2017 et lui précise :

*« (...) Selon le secrétariat social, vous deviez aller à un bureau de l'ONEM belge et demander un document U1, c'est un document international concernant le chômage.
Avec ce document U1 vous deviez vous diriger vers un bureau du Pôle Emploi et là ils peuvent vous inscrire et organiser les allocations de chômage.
Ne hésitez pas à nous contacter si vous auriez encore des questions ».*

Le même jour, Madame P. répond que l'organisme français estime qu'elle a démissionné et que le bénéfice des allocations de chômage lui est donc refusé. Elle demande donc de modifier le motif du formulaire C4. Elle précise : « *Dépendant de la caisse de retraite française, je ne peux prétendre à la retraite qu'à 62 ans et 2 mois, je ne peux rester sans revenu pendant presque deux ans.* »

L'assistante des ressources humaines lui indique qu'il est impossible de mentionner un licenciement dès lors que la rupture résulte d'un commun accord mais toutefois que le « *secrétariat social va contacter ses collègues françaises et la caisse de retraite française pour trouver une solution légale! Ils ont promis de faire cela le plus vite possible mais néanmoins cela peut durer quelque temps...* ».

Le 03.04.2017, Madame P. adresse un courriel à l'assistante des ressources humaines en ces termes:

« *Bonjour,*

Suite à notre entretien téléphonique de ce matin, vous serait-il possible de contacter le secrétariat social à ma place afin de leur demander si il est possible d'inscrire sur le C4 la mention : rupture conventionnelle de CDI pour retraite en Belgique, cela étant le terme exact de notre entente.

En vous remerciant de votre collaboration. Salutations» .

Le 21.04.2017, l'assistante des ressources humaines transmet la réponse du secrétariat social comme suit :

« *Votre demande de retraite en Belgique, ne devrait poser pas de problèmes. Vous deviez aller à la Carsat de votre région et elle est obligée d'accepter votre dossier et de régler l'administration pour la demande de retraite en Belgique.*

J'ai demandé au secrétariat social une attestation¹ en français que vous pouvez présenter à la Carsat si elle continue à refuser votre dossier. J'espère de recevoir ce document au plus tard la semaine prochaine.

En ce qui concerne les indemnités chômage en France, malheureusement nous n'avons pas trouvé une solution. Le C4 est tout à fait rempli correctement.

Nous ne pouvons pas mentionner "rupture conventionnelle de CDI pour retraite en Belgique" car ceci est un terme spécifique dans le droit de travail français. Ce terme n'existe pas en Belgique».

Le 25.04.2017, le syndicat de Madame P. interroge l'employeur quant à la nature de l'indemnité de 30.000€. L'employeur répond qu'il s'agit d'une prime unique dite « *one shot* » laquelle ne couvre aucune période définie ; il ne s'agit pas d'une indemnité de rupture et elle est sans effet sur le droit à la pension.

Le 20.07.2017, Madame P. adresse un courriel expliquant qu'elle n'a pas droit à une indemnisation de retraite avant 62 ans ni en Belgique ni en France. Elle considère que la rédaction faussée du formulaire C4 l'empêche de pouvoir bénéficier d'allocations de chômage en France. Elle informe que de ce fait, elle a pris contact avec un avocat, afin d'intenter une action en justice contre la société.

¹ Lire attestation

Le jour même, l'employeur répond que le droit à la pension belge ne doit pas poser de problème et offre son aide pour assister Madame P. dans ses démarches administratives.

Le 23.07.2017, Madame P. adresse un courriel à son employeur en lui annexant la position du Service fédéral des Pensions :

«Vous résidez dans un pays étranger et vous êtes susceptible de percevoir une pension de ce pays. C'est pourquoi le SFP ne peut pas examiner immédiatement votre droit à la pension de retraite en application des Conventions multilatérales en matière de sécurité sociale. Seul l'organisme de pension étranger dont vous dépendez est habilité à instruire votre dossier de pension. Veuillez donc introduire le plus rapidement possible votre demande de pension auprès de cet organisme.»

Le 31.07.2017, l'employeur informe Madame P. qu'il est disposée à prendre en charge le coût de l'assistance d'un expert français afin de l'aider dans ses démarches :

« Plusieurs sources indépendantes nous ont déjà confirmé que vous êtes admissibles à toucher une retraite en Belgique, à condition que vous adressiez votre demande en France par les voies correctes. Les documents que vous nous avez fait parvenir confirment ce point de vue et elles démontrent que vous n'y avez pas encore réussi jusqu'à ce jour.

Même en tant que votre ancien employeur nous sommes prêts à vous offrir de l'expertise et de l'aide professionnelle afin d'introduire votre demande de pension belge depuis la France. A cet effet nous avons demandé M. S. N. de prendre contact avec vous et nous sommes confiants que cette affaire se règlera dans les plus brefs délais afin que vous obtenez ce que vous avez droit.

En ce qui concerne votre retraite, soyons clairs que nous n'avons pas mis de pression à votre égard et ce à aucun moment. Après votre entretien avec M. V. vous nous avez fait parvenir vous-mêmes le 10 février 2017 une proposition de mettre un fin à votre convention de travail en accord commun dans le cadre de votre retraite en France. ALS s'est mis d'accord avec votre proposition. En plus le 14 février 2017 vous avez demandé de vous accorder plus de temps pour demander du conseil et de vérifier l'un et l'autre en France avant de signer l'accord et la confirmation formelle. En tant qu'employeur nous avons pleinement respecté nos obligations conformément à la législation belge ». (sic)

Madame P. répond le même jour : elle n'a pas de difficultés à introduire sa demande de retraite belge mais n'y a pas droit. Elle retrace l'historique ayant précédé la conclusion du contrat de rupture précisant ne pas avoir subi de pression mais un empressement incontestable en parallèle avec le fait que la société était liquidée moins de 15 jours après la signature de cet accord ce qui ne peut être une coïncidence.

Le 21.09.2017, le conseil de Madame P. met en demeure l'employeur de verser à sa cliente une indemnité compensatoire de préavis.

Le conseil de l'employeur y répond :

« Sur base des différents courriers qui ont été échangés entre nos deux clientes, il est clair que votre cliente était demandeuse d'une rupture de commun accord. Votre cliente voulait partir à la pension à l'âge de 62 ans et ma cliente s'est déclarée prête à collaborer pour

trouver une solution. Sur demande de votre cliente, ma cliente a en outre approuvé le paiement d'un montant de 30.000 EUR brut afin de l'indemniser pour la période s'écoulant entre la fin du contrat de travail et le début de la pension de votre cliente.

Ma cliente s'est également montrée disposée à aider votre cliente dans l'accomplissement de ses obligations en vue de sa demande de pension. Elle a même proposé un expert-comptable pour aider votre cliente. (...)

2. Votre cliente a donc signé en connaissance de cause la convention « cessation du contrat de travail de commun accord ». Ma cliente s'est par ailleurs déclarée prête à l'aider dans sa demande de pension, ce qui illustre la bonne foi de ma cliente.

Ma cliente a donc satisfait à ses obligations légales. En application de la convention « cessation du contrat de travail de commun accord » conclue entre les parties, le contrat de travail a été rompu de commun accord le 28 février 2017 et ma cliente a payé un montant de 30.000 EUR brut, comme demandé par votre cliente.

Le fait que ma cliente, quelque temps après la rupture de commun accord du contrat de travail de votre cliente, ait décidé de mettre un terme à ses activités à Sterpenich ne porte pas atteinte à la convention « cessation du contrat de travail de commun accord » conclue entre les parties. Votre cliente n'a dès lors droit à aucune indemnité complémentaire».

Madame P. précise qu'*in fine*, elle n'a obtenu son droit à la pension qu'à partir de 2018.

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

Le jugement dont appel a été signifié le 06.06.2019 ce qui a fait courir le délai d'appel prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

La requête d'appel avait toutefois été introduite antérieurement et reçue au greffe de la cour le 21.05.2019.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel sont par ailleurs remplies.

L'appel est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

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

a- Les dispositions applicables

1.

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

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

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

L'indemnité éventuellement payée à l'occasion d'une rupture de commun accord n'est pas une indemnité de préavis mais il s'agit de rémunération au sens de la loi sur la protection de la rémunération, l'indemnité est soumise au paiement de cotisations sociales et elle est imposée comme une indemnité de rupture⁴.

L'article 1108 du Code civil prévoit quatre conditions essentielles pour la validité d'une convention⁵:

- 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

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

L'article 1109 du Code civil dispose qu'il n'y a pas de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

L'article 1117 du Code civil frappe de nullité relative la convention contractée par erreur, violence ou dol et cette nullité implique que les parties soient placées dans la même situation que celle qui aurait été la leur si elles n'avaient pas conclu et donc, le échéant, implique la restitution d'une somme d'argent.⁷

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

² Droit du travail, Compendium 2017-2018, pp. 2193-2194 ; V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 573 et s.

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

⁴ VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social Droit du travail 2019-2020, pp. 2327-2328.

⁵ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 100 et ss.

⁶ Id., ibid., p. 106.

⁷ Id., ibid., p. 116.

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

2.

L'article 1110 du Code civil dispose que l'erreur⁸ n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet.

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

L'erreur, de fait ou de droit⁹, n'est une cause de nullité de l'accord que pour autant qu'elle soit substantielle, commune aux parties et excusable¹⁰.

La Cour de Cassation¹¹ définit l'erreur substantielle comme l'erreur portant sur « *tout élément ayant déterminé principalement la partie commettant l'erreur à conclure la convention, de manière à ce que sans cet élément la convention n'eut pas été conclue* », à apprécier *in concreto*.

Le caractère « commun » de l'erreur signifie que les qualités substantielles de la chose sur lesquelles a porté l'erreur doivent être entrées dans le champ contractuel, soit que les qualités substantielles sont considérées comme telles par l'ensemble des personnes, soit qu'elles soient considérées comme telles par l'une des parties à la connaissance de l'autre, ou encore soit que le cocontractant ait dû connaître ce caractère déterminant.¹²

L'erreur inexcusable est celle que ne commettrait pas une personne raisonnable suffisamment attentive et prudente, placée dans les mêmes circonstances. L'appréciation se fait *in concreto*¹³.

L'erreur résultant de la mauvaise appréciation des conséquences juridiques de l'acte n'affecte pas la validité de l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur¹⁴.

L'article 1111 du Code civil précise que la violence exercée contre celui qui a contracté

⁸ Goux, C. – L'erreur, le dol et la lésion qualifiée: analyse et comparaisons, *R.G.D.C.*, 2000, p. 6 à 41.

⁹ exclue toutefois en matière d'aveu (1356 CC) et de transaction (2052 CC).

¹⁰ Guide social permanent – Droit du travail: commentaires Suppl. 935 (42) (14 février 2013), Partie I - Livre I Titre V, Chapitre I, 1 – 10 ; PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., Démission ou rupture de commun accord : le consentement du travailleur, Ors. 2018, liv. 7, 19 ; V. Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 96 à 99 et 577 ; VAN EECKHOUTTE, W., NEUPREZ, V., Compendium Social Droit du travail 2019-2020, pp. 2326-2327 ; C. trav. Mons (1re ch.) n° 2016/AM/152, 20 octobre 2017, Chroniques de droit social 2018, liv. 8, 312 ; S.

VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in *Traité théorique et pratique – Obligations*, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 107 et ss

¹¹ Cass., 23.01.2014, R.G. C.13.0114.N., www.juridat.be ; Cass., 14.01.2013, R.W., 2013-2014, Liv. 9, p. 342.

¹² S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in *Traité théorique et pratique – Obligations*, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 110 et ss.

¹³ Id., *ibid.*, pp. 110 et ss.

¹⁴ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in *Traité théorique et pratique – Obligations*, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 114.

l'obligation, est une cause de nullité, encore qu'elle ait été exercée par un tiers autre que celui au profit duquel la convention a été faite.

3.

L'article 1112 définit la notion de violence : il y a violence, lorsqu'elle est de nature à *faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte* d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.

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

4.

L'article 1116 du Code civil définit par ailleurs le dol¹⁵ comme étant une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas, et doit être prouvé¹⁶.

La Cour de cassation a précisé que le dol au sens de l'article 1116 du Code civil implique qu'un contractant utilise des artifices intentionnellement, en vue d'inciter la partie adverse à conclure le contrat¹⁷ et qu'il appartient au juge du fond de constater en fait l'existence de l'intention de tromper et des manœuvres constitutives du dol ainsi que l'influence de ces manœuvres sur les conditions auxquelles l'autre partie est amenée à contracter, le contrôle de la Cour de cassation se limitant à contrôler si, des faits qu'il relève, le juge a pu légalement déduire l'existence d'un dol ayant eu pour effet d'amener cette partie à contracter¹⁸.

Le dol suppose la réunion de trois conditions ¹⁹:

- l'intention de tromper (au contraire d'une simple négligence) et des manœuvres pour la mettre en œuvre, manœuvres qui provoquent ou entretiennent une erreur dans le chef de celui qui s'en plaint
- émanant de l'autre partie contractante
- l'influence de ces manœuvres sur le consentement du co-contractant.

Les manœuvres peuvent être actives (elles résultent du comportement d'une partie) ou

¹⁵ Goux, C. – L'erreur, le dol et la lésion qualifiée: analyse et comparaisons, *R.G.D.C.*, 2000, pp. 20 et s.

¹⁶ PATERNOSTRE, B., PATERNOSTRE, M., Démission ou rupture de commun accord : le consentement du travailleur, Ors. 2018, liv. 7, 19-24 ; C. trav. Liège, division Liège, 06.03.2017, RG 2015/AL/724.

¹⁷ Cass., 16 septembre 2009, www.juridat.be.

¹⁸ Cass., 1^{er} avril 1993 et Cass., 10 novembre 2008, www.juridat.be.

¹⁹ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in *Traité théorique et pratique – Obligations*, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 117 et ss..

passives (elles découlent d'une situation ou du silence d'une partie, d'une réticence).

En cas de silence, celui – ci doit porter sur l'élément essentiel qui a justifié la conclusion du contrat, il doit porter sur un fait qui, s'il avait été connu de l'autre partie, l'aurait amené à ne pas contracter (ou à contracter à des conditions moins onéreuses s'il s'agit d'un dol incident).

Le silence est également dolosif s'il porte sur un élément qui devait être exposé en exécution d'une obligation légale ou contractuelle de renseignement ou d'information, en raison de sa situation professionnelle ou de sa position particulière, des usages²⁰.

En application du principe de l'exécution de bonne foi des conventions qui s'étend à la phase précontractuelle, les parties contractantes sont tenues à une obligation de renseignement²¹.

b- L'application au cas d'espèce

Madame P. invoque deux vices de consentement : l'erreur et le dol.

Si elle avait été informée de la fermeture prochaine de l'agence et de son licenciement, elle n'aurait pas accepté une rupture de commun accord.

Elle n'a pas disposé du temps nécessaire pour prendre toutes les informations utiles sur son droit à la pension anticipée en France et en Belgique et n'aurait pas conclu un accord de rupture si elle avait su ne pas avoir droit à sa pension anticipée en France.

Quant à l'erreur

L'erreur doit porter sur l'objet même de la convention à savoir la rupture du contrat de travail pour raison de retraite anticipée de Madame P. moyennant paiement d'une indemnité.

Comme l'a relevé le tribunal, c'est, en l'espèce, en raison d'un élément postérieur à la conclusion de la convention de rupture, à savoir les difficultés rencontrées pour obtenir une pension (aussi bien belge que française) auprès de l'institution française et même toutes autres allocations sociales dont une allocation de chômage, que Madame P. invoque une erreur au sens du Code civil en demandant à son employeur de modifier le formulaire C4 en mentionnant un licenciement pour motif de retraite.

²⁰ Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 1996, pp. 98 à 100 et pp. 577-578 ; S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 118, 3.84.

²¹ S. VANVREKOM (sur base de l'ancienne version d' I. RORIVE), « Les conditions de validité du contrat (C. Civ., art. 1108) ou la formation statique du contrat » in Traité théorique et pratique – Obligations, Kluwer, feuillet mobile, II. 1. 4. – 112, 3.63; Vannes, « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques », Bruxelles, Bruylant, 1996, p. 100.

L'erreur n'est pas excusable en ce sens que Madame P. aurait dû, avant de signer, s'assurer de ses droits à la retraite anticipée aussi bien en France qu'en Belgique et/ou à une allocation sociale au vu de ses doutes quant à son accès à la retraite en France.

Ces doutes sont exprimés entre la réception de la convention de rupture datée du 13.02.2017 et la signature qui intervient le 15 (au vu du mail interne de l'employeur daté du 14.02.2017) sans démontrer aucune circonstance qui l'empêchait de le faire si ce n'est l'empressement de l'employeur.

Dans cette même situation, tout travailleur normalement prudent et raisonnable aurait réalisé cette vérification préalable.

Quant au dol

La cour ne partage pas l'analyse du tribunal et de l'employeur et estime, qu'en l'espèce, les conditions de reconnaissance d'un dol dans le chef de l'employeur sont remplies.

Il convient de se reporter au courriel du 09.02.2017 qui est clair et qui fait suite à l'entretien du même jour :

-l'employeur a fait une proposition à Madame P., il s'agit de rompre le contrat de travail de commun accord pour prendre sa retraite anticipée moyennant le paiement d'une prime (13.000€)

-Madame P. refuse cette proposition parce qu'elle avait prévu de prendre sa retraite anticipée à l'âge de 62 ans (soit le 16.07.2018) et pas immédiatement alors qu'elle n'est âgée que de 60 ans. Elle ne pourrait accepter cette proposition que si la perte de salaire est compensée jusqu'au moment où elle avait prévu de prendre cette retraite soit durant 15 mois si la rupture se situe au 01.05.2017.

-l'offre refusée compense la différence entre le montant de la retraite prévu à 65 ans et celui prévu dès 2017 (selon l'estimation du SPF Pensions)

-une contre-offre à concurrence de 30.000€ est formulée (Madame P. compte donc sur 2.000€ par mois + le montant de sa retraite belge de 772.93€ pour compenser son salaire qui est de 2612.62€ selon le formulaire C4 établi par l'employeur).

Il est donc établi que Madame P. ne souhaitait pas prendre sa retraite avant l'âge de 62 ans soit au plus tôt en août 2018. Elle n'est donc pas à l'initiative d'une rupture pour ce motif en février 2017 mais a répondu à la proposition de son employeur qui soutient en vain avoir répondu à la demande de Madame P. reposant sur des motifs de santé.

La chronologie des faits et le contenu des échanges de courriels qui font suite à des contacts téléphoniques, démontrent l'intention de l'employeur de conclure cette rupture de commun accord au plus vite et donc de tromper Madame P. sur la situation de l'entreprise.

Madame P. n'avait aucune raison d'agir dans la précipitation et sa contre – offre (courriel du 09.02.2017 à 16 :23) est d'ailleurs basée sur un départ à la retraite qui se situe aux alentours du 01.05.2017.

L'employeur fait par contre preuve d'un empressement certain puisqu'il accepte, sans aucune autre discussion, la contre-proposition dès le lendemain, 10.02.2017 par courriel envoyé à 09:46 qui confirme un échange téléphonique : il est demandé à Madame P. de
« -nous envoyer une confirmation aujourd'hui que vous prenez votre retraite et votre licenciement

-demander votre retrait tout-suit

Après vous recevrez une lettre par e-mail en deux exemplaires qu'il faut signer » (sic)

En retour, par courriel du 10.02.2017 envoyé à 11 :25, Madame P. confirme sa demande de retraite à la date du 01.03.2017 qui mettrait donc fin à son contrat de travail.

Par courriel du 13.02.2017, Madame P. reçoit la convention à signer. Il lui est demandé de
« signer 1 exemplaire et renvoyer à moi par e-mail encore aujourd'hui et l'original par la poste svp».

Un courriel interne à l'employeur, daté du 14.02.2017 envoyé à 13 :10 précise que Madame P. souhaite se renseigner sur sa situation sur le plan de la sécurité sociale en France puisqu'apparemment sa pension est en règle pour la Belgique mais pas pour la France et renverra la convention signée au plus tard le lendemain.

La fermeture de l'agence a été décidée, de l'aveu même de l'employeur, en janvier 2017 et elle intervient effectivement le 28.02.2017. L'employeur se trouve donc devant la nécessité de régler le sort des contrats de travail de l'ensemble des travailleurs occupés dans cette agence.

Le silence de l'employeur ne peut donc être le fruit d'une simple négligence face à l'imminence de la fermeture.

Il précise qu'il a licencié quatre travailleurs, qu'un cinquième a été transféré dans un autre siège et qu'un sixième contrat a été rompu de commun accord au 30.04.2017 pour un motif de retraite. La cour relève que cette convention de rupture est signée le 06.02.2017 sans paiement d'indemnité et concerne un travailleur qui avait déjà introduit sa demande de pension.

Le transfert du cinquième travailleur a fait l'objet d'un nouveau contrat de travail prenant cours le 01.05.2017.

L'employeur n'avait donc pas la possibilité de maintenir les contrats de travail. Il devait licencier ou négocier avec les travailleurs.

Dans cette configuration de fait, le silence de l'employeur est dolosif. Il constitue une manœuvre passive associée à un empressement certain à conclure une rupture de commun accord qui lui est favorable et qui le reste malgré la contre-offre au regard de l'ampleur du préavis à payer en cas de licenciement qu'il ne pouvait éviter sauf à négocier.

Au contraire, l'employeur a, à tout le moins, présenté la convention comme favorable à Madame P. en soutenant qu'elle rencontrait son souhait de prendre une retraite anticipée tout en compensant la perte de revenus.

Ce silence porte sur un fait qui aurait amené Madame P. à ne pas conclure une rupture de commun accord puisque cela lui permettait de rencontrer son objectif qui était de maintenir son niveau de salaire à tout le moins jusqu'en août 2018 sans aucun risque alors même qu'elle exprimait des doutes quant à sa situation sociale, doutes qui se sont confirmés.

L'influence déterminante des manœuvres sur le consentement de Madame P. s'apprécie au moment de la conclusion de l'accord et non au regard de la réaction qu'elle a pu avoir postérieurement pour tenter de remédier aux conséquences de cet accord avant de le dénoncer.

Madame P. n'aurait pas conclu cet accord qui emportait renonciation à une part importante de ses droits sociaux sans compensation équivalente alors qu'elle pouvait bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le syndicat de Madame P., dans le cadre de l'échange avec l'employeur, souligne le caractère préjudiciable de cet accord, notamment au regard de la nature de l'indemnité et aux dimensions transfrontalières de sa situation.

La cour considère en outre que l'employeur avait l'obligation légale de renseigner son travailleur – qui n'avait pas l'intention de prendre sa retraite au moment où l'employeur est confronté à une obligation de licenciement mais seulement 17 mois plus tard - en application du principe général d'exécution de bonne foi des conventions prévu par l'article 1134 du Code civil qui s'applique au stade précontractuel et de son devoir de respect et d'égards vis – à – vis du travailleur - qui présente une ancienneté de près de 18 ans - imposé par l'article 16 de la loi du 03.07.1978.

Cette obligation d'exécuter de bonne foi les conventions est, de plus, expressément rappelée et prétendue dans la convention de rupture de commun accord.

La cour conclut donc à la nullité de l'accord obtenu pour vice de consentement imputable à l'employeur ce qui le rend responsable de la rupture du contrat de travail et débiteur d'une indemnité compensatoire de préavis qu'il aurait dû payer comme s'il était l'auteur du licenciement.

L'annulation de l'accord porte sur toutes ses dispositions et donc également sur la prime convenue qui devient indue et doit donc venir en déduction du montant dû à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Madame P. ne justifie nullement sa demande de condamnation qui ne tient pas compte des conséquences de sa demande d'annulation.

L'indemnité compensatoire de préavis doit donc bien être limitée à la somme de 25.016,28€ (soit 55.016,28€ - 30.000€ déjà perçu).

Les chiffres ne sont pas autrement contestés.

III.2. 2°- La demande relative au paiement de dommages à concurrence de 15.000€

Cette demande est formulée à titre subsidiaire.

La cour a fait droit à la demande principale, en tenant compte des conséquences juridiques

de l'annulation de la convention de rupture de commun accord soutenue à titre principal. Il n'y a donc pas lieu de statuer sur cette demande subsidiaire.

A toutes fins, la cour souligne que le dommage n'est pas justifié autrement qu'en référence à la non obtention d'une indemnité de chômage en France, ce qui devient en toute hypothèse inconciliable avec l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis.

Madame P. sera, à cet égard, attentive aux conséquences de l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis sur le droit à la pension qu'elle aurait obtenu pour une même période.

IV. LES DEPENS

1.

Chaque partie a liquidé ses dépens à la somme de 3 600 EUR étant l'indemnité de procédure due pour chaque instance eu égard à la valeur du litige comprise effectivement entre 20 000,01 EUR et 40 000 EUR.

La cour souligne que deux contributions de 20 EUR sont également dues.

L'article 1017 alinéa premier du Code Judiciaire précise que 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.

L'alinéa 4 de ce même article précise que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré.

Le terme « compenser » est impropre puisqu'il s'agit en fait du mécanisme par lequel le juge répartit les dépens entre les parties adverses²².

En l'espèce, Madame P. obtient partiellement gain de cause sur le montant de sa demande principale.

La cour entend procéder à une compensation proportionnelle des frais et dépens et condamne donc l'employeur à la moitié de ceux-ci soit à la somme de 1.800 EUR par instance à titre d'indemnité de procédure outre la somme de 20 EUR à titre de contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR par instance et déjà avancée par Madame P. pour chacune des instances (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017).

²² J-F. VANDROOGENBROECK et B. DE CONINCK, La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocats, J.T. 2008, p.583; A.DECROES, Condamnation aux dépens : principe et exceptions, J.T., 2019, pp. 200-202 ; P. MOREAU, « La charge des dépens et l'indemnité de procédure », in *Le coût de la justice*, Liège, 1998, pp. 189 à 192.

2.

Les frais de citation suivent le sort de l'indemnité de procédure s'agissant des dépens. L'employeur en supportera donc la charge par moitié.

3.

Les dépens sont limités à l'indemnité de procédure, aux frais de citation et à la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, à l'exclusion des frais de signification du jugement qui ne constituent pas des dépens au sens des articles 1018 et 1019 du Code judiciaire²³ mais des frais d'exécution dont le sort est réglé par l'article 1024 du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

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

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Réforme le jugement dont appel,

Annule la convention de rupture de commun accord conclue entre les parties et datée du 13.02.2017,

Condamne l'employeur à payer à Madame P. la somme de 55.016,28€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis de 15 mois et 13 semaines, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 28.02.2017 sous déduction de la somme de 30.000€ déjà perçue, à la date de ce paiement ;

Condamne l'employeur aux frais et dépens des deux instances tels que compensés par la cour et donc à la somme de 1.800 EUR par instance à titre d'indemnité de procédure, à la somme de 20 EUR à titre de contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 20 EUR par instance et déjà avancée

²³ B. Biemar, « L'accès économique à la justice » in G. de Leval (dir.), *Droit judiciaire. Manuel de procédure civile*, tome 2, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 295 ; G. de Leval, *Éléments de procédure civile*, Bruxelles, Larcier, 2003, p. 434.

par Madame P. pour chacune des instances (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19.03.2017) et à la moitié des frais de citation liquidés à la somme totale de 440.48€.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

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

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

le greffier

les conseillers sociaux

le président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 8 B de la Cour du travail de Liège, division de Neufchâteau, au Palais de Justice, Place Charles Bergh 7 à 6840 Neufchâteau, le **mercredi 28 octobre 2020** par le président, Madame Muriel Duriaux, assisté de Monsieur Nicolas Profeta, greffier,

le greffier

le président