

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Sixième chambre du 23/03/2020**

---

**En cause :**

**Madame G.,**

Partie demanderesse,

ayant comparu personnellement assistée de son conseil, Maître BRONNE Pierre-Yves, avocat, à 4000 LIÈGE, rue Hullos 103-105

**Contre :**

**La s.p.r.l. ESPACE CLEAN**, immatriculée à la BCE sous le numéro 0477.177.642, dont le siège social est établi rue de la Câblerie, 7 à 4000 LIÈGE

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Maître PIRON Jacques, avocat, à 4000 LIEGE, Boulevard Frère Orban, 10, ayant comparu par Maître BELLINASSO Céline, avocat

---

**Indications de procédure**

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 et son annexe déposées au greffe le 5 juin 2018 ;
- le jugement prononcé par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal de céans le 22 janvier 2019 ordonnant la médiation ;
- la requête 747§2 CJ adressée par Mme G. et versée au dossier de procédure le 31 mai 2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la 1<sup>ère</sup> chambre du Tribunal de céans le 3 septembre 2019 ;
- les conclusions de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN déposées au greffe le 11 octobre 2019 ;
- les conclusions de Mme G. reçues au greffe le 12 novembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN reçues au greffe le 12 décembre 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Mme G. reçues au greffe le 13 janvier 2020 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN reçues au greffe le 3 février 2020 ;
- le dossier de Mme G. déposé au greffe le 20 février 2020 ;
- le dossier de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN déposé au greffe le 26 février 2020.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **6 mars 2020**.

## **I. OBJET DE L'ACTION**

Par requête contradictoire du 5 juin 2018, Mme G. poursuit la condamnation de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN à lui payer :

- la somme provisionnelle de 4.500,00 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du contrat jusqu'à complet paiement ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 17 semaines ;
- 1,00 € provisionnel à titre de prime de fin d'année ;
- 1,00 € provisionnel pour l'absence de procédure de « out placement » ;
- 1,00 € provisionnel à titre d'heures prestées et d'heures supplémentaires non rémunérées ;
- 1,00 € provisionnel à titre de dommages et intérêts complémentaires ;
- 1,00 € provisionnel pour toute autre somme qui demeurerait due à titre d'arriérés de rémunération, pécule de vacances, de sortie et tout autre montant ici expressément réservé,
- les dépens.

En termes de conclusions additionnelles et de synthèse, Mme G. chiffre sa demande ainsi :

- une amende civile forfaitaire, à augmenter des intérêts à dater de la rupture du contrat ;
- la somme provisionnelle de 6.500,00 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du contrat, soit le 22 décembre 2017, jusqu'à complet paiement ;
- la somme provisionnelle de 2.500,00 € à titre d'heures supplémentaires et de prestations de nuit et de week-end non rémunérées ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fixée à 17 semaines, à augmenter des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture du contrat, soit le 22 décembre 2017, jusqu'à complet paiement.

## **II. DISCUSSION**

### **A. Les faits**

Le 30 novembre 2011, Mme G. est entrée au service de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN dans le cadre d'un contrat de travail ouvrier, à temps plein et à durée indéterminée, en qualité de technicienne de surface.

Une convention de rupture de contrat, portant la date du 16 août 2017, est signée par les parties prévoyant ce qui suit : licenciement moyennant une durée de préavis de 35 jours et 13 semaines à prester en raison d'une réorganisation du chantier.

Selon la convention, Mme G. en a été informée par courrier recommandé du 16 août 2017.

La convention est qualifiée de transaction au sens de l'article 2044 du Code civil et prévoit en son article 3 que « (...) chacune des parties atteste qu'elle a été remplie de ses droits vis-à-vis de l'autre partie.

---

*Chaque partie renonce en outre à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait et de toute omission relative à l'existence et ou à l'étendue de ses droits. »*

Le formulaire C4, établi le 28 décembre 2017, mentionne ceci :

- comme motif précis du chômage : «*réorganisation au niveau du personnel* » ;
- l'occupation de Mme G. s'étend du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 22 décembre 2017 ;
- le contrat de travail a pris fin par lettre recommandée du 16 août 2017.

Une plainte a été déposée dans les mains de l'Auditorat du travail, le 4 juin 2018.

Mme G. fait état de ce que les relations contractuelles se sont poursuivies sans discontinuer jusqu'au 2 décembre, date à laquelle elle a été contrainte de signer une convention antidatée.

Le dossier a été classé sans suite, la priorité à la voie civile étant de mise.

## B. Quant à la convention

### 1. Position des parties

**Mme G.** fait valoir que la fin des relations de travail se situe le 22 décembre 2017 et non le 16 août. Elle n'a jamais reçu de courrier recommandé le 16 août (lequel n'est d'ailleurs pas produit par la s.p.r.l. ESPACE CLEAN) et a été contrainte sous la pression de signer la convention le 22 décembre 2017. Elle risquait d'être licenciée pour faute grave sinon, au vu du vol de carburant dont elle se serait rendue coupable. Elle n'avait aucun intérêt à signer la convention alors que l'employeur gagnait tout. Elle a donc été simplement licenciée le 22 décembre 2017.

**La s.p.r.l. ESPACE CLEAN** invoque la convention de rupture du contrat signée par les parties le 16 août 2017. La foi due aux actes ne peut être violée. Mme G. a renoncé à toute réclamation et à introduire une procédure judiciaire. Mme G. ne prouve en rien que la convention aurait été antidatée ni qu'elle aurait subi des pressions qui auraient vicié son consentement.

### 2. Position du Tribunal

#### a) En droit

Conformément à l'article 2044 du Code civil, la transaction est « *un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître* ». Unanimement critiquée par la doctrine et la jurisprudence, cette définition doit être complétée par la notion de concessions réciproques. Sur cette base, la transaction est alors définie comme « *un contrat synallagmatique en vertu duquel les parties entendent vider une contestation née ou à naître par le moyen de concessions réciproques* » .

Aucune disposition spécifique en droit du travail ne dérogeant à cette définition civiliste, la transaction implique dès lors un abandon de droits tant dans le chef de l'employeur que dans celui du travailleur.

Indépendamment des éléments constitutifs de tout contrat, la transaction suppose trois éléments essentiels, que constituent un litige né ou à naître, l'intention d'y mettre un terme et l'existence de sacrifices réciproques.

En vue d'éviter tout écueil, les concessions réciproques devront être exprimées en termes clairs et distincts et non par une simple formule libératoire. Si la renonciation peut être tacite, la volonté de son auteur doit en effet être certaine, la renonciation à un droit étant de stricte interprétation. Par contre, la cour du travail de Bruxelles a jugé que si la volonté réelle des parties est de tirer un trait sur le passé, il n'est pas exigé «*que le document fasse l'inventaire exhaustif des contestations et énumère individuellement celles faisant l'objet de la transaction* » (PICCININ, Fr., MASSART, G., La transaction et la rupture du contrat de travail, Le droit du travail dans tous ses secteurs, éd. Anthémis 2008, p. 315-360) (souligné par le Tribunal).

b) En l'espèce

La convention signée par les parties prévoit ce qui suit :

- « - *Par courrier recommandé du 16/08/2017, la société a informé le travailleur de sa décision de mettre fin à son contrat de travail.*
- *Dans ce contexte, les parties ont entamé les négociations et ont conclu la présente convention transactionnelle par laquelle elles font des concessions réciproques et entendent régler définitivement les modalités de rupture de leurs relations contractuelle et tout litige qui pourrait les opposer.*

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

*Le licenciement a lieu moyennant une durée de préavis de 35 jours et 13 semaines à prester. (...)*

Article 3

*La présente convention constitue une transaction au sens de l'article 2044 du Code Civil.*

*En exécution de cette convention, les parties s'engagent mutuellement à :*

- 1. Accepter les termes de la présente convention pour solde final de tout compte et de toute réclamation de nature contractuelle, statutaire ou autre, qu'elles pourraient avoir l'une envers l'autre, en relation avec le contrat de travail qui les liait ou la cessation de celui-ci ;*
- 2. Renoncer à prétendre à tout droit né en raison ou à l'occasion de ces relations, en ce compris, mais sans y être limité, toute demande de dommages et intérêts pour rupture de contrat, indemnité compensatoire de préavis, indemnité due en application d'une CCT, arriérés de salaire, complément de salaire, bonus complémentaire, indemnité quelconque pour absence de motivation formelle de la décision de mettre fin au contrat de travail primes ;*
- 3. Renoncer à introduire toute procédure ultérieure devant une juridiction. (...)* »

---

Force est au Tribunal de constater qu'aucune concession n'a été consentie par Mme G. : la durée de préavis calculée par l'employeur est celle prévue légalement alors que Mme G. renonce à tous ses droits.

La s.p.r.l. ESPACE CLEAN reste d'ailleurs en défaut d'établir les concessions qu'elle aurait faites.

Partant, la qualification de transaction ne peut être retenue.

Il s'agit dès lors d'une simple convention de modalités de rupture.

Mme G. invoque un vice de consentement, soit la violence, permettant d'annuler la convention.

Le consentement est la volonté d'une personne de s'engager juridiquement.

Dans le cadre d'un contrat, ce consentement requiert le concours des volontés libres et conscientes des parties de s'engager sur un objet commun.

Il ne suffit pas que la volonté soit réelle et sérieuse, faut-il encore qu'elle soit saine.

La volonté n'est en effet efficace que si elle est libre et consciente. Dès lors, tout ce qui altère la volonté la vicie et, partant, rend l'acte contestable, ce qui se traduit en droit par son annulabilité.

L'article 1109 du Code civil dispose ainsi 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 le dol »*.

L'article 1112 précise : *« Il y a violence, lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent. On a égard, en cette matière, à l'âge, au sexe et à la condition des personnes »*.

La violence est le fait d'inspirer à une personne la crainte d'un mal considérable, en vue de la déterminer à poser un acte juridique. Par l'effet de cette crainte, la volonté n'est pas libre ; elle est contrainte même si la victime a parfaitement conscience de la portée de son accord.

La violence peut être physique (actes imposés de vive force, mauvais traitements) ou morale (menaces, moyens de pression directs ou indirects). La violence peut être positive (paroles, actes, manœuvres) ou négative (simple abstention ayant pour effet, eu égard aux circonstances, d'amener le résultat voulu).

La loi réprime toute contrainte, toute pression physique ou morale, de nature à influencer sérieusement une personne et à lui enlever son libre arbitre. Ce qui est déterminant, c'est l'aliénation du consentement.

---

La violence doit répondre à quatre conditions simultanées :

- 1° la violence doit avoir été *déterminante* du consentement ;
- 2° elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable compte tenu des circonstances de l'espèce ; il faut donc apprécier *in concreto* le caractère raisonnable de la crainte ressentie eu égard à l'âge, au sexe et à la condition de la partie ;
- 3° elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable ; le législateur exige par là que la crainte résultant de la violence ait été contemporaine à la conclusion du contrat et qu'elle ait eu pour cause une menace réelle ;
- 4° elle doit être injuste ou illicite, c'est-à-dire non motivée par l'exercice d'un droit et non fondée sur le simple fait de rapports de subordination morale ou économique normaux.

Il est constant que la violence est établie lorsque l'employeur a fait anormalement usage de sa position hiérarchique pour user de violences morales à l'égard d'un travailleur. Les moyens utilisés par l'employeur pour obtenir la signature du travailleur mais aussi la pertinence de la réalité de la faute invoquée pour justifier la rupture du contrat pour motif grave peuvent constituer des éléments qui permettront au travailleur d'obtenir la nullité de l'acte juridique pour cause de violence.

Ainsi, par exemple, l'intimidation du travailleur, lorsque celui-ci est placé dans une position manifeste d'infériorité que ce soit sur le plan intellectuel, psychologique, numérique en raison du nombre d'interlocuteurs qui sollicitent son accord à une résiliation amiable du contrat, peut être constitutive de violence.

Par contre, le seul fait qu'un travailleur soit dans une position économique plus faible que l'employeur ne suffit pas à considérer que la convention de résiliation amiable, ni la transaction puissent être annulées pour cause de violence.

Cette situation, même si elle est constitutive d'un déséquilibre contractuel ne suffit pas à constituer une violence morale.

Dès 1977, la Cour de cassation a décidé que l'unique circonstance qu'un travailleur donne son préavis parce que l'employeur le menace de licenciement pour faute grave n'est pas une cause de violence au sens des articles 1109 et suivants du Code civil.

Ainsi, le seul fait que le travailleur soit placé devant l'alternative de conclure une convention de résiliation amiable (ou une transaction) ou d'être licencié pour motif grave ne permet pas de considérer *ipso facto* qu'il ait fait l'objet d'une violence morale.

De même, la violence ne résulte pas non plus de la seule circonstance que la démission a été obtenue sous la menace d'un licenciement immédiat pour un motif qui n'est pas un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

---

Ainsi, lorsque les fautes commises par le travailleur ne sont pas établies ou qu'elles ne constituent pas un motif grave, l'attitude de l'employeur pourra être constitutive de violence au sens de l'article 1112 du Code civil si elle est accompagnée de moyens destinés à obtenir, par une pression inacceptable, l'obtention de la signature du travailleur dans des conditions irrégulières ou illégales.

Il appartient à la personne qui se prévaut d'un vice de consentement de le prouver par toutes voies de droit, témoignages et présomptions compris. C'est un fait qui domine l'acte et non l'acte lui-même (voir G. MASSART et Fr. PICCININ, « La transaction et la rupture du contrat de travail », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, CUP 2008, p. 324 et suivantes).

Force est au Tribunal de constater que Mme G. ne prouve en rien la violence dont elle dit avoir été victime, la contraignant à signer une convention de rupture.

Elle ne dépose aucun document, témoignage ou attestation permettant de penser que l'employeur a exercé une pression telle sur elle qu'elle a dû signer un document qui lui est défavorable.

L'enquête de l'Auditorat du travail n'est pas éclairante sur ce point, les personnes interrogées ignorant les conditions dans lesquelles le contrat a été rompu.

Le seul fait que la s.p.r.l. ESPACE CLEAN mentionne l'envoi d'un courrier recommandé le 16 août 2017 l'informant de son licenciement, courrier non produit, alors qu'elle fait signer une convention de rupture le même jour n'est pas suffisant pour démontrer une violence dans son chef, même si cela est peu cohérent.

Mme G. a fait précéder sa signature de la mention « lu et approuvé » qui, si elle n'est prescrite par aucun texte de loi, a déjà été considérée comme étant la formalisation d'un accord exprès des parties sur le contenu de la convention ou lettre de congé (voir C. trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, J.T.T., 2008, p. 95 ; C. trav. Bruxelles, 31 mai 2016, J.T.T., 2016, p. 376).

Partant, et compte tenu du contenu de la convention, les demandes de Mme G. ne sont pas fondées.

### **DÉCISION DU TRIBUNAL,**

Après avoir entendu les parties, le Tribunal prononce le jugement suivant :

Dit le recours **non fondé**,

Déboute Mme G. de ses demandes,

La condamne aux dépens liquidés dans le chef de la s.p.r.l. ESPACE CLEAN à 1.080,00 €, soit l'indemnité de procédure, et à la contribution de 20,00 € au profit du fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

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

PICCININ Françoise,  
BORREMANS Catherine,  
GAZZO Pietro,

Juge président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social ouvrier,

Qui ont assisté à tous les débats, ont participé au délibéré et ont signé.

Vu l'article 785 du code judiciaire, les articles 2 et 3 de l'arrêté ministériel du 18 mars 2020 portant des mesures d'urgence visant à limiter la propagation du coronavirus COVID 19 et les directives contraignantes prises par le collège des cours et tribunaux le 16 mars 2020, la présente décision est signée, le cas échéant, par l'un des membres du siège uniquement et/ou par le magistrat qui la prononce. Mention en sera faite à la feuille d'audience.

**Le Président et les Juges sociaux,**

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **23/03/2020 par PICCININ Françoise**, Juge président la chambre, assistée de **WALLRAF Nadine, Greffier**,

**Le Président et le Greffier,**