Judiciaire, exempte du droit de greffe selon l'art. 280-2° du code des droits d'enregistrement, d'hypothèque et de greffe.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la 3ème Chambre

En cause de :

La S.A. D[redacted] inscrite à la BCE sous le numéro 0449.296.278, dont le siège social est sis avenue Jules Bordet, 1, à 1070 BRUXELLES,

Partie demanderesse sur opposition,
Partie défenderesse originaire,

représentée par Maître de Bonhomme, Avocat loco Maître Thibault LE HARDY DE BEAULIEU, avocat à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise, 235.

Contre :

Monsieur Grégory R[redacted]
domicilié Rue Jean Jaurès, 14, à 6200 CHATELINEAU

Partie défenderesse sur opposition,
Partie demanderesse originaire,

représenté par Maître Marie-Françoise LECOMTE, avocate à 6000 CHARLEROI, Rue de France, 8.

Le Tribunal, ayant vidé son délibéré, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application.

Vu le dossier de la procédure et notamment :

- le jugement prononcé par défaut par le tribunal de céans (autrement composé) en date du 20 octobre 2014 (R.G. 14/3320/A) ;
- la requête conjointe sur pied de l'article 1047, alinéa 3 du Code judiciaire déposée au greffe en date du 21 janvier 2015 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 § 1er alinéa 3 du Code judiciaire en date du 23 février 2015 fixant les délais pour conclure et la cause à l'audience de plaidoiries du 23 novembre 2015 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. D[redacted] [redacted]eçues au greffe en date du 25 août 2015 ;

- les conclusions de synthèse de Monsieur R[redacted] déposées au greffe en date du 4 septembre 2015 ;
- les remises sous bénéfice de l'article 747 § 1er du Code judiciaire aux audiences du 15 décembre 2015 et du 5 avril 2015 ;
- les dossiers de pièces des parties ;

Entendu le conseil des parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 5 avril 2016 ;

La tentative de conciliation organisée par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

I. OBJET DE LA DEMANDE

1.
La demande, telle que libellée dans les conclusions additionnelles et de synthèse de S.A. [redacted] reçues au greffe en date du 25 août 2015, a pour objet :

- d'entendre réformer le jugement dont opposition ;
- de déclarer les demandes de Monsieur [redacted] on fondées ;
- d'entendre condamner Monsieur [redacted] aux dépens de l'instance liquidés à 1.210 €.

2.
Monsieur [redacted] sollicite quant à lui aux termes de ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 4 septembre 2015, la confirmation du jugement dont opposition et en conséquence, la condamnation de la S.A. [redacted] à payer à Monsieur REINIER, outre les intérêts à dater du 11 juillet 2013, et les frais et dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure, les sommes suivantes :

- 10 298, 31 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 739, 17 € au titre de prime de fin d'année prorata temporis 2013 ;
- 1, 00 € provisionnel pour dommages et intérêts suite au préjudice subi ;

A titre subsidiaire, Monsieur [redacted] demande à pouvoir être autorisé à rapporter la preuve par toutes voies de droit du fait côté au dispositif de ses conclusions de synthèse.

II. LE JUGEMENT DONT OPPOSITION

Par jugement prononcé par défaut en date du 20 octobre 2014, le tribunal de céans (autrement composé) a condamné la S.A. [redacted] à payer à Monsieur [redacted] :

- la somme de **10.298, 31** € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de rémunération, sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut à dater de son exigibilité jusqu'au parfait paiement ;

- la somme de **739, 17** € bruts au titre de prime de fin d'année, sous déduction des retenues sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater de son exigibilité jusqu'au parfait paiement ;

Le tribunal a réservé à statuer quant au chef de demande relatif à l'octroi d'1,00 € provisionnel pour dommages et intérêts suite au préjudice subi, et sur les dépens et a renvoyé la cause au rôle particulier de la 3ème chambre.

Enfin, le tribunal a ordonné l'exécution provisoire du jugement nonobstant tous recours, sans caution ni cantonnement.

III. RECEVABILITE DE L'OPPOSITION

Introduite dans les formes et délai légaux, l'opposition est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

IV. LES FAITS

1.
Monsieur [redacted]Grégory a été engagé par la S.A. [redacted] active dans le secteur de la grande distribution (articles de sport) en qualité de vendeur au sein du magasin de Châtelineau, dans le cadre d'un premier contrat de travail à durée déterminée (à temps partiel) entre le 17 mai et le 17 août 2008.

Un second contrat de travail à durée déterminée a ensuite été directement conclu pour la période située entre le 18 août et le 15 novembre 2008.

Par un avenant au contrat signé en date du 13 novembre 2008, Monsieur [redacted] a été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée dans un régime de 30 heures/semaine.

2.
En date du 11 juillet 2013, une réunion a lieu entre Monsieur [redacted] Monsieur Yacine EDDIAL (directeur-adjoint du Décathlon de Châtelineau), le chef direct de Monsieur [redacted] et responsable du rayon dans lequel Monsieur [redacted] travaillait (Jordan) ainsi qu'en présence de Monsieur BAU Gianni (garde SECURITAS). Monsieur [redacted] et Monsieur EDDIAL y signent une convention de rupture de commun accord du contrat de travail, avec effet au 11 juillet 2013.

La convention de rupture de commun accord, rédigée en deux exemplaires, précise qu' « *à cette occasion, chacune des parties renonce à tout délai de préavis ou indemnité. A cette occasion, une indemnité de préavis de 0 mois sera payée à l'Employé (e). A cette occasion, un préavis de 0 mois sera presté dès aujourd'hui par l'Employé(e). Son dernier jour de travail sera le 11/07/2013* ».

3.
Le jour même de la signature de la convention de rupture de commun accord de son contrat de travail, Monsieur [redacted] contesté la validité du consentement donné :

- lors d'un nouvel entretien, qui s'est tenu en présence de Monsieur E , et de Madame W , déléguée syndicale, arrivée sur son lieu de travail peu de temps après que Monsieur [redacted] signé ladite convention litigieuse ;
- en adressant un email en soirée à la direction générale (en la personne de Monsieur Frédéric D avec copie réservée à Monsieur Benoît D directeur de Décathlon Wallonie).

L'email adressé aux personnes précitées est libellé comme suit :

« bonjour frédéric,
comme tu dois déjà le savoir, je viens de me faire licencié par yacine eddial.
Je t'écris cette e-mail car je ne trouve pas vraiment ce que yacine me reproche, car il a été très flou dans ces explications et je ne trouve pas que pour le peu qu'il m'ai montré cela mérite cette sanction aussi radical, sans pour autant avoir été averti au par avant.
En gros il ne m'a rien prouver de bien concret.
Je ne me dédouane pas d'avoir fais des erreurs quelques fois, comme tout le monde peux en faire, mais cette sanction est quand même très sévère je pense.
La je me retrouve sans emploi et surtout sans préavis à percevoir ou à prester, avec un petit garçon de 6 mois et une maison à payer.
Car en effet yacine a réussi à me faire signé un papier de démission ou je ne percevrai aucune indemnité après 6 ans de bon et loyaux service passé dans cette société.
Je tiens aussi a te dire que yacine m'a fait signé ce papier sous la contrainte, il m'a dit « c'est le papier noir ou le papier blanc, mais tu dois en signé un avant de quitter ce bureau. Si tu ne signe pas je prendrai la décision moi-même ».voilà les mots qu'il m'a dit.
Je lui ai demandé de voir si il était possible de se revoir après mes congés avec Gianni amico « délégué syndical » et il m'a répondu c'est aujourd'hui ou je prend la décision car je suis déjà sur ton cas depuis deux ans !
Pourquoi cet acharnement ?
A ce moment je ne savais pas que je ne bénéficierais pas de mon préavis qui est assez important pour ma petite famille.
Tout ca pour te demander si il est possible de vérifier son « dossier » pour voir si ce qu'il dit mérite cette sanction aussi grave !?
Car pour moi je suis clean et j'aimerais réintégrer la société.
Si cette sanction est justifiée, pourquoi ne pas m'avoir fais signer une « rupture de contrat » comme il l'a annoncer il y a quelques minutes à tout le magasin et non une « démission » ou de « commun accord » comme il l'a fait ???
Si je dois quitter la société, j'aimerais te demander si il est possible de prester ou de toucher mon préavis et de signer une rupture de contrat classique comme il me semblerais correct si tout ça est JUSTIFIER bien sur.
Je suis à ta disposition si tu veux m'entendre, car la façon dont cela c'est passé n'est vraiment pas convenable.
Je compte aussi prendre un avocat spécialiser dans les loi du travail, car c'est non fondé et je pense que yacine a jouer d'un abus de pouvoir plus que conséquent et n'a pas été très respectueux à mon égard. Je te remercie (...) ».

4.
Par emails du 19 juillet et du 22 juillet 2013, Monsieur [redacted] encore contesté la validité du consentement donné lors de la signature de la rupture de commun accord de son contrat de travail, par l'intermédiaire de son organisme syndical, lequel demandait la réintégration de celui-ci. Dans ce courrier, l'organisme syndical dénonçait notamment le fait que la présence d'un représentant syndical ne lui avait pas été proposée et que l'entretien avait duré plus de deux heures.

5.
La S.A. [redacted] a réuni le personnel et a adressé un communiqué à l'ensemble des travailleurs du [redacted] de Châtelineau à une date indéterminée (mais qui se situe manifestement +/- une semaine après la signature de la rupture de commun accord du contrat de travail) détaillant d'une part, la manière dont les faits se sont, selon Monsieur E réellement passés, et d'autre part, les faits reprochés à Monsieur [redacted]

6.
Divers courriers furent encore adressés entre le 22 juillet 2013 et le 19 septembre 2013 par Monsieur [redacted] et son organisation syndicale, à l'attention de la S.A. [redacted]

7.
Monsieur Pierre M directeur du [redacted] de Châtelineau, a écrit à Monsieur [redacted] en date du 25 juillet et du 31 juillet 2013 pour l'informer que [redacted] n'était plus liée par un contrat de travail depuis le 11 juillet 2013 et qu'il n'était pas dans les intentions de la société de signer un nouveau contrat de travail.

8.
L'organisation syndicale, particulièrement choquée par la méthode utilisée, a adressé un tract à une date indéterminée, à l'ensemble des travailleurs du [redacted] de Châtelineau pour dénoncer la situation vécue par Monsieur [redacted] les informer que sa réintégration était demandée et qu'une demande de conciliation était introduite auprès de la Commission paritaire compétente.

Le 20 novembre 2013, le Bureau de conciliation de la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, a constaté le caractère inconciliable des différends (dont notamment le différend sur « les licenciements déguisés de travailleurs et pression sur ceux-ci-non réintégration ») et a pris acte du dépôt d'un préavis d'action de grève de 14 jours prenant cours dès le lendemain.

9.
Le 25 juillet 2013, la S.A. [redacted] rédigeait le formulaire C4 remis à Monsieur [redacted] et confirmait la rupture de commun accord du contrat de travail en date du 11 juillet 2013.

10.
Par requête contradictoire déposée au greffe en date du 4 juillet 2014, Monsieur [redacted] a introduit la présente procédure.

V. DISCUSSION

A. L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

Rappel des principes applicables à la violence morale

1.
Selon les termes de l'article 1112 du Code civil, la contrainte (ou la violence morale) existe lorsque celle-ci 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 ».

Pour vicier le consentement, la violence morale doit répondre simultanément aux quatre conditions suivantes :

-elle doit avoir été déterminante du consentement. A cet égard, la seule crainte révérencielle éprouvée par l'employé à l'égard de son employeur ne constitue pas un élément qui, à lui seul, peut vicier le consentement de manière à ce qu'il faille le tenir pour nul (C.T. Bruxelles, 18 oct. 1978, *Bull. F.E.B.*, 1979, p. 1810) ;

-elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable. On doit avoir égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes (art. 1112 du Code civil). L'importance de la fonction, l'âge du travailleur, son ancienneté, son expérience dans l'entreprise sont autant d'éléments qui peuvent être pris en considération dans cette appréciation (C.T. Mons, 4 juin 2002, *R.R.D.*, 2002, p. 521) ;

-elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ;

-elle doit être injuste et illicite, c'est-à-dire non motivée par l'exercice normal d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports normaux de subordination morale ou économique. (C.T. Bruxelles, 25 févr. 1987, *Chron.D.S.*, 1988, p. 129

2.
La violence n'acquiert pas ce caractère par le fait que le travailleur a fait l'objet d'une menace de licenciement pour motif grave ni même au motif que les faits reprochés ne revêtent pas le caractère d'un motif grave. (Cass., 6 avril 1998, Chron.D.S., 1999 p. 230)

Elle ne pourrait être admise que si la menace invoquée ne présentait aucune cause légitime ou était totalement disproportionnée. Reprocher à un travailleur des faits anodins ou factices pour le menacer de licenciement pour motif grave avant de lui proposer de remettre sa démission peut constituer une forme de violence morale : la démission est en effet arrachée sans aucune raison objectivement sérieuse. (C.T. Liège, 8 nov. 2007, R.G. N° 8062/06, consulté sur www.juridat.be)

3.
Dans son arrêt du 26 mars 2010, la Cour du travail de Mons indique que :

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

> *(...)*
> *Attendu qu'il ressort de ces motifs que, indépendamment de l'examen des faits reprochés au défendeur par la demanderesse, l'arrêt considère que celle-ci a exercé envers celui-là une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles elle a soumis à sa signature la transaction litigieuse ».*
> *Que cette considération, qu'aucun moyen ne critique, suffit à fonder l'appréciation par l'arrêt du caractère injuste et illicite de la violence qu'il retient » (Cass., 3ème ch., 24.3.2003, n° S.02.0092.F. U.N.M.S. c/B.G. justel : F-20030324-5 et Pas. 2003, I., p. 609).*

Il en résulte en bref, qu'indépendamment de l'examen des faits reprochés au travailleur par l'employeur[1], *la considération que celui-ci a exercé envers celui-là une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles l'employeur a soumis à la signature du travailleur la transaction litigieuse, suffit à fonder l'appréciation du caractère injuste ou illicite de la violence.* (C.T. Mons, 26 mars 2010, R.G. 2009/AM/21.549)

Dans le même sens, la Cour du travail de Liège mentionne que « *de même, les circonstances dans lesquelles la démission est proposée peuvent être révélatrices d'une violence entachant la régularité de la démission. C'est ainsi qu'il a été jugé que lorsque l'employeur renonce en contrepartie au licenciement pour motif grave et au dépôt d'une plainte ou action civile ou pénale, la démission est arrachée par la violence parce que l'employeur a abusé de son droit pour extorquer la démission dès lors que l'employé ne s'attendait pas aux reproches, la convocation étant muette à cet égard, qu'il n'a pas pu préparer sa défense, ne disposant pas d'un délai de réflexion, qu'il a été placé devant un « aréopage » exprimant des reproches et qu'il a été amené à signer un document préétabli* ».
La violence injuste ou illicite peut donc, aussi résulter des circonstances dans lesquelles intervient la démission. Par circonstances, il faut entendre non pas le fait qu'un véritable choix a ou non été donné au travailleur de démissionner ou de se voir licencier mais des conditions particulières dans lesquelles il a été amené à poser l'acte dont il demande l'annulation. [2]». (C.T. Liège, sect. Namur, 8 novembre 2007, R.G. 8062/06, consulté sur www.juridat.be)

4.
La charge de la preuve du vice de consentement, erreur, violence ou dol, que le juge du fond constate souverainement, incombe à celui qui l'invoque (Cass., 12 oct. 1998, J.T.T., 1999, p. 484). Celle-ci peut être rapportée par toutes voies de droit.

5.
La nullité de la convention par suite de violence exercée ne peut être invoquée si la convention a été, soit explicitement, soit tacitement, approuvée depuis le moment de la cessation de la violence. (art. 1115 du Code civil et en jurisprudence, voy. notamment C.T. Liège, 17 décembre 2001, R.G. n° 29.141/2000)

Application

1.
Les parties ont conclu une convention de rupture de commun accord du contrat de travail les liant, sans préavis ni indemnité, aux termes de la réunion du 11 Juillet 2013, avec effet à cette même date.

Le tribunal estime qu'indépendamment de l'examen des faits reprochés à Monsieur [redacted] au cours de la réunion du 11 juillet 2013 lesquels ont été présentés comme constitutifs d'un motif grave, les conditions et circonstances décrites ci-après dans lesquelles la S.A. [redacted] a soumis à la signature de Monsieur [redacted] une convention de rupture de commun accord de son contrat de travail sans prestation de préavis et sans indemnité, établissent à suffisance, par une conjonction de

[1] Le tribunal souligne.
[2] Le tribunal souligne.

présomptions de fait, le caractère injuste ou illicite de la violence morale avec laquelle le consentement de Monsieur [redacted] été accordé.

2.
Celle-ci a consisté à l'inviter le 11 juillet 2013, soit le jour même, à une réunion qui s'est déroulée quinze minutes avant la fin de sa journée de travail, le dernier jour de travail avant la prise de ses vacances annuelles, réunion à laquelle participaient non seulement Monsieur E directeur-adjoint du [redacted] de Châtelineau, mais également le chef direct de Monsieur [redacted] et responsable de son rayon (Jordan) ainsi qu'un garde Securitas, Monsieur E

Il est inexact de prétendre que Monsieur [redacted] été invité la veille, soit le 10 juillet 2013, à une réunion en date du 11 juillet 2013 de sorte que celui-ci avait eu la possibilité de « s'organiser ». Monsieur E évoque lui-même dans son communiqué la date du 11 juillet 2013.

3.
Monsieur [redacted] ne fut en outre invité qu'oralement à cette réunion, sans être informé lors de cette convocation de la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, et dès lors du fait qu'une sanction ayant une incidence immédiate ou non sur sa présence dans l'entreprise serait envisagée, telle un licenciement (voy. ci-après).

Outre le fait qu'aucune convocation écrite n'a été adressée, le tribunal relève que Monsieur [redacted] relate en effet dans son mail adressé à Monsieur D le jour même de la signature de la convention litigieuse, soit le 11 juillet 2013 :

> *« Je tiens aussi a te dire que yacine m'a ait signé ce papier sous la contrainte, il m'a dit « c'est le papier noir ou le papier blanc mais tu dois en signé un avant de quitter ce bureau. Si tu ne signe pas je prendrai la décision moi même ».voila les mots qu'il m'a dit. Je lui ai demander de voir si il était possible de se revoir après mes congés avec Gianni amico « délégué syndical » et il m'a répondu c'est aujourd'hui ou je prend la décision car je suis déjà sur ton cas depuis deux ans ! »*

Par ailleurs, le SETCA a réagi le 19 juillet 2013 en indiquant également à Monsieur D que « *la direction locale a procédé à un interrogatoire (...) sans proposer au travailleur la présence d'un représentant syndical* (...) ».

Enfin, Monsieur E , dans le communiqué diffusé à l'ensemble des travailleurs du Décathlon de Chatelineau, une semaine après la signature de la convention litigieuse, indique *« pourquoi n'y -a –t- il pas eu de délégué lors de l'entrevue ?*
Greg a demandé à appeler Giani, ce que nous avons fait. Mais il était déjà parti ».(....)

La circonstance que Monsieur E ait pu indiquer à Monsieur [redacted] le jeudi 11 juillet 2013 au matin qu'une réunion aurait lieu le jour même, à la supposer établie, n'est pas de nature à entraîner une considération différente.

4.
Le règlement de travail applicable à la S.A. [redacted] prévoit en outre qu'il convient de suivre une procédure particulière lorsqu'un licenciement (notamment pour motif grave) est envisagé. Des garanties existaient donc au sein de la S.A. [redacted] lesquelles prévoyaient notamment :

- La convocation à un entretien préalable ;

- Un entretien, durant lequel le travailleur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à [redacted] Benelux S.A.

A défaut d'être informé lors de la convocation à l'entretien de la possibilité de se faire assister par une personne de son choix lors de celle-ci, une fois la réunion engagée et la sanction envisagée du licenciement pour motif grave discutée à défaut pour Monsieur [redacted] d'accepter de rompre le contrat de travail de commun accord, Monsieur [redacted] aurait donc dû pouvoir se faire assister par une personne de son choix, conformément au règlement de travail en vigueur au sein de la S.A. [redacted]

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur [redacted] manifesté son souhait, lors de la réunion, de se faire assister par un délégué syndical, Monsieur A Monsieur E le reconnaît dans le communiqué adressé aux membres du personnel de la S.A. [redacted] Châtelineau.

Monsieur E , prétend qu'il a tenté d'appeler Monsieur A mais que celui-ci « était déjà parti ». Monsieur [redacted] prétend quant à lui qu'il n'a pas eu la possibilité de se faire assister par un délégué syndical sans préciser si Monsieur E a refusé ou non d'appeler Monsieur A

Quoiqu'il en soit, Monsieur [redacted] indique qu'il lui a été refusé d'obtenir un délai de réflexion afin de pouvoir prendre conseil auprès de son délégué syndical, Monsieur A et qu'il a été contraint de prendre position directement lors de cette réunion.

Les parties sont contraires en faits à ce sujet, dès lors que Monsieur E indique dans son attestation que Monsieur [redacted] *n'a pas jugé utile de l'avoir parmi nous et n'a pas insisté pour l'appeler ».*

La relation des faits de Monsieur [redacted] st crédibilisée par le constat de la recherche de la protection immédiate d'un délégué syndical dès la sortie du bureau dans lequel a eu lieu l'entretien, attestée par Madame W déléguée syndicale CSC, sa contestation immédiate (à savoir dès qu'un délégué syndical (Madame W est arrivé sur son lieu de travail, très peu de temps après la signature de la convention litigieuse), la nouvelle réunion qui s'est déroulée le 11 juillet 2013, en présence de Madame W au cours de laquelle celle-ci a demandé de déchirer la convention, ainsi que l' email qu'il a également adressé le jour même à 19 h 41 ' à la direction générale (en la personne de Monsieur D. avec copie à Monsieur D) en précisant ceci : *« Je lui ai demandé de voir s'il était possible de se revoir après mes congés avec Gianni amico « délégué syndical » et il m'a répondu c'est aujourd'hui ou je prend la décision car je suis déjà sur ton cas depuis deux ans ! ».*

Enfin, Monsieur A délégué syndical, atteste avoir été contacté après la réunion et pas avant.

Tous ces éléments démontrent qu'il serait incohérent de renoncer délibérément à l'aide d'une assistance syndicale lors de l'entretien litigieux au cours duquel il est demandé à Monsieur [redacted] sous la menace d'un licenciement pour motif grave, de signer une convention de rupture de commun accord de son contrat de travail, et de courir directement faire appel à celle-ci dès la fin de l'entretien.

Ces démarches tendent au demeurant à démontrer qu'une fois libéré de la pression exercée sur lui, Monsieur [redacted] 'a eu d'autre objectif immédiat que de dénoncer la

pression dont il venait de faire l'objet et d'assurer sa défense, relayée par l'organisation syndicale, laquelle a demandé (et a eu) un entretien avec Monsieur E le jour même, au cours duquel Madame W en présence de Monsieur [redacted] contesté la validité du consentement donné.

Ces démarches immédiates démontrent en outre que Monsieur [redacted] n'a pas acquiescé à l'acte de « démission » contenu dans la rupture de commun accord signé entre parties en date du 11 juillet 2013.

5.
Ses supérieurs hiérarchiques n'ignoraient pas que cette réunion aurait une incidence immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise de Monsieur [redacted] Cette réunion avait en outre été préparée dès lors que qu'à cette réunion participaient, pour rappel, outre le garde Securitas, deux supérieurs hiérarchiques de Monsieur [redacted] et qu'un document dactylographié et préétabli par la S.A. [redacted] y a été soumis à la signature de Monsieur [redacted]

Organiser cette réunion sur le temps de midi sans avoir préalablement indiqué à Monsieur [redacted] lors de la convocation orale qu'il pourrait s'y faire assister par une personne de son choix, conformément au règlement du travail applicable au sein de la S.A. [redacted] assurait certes et certainement à la S.A. [redacted] la possibilité d'empêcher, dans la pratique, Monsieur [redacted] de s'assurer le concours préalable d'un délégué syndical.

Une telle pratique bafoue en tout cas les droits les plus élémentaires de la défense.

Il en est d'autant plus ainsi que deux délégués syndicaux se trouvaient sur place. Monsieur A avait été présent dans l'entreprise (Monsieur E indiquant qu'il était « déjà » parti au moment où il l'a ou l'aurait appelé) et Madame W est arrivée sur son lieu de travail au sein du [redacted] de Châtelineau très peu de temps après la signature de la convention litigieuse.

6.
Par ailleurs le tribunal estime qu'il n'est pas crédible dans le chef de la S.A. [redacted] de prétendre n'avoir fait « qu'exposer » à Monsieur [redacted] au cours de cette réunion du 11 juillet 2013 que les faits reprochés étaient constitutifs d'un motif grave de licenciement sans lui laisser à tout le moins laisser sous-entendre qu'il pourrait être licencié pour motif grave. Cette circonstance a déterminé son consentement lors de la signature de la convention litigieuse, elle est par ailleurs de nature à faire craindre un mal considérable et de nature à faire impression sur une personne raisonnable, en fonction de son âge et de sa condition, en l'espèce un jeune adulte, père de famille depuis six mois et avec un emprunt hypothécaire à rembourser, qui n'était absolument pas investi de responsabilités particulières contrairement à ce que la S.A. [redacted] prétend ni habitué à gérer des situations parfois stressantes ou des confrontations (Monsieur [redacted] était vendeur) et encore moins féru en droit social. Son ignorance du fait qu'en signant une rupture de commun accord de son contrat, il pouvait être exclu du bénéfice des allocations de chômage pendant une longue période en témoigne notamment.

* * *

Des considérations qui précèdent, le tribunal estime que Monsieur [redacted] a invoqué à bon escient le vice de consentement. Les engagements pris par Monsieur [redacted] dans cette convention de rupture de commun accord sont donc nuls.

Monsieur E a quant à lui valablement engagé la S.A. [redacted] en signant la convention de rupture de commun accord. La S.A. [redacted] dépose en effet au dossier de pièces l'acte de délégation de pouvoirs à Monsieur E donnée par le directeur du [redacted] de Châtelineau, Monsieur Pierre M , début 2013.

En conséquence, l'acte de démission contenu dans la rupture de commun accord doit être annulé pour cause de violence morale et Monsieur [redacted] n'a pas renoncé au paiement d'une indemnité de préavis (ni à la durée à laquelle celle-ci correspond).

La référence à l'arrêt prononcé par la Cour du travail de Bruxelles en date du 18 octobre 2011 n'est pas pertinente en l'espèce. Il n'y était pas question d'analyser l'incidence d'un vice de consentement au sens de l'article 1112 du Code civil.

Seule la S.A. [redacted] est donc considérée comme étant à l'origine de la rupture (irrégulière) du contrat de travail.

Monsieur [redacted] est dès lors en droit de revendiquer une indemnité compensatoire de préavis.

Ni le montant de l'indemnité de préavis réclamé ni la durée du préavis à laquelle correspond celle-ci, ni le montant de la prime de fin d'année réclamée, ne sont contestés par la S.A. [redacted]

Il convient par conséquent, de faire droit à la demande de Monsieur [redacted] et de condamner la S.A. [redacted] au paiement des sommes réclamées.

Sa demande, est par conséquent, déclarée fondée.

B. L'EXECUTION PROVISOIRE DU JUGEMENT

La S.A [redacted] demande de rapporter intégralement le jugement dont opposition.

Le tribunal constate que l'exécution provisoire avait été accordée par jugement dont opposition.

Conformément à l'article 1397 du Code judiciaire, dans sa version applicable aux faits :

> *« Sauf les exceptions prévues par la loi et sans préjudice de la règle énoncée à l'article 1414, l'opposition formée contre le jugement définitif et l'appel de celui-ci en suspendent l'exécution.»*

L'exécution provisoire n'est donc pas de droit. Une telle demande doit être motivée.

En l'espèce, Monsieur [redacted] n'apporte pas d'éléments à l'appui de sa demande d'exécution provisoire.

Il n'y a pas lieu d'y faire droit. Le jugement sera donc rapporté sur ce point.

C. LES DOMMAGES ET INTERETS POUR PREJUDICE SUBI

Dans le jugement dont opposition, le tribunal de céans avait réservé à statuer sur la demande de condamnation à 1,00 € provisionnel réclamé au titre de dommages et intérêts pour préjudice subi par Monsieur [redacted]

Aux termes de ses conclusions de synthèse, Monsieur [redacted] réclame la condamnation de la S.A. [redacted] au paiement d'1,00 € provisionnel à ce titre.

La demande n'est pas davantage étayée dans le cadre de la présente instance.

Le tribunal confirme en conséquence le jugement dont opposition en ce qu'il a réservé à statuer sur ce chef de demande.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

Statuant contradictoirement,

Déclare l'opposition recevable et fondée dans la mesure qui suit :

Confirme le jugement dont opposition, sauf en tant que celui-ci a été déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement.

En conséquence :

Condamne la S.A. [redacted] à payer à Monsieur Grégory [redacted] les sommes suivantes :

- **10.298, 31 € bruts** au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de rémunération, ladite somme sous déduction des retenus sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater de 11 juillet 2013 jusqu'au parfait paiement ;

- **739,17 € bruts** au titre de prime de fin d'année, ladite somme sous déduction des retenus sociales et fiscales mais majorée des intérêts de retard au taux légal sur son montant brut, à dater de 11 juillet 2013 jusqu'au parfait paiement ;

Réserve à statuer sur le chef de demande relatif à la condamnation de la S.A. [redacted] à payer à Monsieur [redacted] 1,00 € provisionnel pour dommages et intérêts suite au préjudice subi ;

Renvoie quant à ce la cause au rôle particulier de la 3ème chambre ;

Réserve à statuer sur les frais et dépens des deux instances ;

Ainsi rendu et signé par la **troisième Chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, Division de Charleroi, composée de :

Mme A-F. BRASSELLE — Juge au Tribunal du Travail du Hainaut présidant la chambre,
M. P. VAN DROOGHENBROECK, — Juge social au titre d'employeur,
M. R. DELLISSE, — Juge social suppléant au titre de travailleur employé,
M. Ph. DAL, — Greffier en chef.

DAL DELLISSE VAN DROOGHENBROECK BRASSELLE

Et prononcé à l'audience publique du **7 juin 2016** de **la troisième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, par Mme A-F. BRASSELLE, juge au Tribunal du travail du Hainaut, président de chambre, assistée de M. Ph. DAL, Greffier en chef.

Le Greffier en chef
Ph. DAL

La juge,
A.-F. BRASSELLE