

Tribunal du Travail de Liège - Division Liège
Jugement de la Quatrième chambre du 07/10/2019

En cause :

B.
Domicilié

Partie demanderesse,

Comparaissant personnellement et assistée par son conseil, Me ANCIEN FRANCOIS, avocat, à 4000 LIEGE, rue des Ecoliers 7,

Contre :

GROUPE VLAN sa, (BCE: 0403.513.367),
Dont le siège social est situé rue Royale, 100 à 1000 BRUXELLES

Partie défenderesse,

Comparaissant par Me LEHMANN ETIENNE, avocat, à 1081 KOEKELBERG, Avenue du Panthéon, 54,

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 6/2/2018;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 11/8/2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 18/12/2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 23/4/2019;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 20/5/2019;
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 11/6/2019;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 5/8/2019;
- les troisièmes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 13/8/2019;

-
- le dossier de la partie demanderesse ;
 - le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **2/9/2019**.

OBJET DE LA DEMANDE

Au terme de ses secondes conclusions de synthèse, le demandeur sollicite :

A titre principal : que son action soit déclarée recevable et fondée et qu'en conséquence le tribunal :

- constate la nullité de la convention intervenue le 13 octobre 2017;
- condamne la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de rupture fixée à 137.043,92 euros sous déduction de 36.006,95 euros déjà perçus, ainsi qu'à une indemnité d'éviction fixée à 38.384,92 euros et à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 12.619,70 euros soit un montant total de 152. 041, 59 euros.

À titre subsidiaire : que son action soit déclarée recevable et fondée et qu'en conséquence le tribunal :

- constate la nullité de la convention intervenue le 13 octobre 2017 ;
- condamne la partie défenderesse au paiement de la somme de 152.041,59 euros à titre de dommages et intérêts.

A titre infiniment subsidiaire : que le tribunal ordonne la comparution personnelle des parties.

MISE EN ETAT DU DOSSIER

Les parties précisent à l'audience qu'elles se sont entendues et acceptent réciproquement le dépôt des différents jeux de conclusions.

LES FAITS

Le demandeur a été engagé à partir du 16 novembre 1992 en qualité de délégué commercial au service de la partie défenderesse laquelle a pour activité la distribution de différents journaux toutes boîtes contenant des insertions publicitaires.

Il n'est pas contesté que le demandeur était un excellent délégué commercial.

En juillet 2016, le demandeur a été atteint d'un cancer.

Il a continué à travailler une semaine sur deux entre les séances de chimiothérapie.

Pendant sa période de maladie, un autre commercial sera engagé lequel restera en place lorsque le demandeur a pu reprendre normalement son activité en avril 2017.

Le demandeur vivra mal cette situation.

En juillet 2017 le demandeur se sépare de sa compagne ce qui entraîne une dépression et il est en incapacité de travail jusqu'au 30 septembre 2017.

Il reprendra ensuite son travail à temps plein à partir du 2 octobre 2017.

Le 10 octobre 2017 le demandeur est convoqué pour une réunion à Bruxelles laquelle se tient en présence de l'administrateur délégué Monsieur V., de la directrice des ressources humaines et de Monsieur M. sales manager Vlan Liège.

Lors de cette réunion, qui semble être une réunion de mise au point compte tenu des périodes d'incapacité du demandeur et des nouvelles perspectives du Groupe Vlan (vers plus de numérisation), il est reproché au demandeur un manque de motivation.

Le 11 octobre 2017, Monsieur M. a eu un contact avec la SPRL CENTRE TENTATION laquelle se plaint de ce que certaines publicités ne sont pas parues et indique que le demandeur aurait perçu en espèce certaines sommes et notamment un montant de 210 € dont uniquement 159,47 euros correspondant à une facture établie ont été transférés à la partie défenderesse.

Le demandeur précise que les 50 € versés en plus correspondaient à une partie de facture non apurée, et que cette somme perçue en liquide a été remise à la partie défenderesse.

Il apparaît également que certaines sommes ont été versées directement sur le compte du demandeur lequel précise qu'il remettait ensuite ces sommes en liquide à la partie défenderesse.

Le 13 octobre 2017, lorsque le demandeur arrive au bureau de Liège, il lui est signalé qu'il est attendu à Bruxelles où il se rendra avec le responsable de Liège Monsieur M.. Il est attendu par l'administrateur délégué, la directrice des ressources humaines et le directeur commercial.

Lors de cette réunion il est reproché au demandeur d'avoir perçu certaines sommes en liquide et d'avoir perçu des sommes sur son compte personnel.

Le demandeur (qui semble avoir nié dans un premier temps ce qui lui était reproché) n'a finalement pas contesté notamment le versement fait sur son compte privé mais a expliqué qu'en raison de ce qu'il était en chimiothérapie et de ce que le client était en retard de paiement, il lui avait envoyé un SMS pour qu'il verse la somme due sur son compte avec la communication « solde pub VLAN février » et il précise qu'il avait contacté l'encodeuse afin de l'avertir qu'il avait perçu une somme sur son compte et qu'il effectuerait le paiement en liquide lors de son retour afin que la publicité du client puisse paraître.

L'administrateur délégué lui a indiqué que le fait de recevoir des sommes sur son compte privé constituait une faute grave et il a été menacé d'être licencié pour faute grave à moins qu'il n'accepte de signer une convention de transaction mettant fin au contrat.

Cette convention prévoyait le licenciement du demandeur moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à six mois de rémunération soit la somme de 36.006,95 euros bruts, majorée de la prime de fin d'année 2017 et des pécules de vacances.

Au terme de cette convention le demandeur renonçait au surplus de l'indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à une indemnité d'éviction.

Les parties renonçaient également irrévocablement à poursuivre ou entamer une action judiciaire l'une à l'égard de l'autre pour quelque motif ou objet que ce soit relatif à la rupture, à la suspension ou à l'exécution du contrat de travail.

La convention était ainsi libellée :

LES PARTIES DE LA PRÉSENTE CONVENTION CONSIDÈRENT CE QUI SUIT

- 1. Monsieur B. est entré au service de VLAN le 16 novembre 1992 en qualité de délégué commercial.*
- 2. Le 11 octobre 2017 la direction générale et des ressources humaines de VLAN sont averties de divers manquements dans le chef de Monsieur B. ayant pu facilement justifier son licenciement pour motif grave, dans les termes et conditions de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.*
- 3. Le 13 octobre 2017, Monsieur B. fut confronté aux divers constats.*
- 4. Monsieur B. a été contraint de reconnaître les faits à charge et leur gravité. De la même manière, ce dernier dû constater que les manquements ainsi mis en avant avaient définitivement rompu la nécessaire confiance qui se devait/ se doit d'exister dans toute relation de travail.*
- 5. Monsieur B. a été licencié le 13 octobre 2017.*
- 6. Par la présente CONVENTION DE TRANSACTION, les parties expriment leur désir de mettre fin à toute forme de désaccords et ce, de manière définitive, par voie de concessions réciproques.*

EN SUITE DE QUOI, IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE I : NOTIFICATION DU CONGE - DATE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 1. VLAN confirme qu'elle a mis fin au contrat de travail de Monsieur B. immédiatement à la date du 13 octobre 2017, sans prestation de préavis.*
- 2. Ceci étant, dans un souci de conciliation, VLAN ne se revendiquera pas des motifs (graves) ayant pu justifier la rupture du contrat de travail. Ces derniers ne seront donc pas pris en compte pour justifier la fin de la relation de travail entre parties.*
- 3. Monsieur B. ne conteste pas ce licenciement et confirme ne pas contester les raisons de la rupture de son contrat de travail. Ce dernier confirme que ces derniers sont à tout le*

moins conformes aux exigences de motivation de la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 109.

ARTICLE 2 : INDEMNITÉ COMPENSATOIRE DE PRÉAVIS

- 1. VLAN paiera à Monsieur B., qui accepte, une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 (six) mois calendrier, soit un montant brut de 36.006,95 EUR, dont à déduire les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel suivant les barèmes applicables.*
- 2. Les parties à la présente CONVENTION DE TRANSACTION se désistent explicitement de toutes discussions concernant le nombre de mois et de semaines couverts par l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que concernant le montant brut mentionné à l'ARTICLE 2.1. ci-dessus.*
- 3. Le montant net de cette indemnité sera payé sur le compte en bancaire de Monsieur B. au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente.*

ARTICLE 3 : PRIME DE FIN D'ANNEE 2017 & PECULES DE VACANCES

- 1. VLAN paiera à Monsieur B., qui accepte, les pécules de vacances de départ et le treizième mois 2017 prorata temporis, dont à déduire les cotisations de sécurité sociale et le précompte professionnel applicable.*
- 2. Les règles de calcul de la prime de fin d'année tiendront compte des dispositions sectorielles applicables.*
- 3. Le montant net de cette prime et de ce pécule de vacances sera payé au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la signature de la présente.*

ARTICLE 4 : CONFIDENTIALITE

- 1. VLAN d'une part et Monsieur B. d'autre part s'accorde pour reconnaître à la présente CONVENTION DE TRANSACTION, tant en ce qui concerne son existence que son contenu, un caractère strictement confidentiel, sauf le cas échéant à l'égard des administrations publiques pour l'accomplissement d'obligations fiscales et parafiscales et pour le cas où l'exécution forcée de la présente s'avérerait nécessaire.*
- 2. Tous secrets d'affaires et de production que VLAN aurait pu communiquer à Monsieur B. ou dont ce dernier aurait eu connaissance dans le cadre de l'exécution ou à l'occasion de l'exécution de la relation de travail, seront considérés comme des informations confidentielles. Monsieur B. s'abstiendra de divulguer ces informations confidentielles à son propre profit ou au profit de quelqu'un d'autre que VLAN. Monsieur B. s'abstiendra en tous temps, directement ou indirectement, d'utiliser, transmettre, divulguer, s'exprimer publiquement sur ou publier des articles concernant toute information confidentielle ou secret d'affaires et de production.*
- 3. Monsieur B. s'engage à ne faire aucun commentaire concernant son départ sur quel que support que ce soit, papier ou électronique.*
- 4. Pour les besoins de la présente CONVENTION DE TRANSACTION et sans préjudice d'une éventuelle définition légale, les secrets d'affaires et de production doivent s'entendre de toute donnée relative à la situation financière, résultats des opérations, affaires, propriétés, biens, dettes ainsi que les profits futurs de VLAN ou de tout client de VLAN, y compris mais pas limités à la recherche et la stratégie marketing, le développement, le*

planning, le design des produits, les procédés, les formules, le know-how et les procédures, les technologies, les secrets de commerce, de vente et de production, les sources de livraison, les canaux de distribution, les systèmes, l'information technique et rapports relatifs aux affaires de VLAN.

5. Monsieur B. reconnaît expressément qu'il a pris connaissance d'informations confidentielles relatives aux affaires de celle-ci. Monsieur B. et VLAN s'accordent pour reconnaître à ces informations, tant en ce qui concerne leur existence, leur portée, leur détermination, etc. un caractère strictement confidentiel. Monsieur B. s'abstiendra dès lors après la cessation de son contrat de travail, de divulguer de quelque manière que ce soit ces dernières à son propre profit ou au profit de toute autre personne autre que VLAN.

6. D'une manière générale, Monsieur B. s'abstiendra de tout acte de concurrence déloyale tel que visé à l'ARTICLE 17 de la LOI du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce dernier s'engage en toutes circonstances à préserver la réputation de VLAN.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE SAUVERGARDE

1. VLAN s'engage à ne pas divulguer à qui que ce soit sauf à considérer une éventuelle procédure judiciaire qui serait initiée en rapport avec le licenciement de Monsieur B., les circonstances et les motifs de la rupture du contrat de travail qui les liait.

ARTICLE 6 : RESTITUTION

1. Monsieur B. confirme avoir remis tous originaux, copies et/ ou résumés de documents, rapports, existant sous la forme de programmes informatiques, de disquettes, de notes, de listes de clients, de papiers à lettre, de correspondances, d'échantillons, liste et politique des prix et remises pratiquées à l'attention des annonceurs et/ ou client et tout autre information semblable et/ ou support d'information équivalent, ayant directement ou indirectement trait à VLAN ou à ses affaires, qu'il les ait reçus de cette dernière, ou qu'il les ait constitués lui-même, ainsi que tout autre objet qu'il aurait reçu pour l'exécution de son travail.

2. Les documents et les objets susmentionnés sont et resteront la propriété exclusive de VLAN. Monsieur B. reconnaît n'avoir pris ni gardé de copies.

3. Monsieur B. a remis à VLAN une liste complète de tous les mots de passe et lopins relatifs aux fichiers, programmes ou autre information appartenant à VLAN, et qui concernent cette dernière ou qui ont rapport à ses activités, et dont il a connaissance, qu'il ait introduit lui-même les mots de passe, qu'il les ait fait introduire ou qu'il en ait juste eu connaissance.

4. Monsieur B. confirme avoir remis son badge d'accès.

ARTICLE 7: MOTIVATION CERTIFICAT DE CHOMAGE (C4)

1. VLAN reprendra sur le C4 au titre de motivation de la rupture du contrat de travail : « Baisse de résultat —diminution des effectifs ».

2. En aucun cas, il ne sera fait allusion aux motifs ayant pu justifier le licenciement pour motif grave de Monsieur B..

3. Monsieur B. marque expressément son accord sur cette motivation.

ARTICLE 8 : MOYENS DE COMMUNICATION ELECTRONIQUE ET SUPPORTS INFORMATIQUES

1. *Durant l'exécution de son contrat de travail, Monsieur B. a pu bénéficier de moyens de communication électronique lui permettant d'accomplir les missions qui étaient les siennes.*
2. *En conséquence, à la date de prise de cours du congé, Monsieur B. supprimera tous les fichiers et contenus de nature privée présent sur les supports informatique, électronique et/ ou de communication de manière à ce qu'il n'y subsiste que du contenu professionnel.*
3. *De la même manière, à dater de la fin du contrat de travail, Monsieur B. donne l'autorisation à VLAN de prendre connaissance de son ordinateur et/ ou de tout autre support informatique en vue du bon accomplissement de l'objet social de cette dernière.*

ARTICLE 9 : COMMUNICATION UTILE EN MATIÈRE D'ASSURANCE-HOSPITALISATION

1. *VLAN remettra à Monsieur B. l'ensemble des informations et formulaires lui permettant de solliciter la continuation à titre individuel à l'assurance collective hospitalisation dont bénéficie Monsieur B. au jour de la signature de notification du congé.*
2. *Les formulaires adéquats mentionnent les coordonnées de l'assureur et les numéros de polices qui lui sont propres.*
3. *Afin de respecter le prescrit légal, les formulaires de continuation à titre individuel seront envoyés par lettre recommandée à Monsieur B. dans les dix (10) jours suivant son licenciement.*

ARTICLE 10 : RENONCIATION A TOUT ENGAGEMENT DE NON CONCURRENCE

1. *VLAN rappelle qu'elle renonce à tout engagement de non-concurrence qui pourrait la lier à Monsieur B..*
2. *Monsieur B. déclare prendre acte de cette renonciation dans le chef de VLAN.*

ARTICLE 11: EXECUTION DE DE BONNE FOI

1. *Les parties s'engagent expressément à exécuter la présente CONVENTION DE TRANSACTION conformément au principe de bonne foi énoncé par l'ARTICLE 1134, alinéa 3, du Code civil.*
2. *VLAN et Monsieur B. s'engagent irrévocablement d'une part à respecter de façon réciproque leurs intérêts et droits mutuels et, d'autre part, à s'abstenir de porter atteinte, par un comportement manifestement fautif ou déloyal, aux intérêts et aux droits de l'autre partie.*
3. *La présente CONVENTION DE TRANSACTION sera en toute circonstance interprétée et exécutée en recherchant la volonté réelle et commune des parties, eu égard au contenu des présentes, à son esprit et aux objectifs qu'elle poursuit.*
4. *Chaque partie s'engage à collaborer en vue d'une juste exécution des présentes, à éviter de rendre son exécution plus onéreuse et / ou difficile pour l'autre partie et à prévenir des conflits d'intérêt.*

ARTICLE 12: OBLIGATIONS RECIPROQUES - RENONCIATIONS

1. Monsieur B. reconnaît et accepte que les montants qui lui seront payés en application de la présente CONVENTION DE TRANSACTION englobent toutes sommes généralement quelconques, auxquelles il pourrait prétendre du chef de la rupture, de l'exécution ou de la suspension du contrat de travail. Il renonce irrévocablement à tous autres droits éventuels à l'encontre de VLAN.
2. Les parties reconnaissent que la présente constitue une CONVENTION DE TRANSACTION au sens de l'article 2044 du Code Civil.
3. Monsieur B. reconnaît expressément que les obligations de VLAN ont été pleinement rencontrées. Il reconnaît expressément n'avoir fait l'objet d'aucune forme de violence morale.
4. Les parties renoncent irrévocablement à poursuivre ou entamer une action judiciaire l'une à l'égard de l'autre pour quelque motif ou objet que ce soit et qui serait relative à la rupture, à la suspension ou à l'exécution du contrat de travail, sauf à poursuivre la bonne exécution des présentes.
5. Monsieur B. et VLAN renoncent expressément à introduire toute demande ultérieure de quelque chef et de quelque nature que ce soit et renoncent à tout droit qu'elles pourraient avoir eu du fait de leurs relations professionnelles ou de l'existence d'une relation avec une société du groupe VLAN.
6. Monsieur B. reconnaît expressément que les raisons liées à son licenciement ne sont manifestement pas déraisonnables au sens de la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL n° 109 concernant la motivation du licenciement.
7. Monsieur B. reconnaît qu'aucune indemnité d'éviction au sens de l'ARTICLE 101 de la Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne lui sera payée.
8. Chaque partie renonce de même à se prévaloir de toutes erreurs de droit ou de fait et de toutes omissions relatives à l'existence et/ ou à l'étendue de ses droits.

ARTICLE 13: DROIT APPLICABLE, COMPETENCE & ACCORDS PREALABLES

1. La présente CONVENTION est régie par le droit belge.
2. Tout litige y ayant trait qui ne pourrait être résolu à l'amiable sera soumis aux juridictions belges.
3. Les présentes se substituent à toutes autres conventions, accords, écrits ou verbaux, qui auraient pu exister entre VLAN et Monsieur B. et relative au même objet.

FAIT à Bruxelles, le 13 octobre 2017 à 12 heures en deux (02) exemplaires originaux, après la notification du congé, chacune des parties reconnaissant avoir reçu le sien, signés et dûment paraphés. » .

Après avoir eu des contacts avec son avocat comme cela sera précisé ci-après, le demandeur a paraphé chacune des pages et signé chaque dernière page de chaque exemplaire de cette convention.

Le demandeur a ensuite quitté le bureau.

Il a restitué les effets professionnels mis à sa disposition et il a perçu les montants convenus aux termes de la convention.

Par courrier du 6 février 2018, le conseil du demandeur s'est adressé à la partie défenderesse afin d'invoquer la nullité de la convention et afin de solliciter l'octroi de l'indemnité de préavis à laquelle le demandeur avait droit compte tenu de son ancienneté.

Le conseil de la partie défenderesse a répondu à ce courrier par un long courrier circonstancié daté du 7/2/2018 en contestant la position du demandeur.

RECEVABILITE

La partie défenderesse conteste à titre principal la recevabilité de l'action en invoquant l'exception de transaction et/ou de renonciation.

Le demandeur estime quant à lui que son action doit être déclarée recevable et fondée dès lors que la convention de transaction signée doit être frappée de nullité pour vice de consentement.

Il y a lieu de rappeler que l'article 1134 du Code civil précise que :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

L'article 1109 du Code civil stipule que :

« Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol ».

L'article 1112 du Code civil précise, quant à lui, les conditions dans lesquelles la violence peut être constitutive d'un vice du consentement pouvant entraîner la nullité de la convention à savoir que la violence doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable, qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent et qu'on a égard à l'âge, au sexe et à la condition des personnes.

Selon la jurisprudence, le simple fait que le travailleur ait été placé par son employeur devant le choix entre la signature d'une convention de résiliation de commun accord du contrat de travail et le licenciement, même pour motif grave, ne justifie pas que la manifestation de sa volonté ait été entachée par un vice de consentement (C. trav. Gand, 12 janvier 2001, Chron. D.S, 2002,15). La menace peut toutefois être illicite lorsque l'employeur sait que les faits sur lesquels il s'appuie ne correspondent pas à la réalité et qu'il espère ainsi pouvoir duper le travailleur (C. trav. Gand, 28 juin 2010, J.T.T. 2011,366).¹

¹ Compendium social, 2016-2017, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, p 2050

Dans un Arrêt prononcé le 6 mai 2016, la Cour du travail de Liège, division Liège, reprenant un arrêt prononcé par la même Cour le 8 novembre 2007 précise :

« 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.

Elle ne pourrait être admise que si la menace, 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.

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 violence parce que l'employeur a usé de son droit pour extorquer la démission dès lors que l'employé ne s'attendait pas aux reproches, la convention 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 »².

En l'espèce il n'est pas contesté que les faits reprochés au demandeur étaient bien réels même si celui-ci a fourni une explication en indiquant, ce qui est contesté, qu'il s'agissait d'une pratique courante dans le milieu.

À l'audience le demandeur a reconnu que l'administrateur délégué, a pu être surpris des explications relatives à cette pratique.

Il apparaît effectivement que le fait de faire verser des sommes revenant à la société sur son compte personnel n'est assurément pas une pratique recommandable.

Le demandeur a également expressément reconnu à l'audience qu'il avait pu contacter à deux reprises son avocat, par téléphone.

Il résulte des attestations déposées par la partie défenderesse que le demandeur a tout d'abord contacté une première fois son avocat, il était alors seul.

Il a ensuite contacté une seconde fois son avocat, en présence de l'administrateur délégué, de la responsable des ressources humaines et du directeur commercial.

Avec le consentement du conseil du demandeur l'entretien téléphonique a été mis sur haut-parleur et la directrice des ressources humaines, après avoir résumé les faits, a lu à haute voix la totalité de la convention de transaction proposée.

La défenderesse dépose à son dossier trois attestations des personnes présentes lors de cette réunion qui indiquent que le conseil du demandeur après avoir eu connaissance de la convention rédigée aurait indiqué « *A ta place, j'accepterais la transaction* ».

² C. trav. Liège, division Liège, 6 mai 2016, RG :2013/AL/104

Compte tenu de ce que les faits reprochés étaient bien réels même si le demandeur apportait une explication, il apparaissait semble-t-il, plus raisonnable d'accepter de signer la convention.

Force est de constater qu'après la signature de cette convention et après que le demandeur ait contacté à nouveau son avocat, comme il l'a déclaré, en fin de journée, il n'y a pas eu de contestation.

Ce n'est que quatre mois plus tard, soit en février 2018, que le conseil du demandeur a invoqué la nullité de la convention de transactions.

Le tribunal estime qu'il ne peut être considéré, compte tenu des circonstances telles que précisées ci-avant, que le demandeur démontrerait l'existence d'un vice de consentement qui justifierait l'annulation de la convention.

En effet même si la qualification de motif grave pouvait être discutée compte tenu des explications données par le demandeur, les faits qui lui étaient reprochés n'étaient assurément pas des faits anodins ou factices.

De plus le demandeur savait ce qui lui était reproché, il a eu un temps de réflexion et a pu à deux reprises contacter son avocat auquel la convention a été lue intégralement.

L'article 12 de cette convention précise très clairement que les parties renoncent irrévocablement à poursuivre toute action judiciaire l'une à l'égard de l'autre et renoncent expressément à introduire une demande ultérieure de quelque nature que ce soit et renoncent à tout droit qu'elle pourrait avoir du fait de leurs relations professionnelles.

C'est dès lors à juste titre que la partie défenderesse invoque l'exception de transaction et/ou de renonciation.

Compte tenu de la renonciation intervenue d'introduire une quelconque action judiciaire relative à la rupture, la suspension ou l'exécution du contrat de travail, la présente action doit être déclarée irrecevable.

Quant aux dépens

Le demandeur étant débouté de son action, les dépens doivent être mis à sa charge.

La partie défenderesse n'a pas liquidé les dépens, lesquels sont constitués de l'indemnité de procédure et de la contribution au Fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

En toute hypothèse l'article 1022 du code judiciaire précise que :

« L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause.

À la demande d'une des parties, éventuellement formulée sur interpellation par le juge, celui-ci peut par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité, soit

l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

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

En l'espèce les parties n'ont pas conclu quant à ces différents critères et il y a lieu d'ordonner une réouverture des débats à cet égard étant entendu que les parties peuvent toujours se mettre d'accord quant à l'indemnité qui serait due.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement;

Dit l'action irrecevable.

Invite les parties à conclure sur la question des dépens.

Ordonne à cet égard une réouverture des débats fixée au 16 décembre 2019 à 14 heures devant la 4^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Liège – Division Liège, siégeant salle C.O .D, au rez-de-chaussée de l'extension sud de l'annexe du Palais de Justice, Place St Lambert, 30 à 4000 LIEGE

AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

THIRION MONIQUE,
BORREMANS CATHERINE,
PAUL MARC,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux,

Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **07/10/2019** par **THIRION MONIQUE**, Juge, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,

Le Juge