



N° d'ordre

### Expédition

Numéro du répertoire <b>2024/</b>
R.G. Trib. Trav. <b>19/356/A</b>
Date du prononcé <b>11 janvier 2024</b>
Numéro du rôle <b>2023/AN/7</b>
En cause de :

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

CHAMBRE 6-B

# Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier  
Arrêt contradictoire

Contrat de travail ouvrier – rupture de commun accord – vice du consentement – violence morale Licenciement manifestement déraisonnable
---

**EN CAUSE :**

**Monsieur\***

comparaissant en personne assisté de Maître Philippe VERSAILLES, avocat à 5000 NAMUR,  
rue Saint-Jacques 32

**CONTRE :**

**La S.A. \***

partie intimée, ci-après la SA ou l'employeur  
comparaissant par Maîtres Christophe BODSON et Pauline ANCION, avocats à 4040 HERSTAL,  
Large Voie 226

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCÉDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le  
16 novembre 2023, et notamment :

- Le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 11 octobre 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3<sup>e</sup> chambre (R.G. n° 19/356/A) ;
- La requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Namur, le 18 janvier 2023 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 19 janvier 2023 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 21 février 2023 ;
- L'ordonnance rendue le 21 février 2023 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 16 novembre 2023 ;
- Les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, remises au greffe de la cour respectivement les 30 mars, 30 juin, et 15 septembre 2023 ;
- Les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, remises au greffe de la cour respectivement les 15 mai et 11 août 2023 ;

- Les dossiers de pièces déposés par la partie intimée au greffe de la cour le 30 mars et le 30 juin 2023 ainsi que la pièce complémentaire déposée à l'audience du 16 novembre 2023 ;
- Le dossier de pièces déposé par la partie appelante au greffe de la cour le 3 novembre 2023 ainsi que le dossier de pièces complémentaires déposé à l'audience du 16 novembre 2023 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 16 novembre 2023 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

## **I. LES ANTÉCÉDENTS DU LITIGE**

Par requête introductive d'instance du 9 mai 2019, Monsieur V. a sollicité :

- Qu'il soit dit pour droit que le contrat de travail a pris fin par le licenciement à l'initiative de l'employeur le 12 octobre 2018 ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute provisionnelle de 38 634,25 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute provisionnelle de 2 218,95 € à titre de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute provisionnelle de 141,62 € à titre de rémunération du jour férié du 1<sup>er</sup> novembre 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires ;
- Qu'il soit dit pour droit qu'il peut prétendre en outre à une indemnité en compensation de licenciement ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme provisionnelle de 14 340,01 € à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme provisionnelle de 1 € à titre de régularisation de rémunération, pécules, et tous avantages légaux et extralégaux dus en vertu de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens.

En un jugement du 11 octobre 2022, le tribunal du travail a considéré en substance que :

- À la suite de l'arrêt de non-lieu prononcé le 1<sup>er</sup> avril 2021 par la chambre des mises en accusation de la cour d'appel de Liège, il est établi que Monsieur V. n'a pas volé le 12 octobre 2018 un joint de culasse neuf au préjudice de la SA ;
- Il est en revanche établi que Monsieur V. a pris l'initiative d'échanger ce joint de culasse avec un joint de culasse fabriqué par ses soins et lui appartenant sans en

avertir la SA, ce qui n'est pas un acte anodin, sachant qu'il était confronté à un nouveau gérant, dans le contexte où il exerce une activité similaire à titre complémentaire ;

- Il est compréhensible que l'explication la plus logique qui soit venue à l'esprit de la SA soit que Monsieur V. se soit rendu coupable d'un vol, d'autant qu'il ne résulte pas des déclarations de celui-ci qu'il ait proposé à un quelconque moment que son collègue, Monsieur L., confirme sa version des faits, de sorte que la violence exercée, à supposer qu'il y ait eu violence, n'était donc pas injuste ou illicite ;
- Monsieur V. ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, que la SA a créé un climat de discussion à ce point oppressant qu'il se soit senti contraint de conclure la convention de rupture de commun accord, et que Monsieur V. ait été fortement déstabilisé à la suite de la rupture de son contrat de travail ne prouve nullement que lors de la signature de la convention de rupture de commun accord de son contrat de travail il n'était pas capable d'exprimer valablement son consentement, de sorte que la rupture n'est entachée ni de violence ni de dol.

Le tribunal du travail a en conséquence :

- Dit la demande recevable et non fondée ;
- Débouté Monsieur V. de l'ensemble de ses prétentions ;
- Condamné Monsieur V. aux dépens, liquidés par la SA à la somme de 3 500 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'à la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Il s'agit du jugement attaqué.

Par son appel, Monsieur V. sollicite :

- Qu'il soit dit pour droit que le contrat de travail a pris fin par le licenciement à l'initiative de l'employeur le 12 octobre 2018 ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute de 38 634,25 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires sur le brut ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute de 2 218,95 € à titre de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires sur le brut ;
- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme brute de 141,62 € à titre de rémunération du jour férié du 1<sup>er</sup> novembre 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires sur le brut ;
- Qu'il soit dit pour droit qu'il peut prétendre en outre à une indemnité en compensation de licenciement ;

- La condamnation de l'employeur au paiement de la somme de 14 340,01 € à titre d'indemnité pour licenciement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires ;
- La condamnation de l'employeur aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

L'employeur demande pour sa part :

- La confirmation du jugement dont appel ;
- La condamnation de Monsieur V. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.

## **II. LA RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

Il ne résulte pas des pièces déposées que le jugement dont appel aurait fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

## **III. LES FAITS**

Monsieur V. a été occupé à la fonction de brigadier à dater du 4 janvier 1977 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein du \*\*usqu'à sa reprise par la SA à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Le 12 octobre 2018, il est convoqué à un entretien par le gérant de la SA à l'issue duquel :

- Les parties ont signé pour accord une convention de rupture d'un contrat de travail de commun accord dont le contenu est le suivant :

*« Article 1*

*L'employeur et le travailleur mettent fin d'un commun accord au contrat de travail qui les lie.*

*Cette rupture de commun accord prend effet le 12/10/2018.*

*À cette occasion, chacune des parties renonce à la réclamation à charge de l'autre d'une quelconque indemnité compensatoire de préavis.*

*Les parties renoncent à faire valoir tous autres droits qui pourraient naître ou être nés en raison ou à l'occasion des relations de travail qui ont pris fin d'un commun accord à la date mentionnée à l'article 1<sup>er</sup>.*

*Article 2*

*La présente est en outre une renonciation des parties à se prévaloir de toute erreur de fait ou de droit et de toute omission relative à l'existence ou à l'étendue de leurs droits. »*

- Monsieur V. a signé pour accord un document rédigé comme suit :  
« Je soussigné [...] déclare mettre fin au contrat de travail qui me lie avec Jambes-Motors, représentée par Monsieur S., pour raisons internes (vol). »

Par courrier recommandé du 16 octobre 2018, le conseil de Monsieur V. a contesté la rupture de commun accord en ces termes :

*« Je vous adresse la présente en ma qualité de conseil de Monsieur V., brigadier dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein conclu en janvier 1977.*

*Mon client dénonce avec force le document intitulé "convention de rupture d'un contrat de travail de commun accord" que vous l'avez sommé de signer, après l'avoir convoqué seul en vos bureaux, le vendredi 12 octobre 2018.*

*Vous avez saisi un prétexte insignifiant et anodin pour l'accuser de vol, lui faire signer un document par lequel il reconnaissait avoir commis un vol (non autrement précisé), et l'avez menacé de porter plainte auprès des autorités de Police ainsi que de le licencier pour faute grave s'il refusait de signer un document prétendu de "rupture de commun accord".*

*Monsieur V. compte 42 années d'ancienneté, de fiers et loyaux services envers son employeur, et n'a jamais fait l'objet de blâme ou d'avertissement. Il a toujours bénéficié de la confiance de son patron, ce dont vous ne pouvez témoigner dès lors que vous avez repris l'exploitation du garage depuis à peine une quinzaine de jours.*

*Mon client est une personne influençable, qui s'est fait convoquer seul en vos bureaux et s'est injustement retrouvé accusé d'un prétendu vol alors que l'explication des faits - que vous n'ignoriez pourtant pas - était toute autre.*

*En effet, il y a quelques jours, mon client a pris l'initiative d'apporter de son domicile, une pièce de mécanique (un joint) dont il avait besoin pour assurer les prestations nécessaires sur le véhicule d'un client, et qui ne se trouvait pas en stock, de manière à ne pas perdre de temps et s'assurer la satisfaction du client.*

*Un jour suivant, il a récupéré, en échange, une pièce identique lorsque celle-ci est arrivée dans le stock de l'entreprise.*

*Il est ahurissant de qualifier ces faits de vol !*

*Mon client est rentré chez lui le vendredi 12 octobre, effondré et atterré. L'accueillant dans un état qui l'a immédiatement inquiétée, son épouse a appelé le médecin qui a relevé une tension particulièrement préoccupante.*

*Mon client est resté prostré tout le week-end des 13 et 14 octobre, relatant la catastrophe à son entourage et sa famille.*

*Le lundi 15 octobre 2018, il a pris un conseil et obtenu un rendez-vous ce mardi 16 octobre 2018.*

*Le vice de consentement de mon client emporte la nullité de la convention de rupture "de commun accord". En plaçant le travailleur devant un chantage qu'il sait reposer sur des faits inconsistants ou inexistants, l'employeur qui obtient par contrainte ou*

*dol le consentement artificiel du travailleur commet en réalité un acte irrégulier de congé.*

*Mon client constate dès lors que le contrat de travail a pris fin à l'initiative unilatérale et irrégulière de son employeur, et est en droit de prétendre à l'indemnité compensatoire de préavis.*

*Il est évident que le subterfuge utilisé, outre qu'il cause à mon client un préjudice moral considérable vu son ancienneté et la qualité de ses services, avait pour seul objectif de vous éviter le paiement d'une indemnité de rupture conséquente.*

*Cette attitude n'est pas admissible.*

*La présente constitue donc mise en demeure d'avoir à régulariser la situation de mon client et lui verser l'indemnité compensatoire de préavis due en raison de son ancienneté, outre toutes sommes dues en exécution ou en vertu de la rupture des relations contractuelles. »*

En date du 4 juin 2019, l'employeur a déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains d'un juge d'instruction à l'encontre de Monsieur V. du chef de vol, en l'espèce d'un joint de culasse neuf appartenant au garage que Monsieur V. a déposé dans son véhicule personnel en date du 12 octobre 2018.

Sur réquisitoire conforme du ministère public, la chambre du conseil du tribunal de première instance de Namur a rendu le 1<sup>er</sup> octobre 2022 une ordonnance de non-lieu, motivée comme suit :

*« Sans déposer de conclusions écrites, la partie civile [...] conteste en vain le réquisitoire de non-lieu tracé par le ministère public.*

*En effet, les faits de vols domestiques, imputés par la SA [...] à son travailleur [...] ne reposent que sur des rumeurs ou des témoignages dont l'impartialité doit déjà être mise en doute à ce stade de la procédure.*

*En outre, l'attestation signée par Monsieur V. ne peut constituer à elle seule une preuve contre lui des faits allégués, dès lors que la chambre du conseil d'une part, ignore dans quelles conditions ces documents ont été signés et d'autre part, constate la négation immédiate par Monsieur V. de ses "aveux" hors la présence de son employeur. »*

À la suite du seul appel de la SA en sa qualité de partie civile, et sur réquisitoire conforme du ministère public, la chambre des mises en accusation de la cour d'appel de Liège a confirmé en date du 1<sup>er</sup> avril 2021 l'ordonnance de non-lieu entreprise.

#### **IV. LE FONDEMENT DE L'APPEL**

##### **1. La position de Monsieur V.**

Monsieur V. fait valoir en substance que :

- Il conteste totalement avoir volé un joint de culasse, et croit comprendre que c'est la récupération d'un joint en échange de celui qu'il avait apporté de chez lui pour accélérer une réparation et satisfaire le client et l'employeur, qui constituerait le vol vanté par l'employeur à l'appui du licenciement ;
- Deux membres du personnel au moins étaient informés de ce fait anodin dont il n'a pas vu la nécessité d'informer la direction, et dont il a donné les explications lors de l'entretien avec l'employeur ;
- Les témoignages produits par l'employeur sont vivement contestés ;
- Une instruction complète et un contrôle judiciaire devant la chambre du conseil a écarté tout indice matériel de vol à son encontre ;
- L'audition par le gérant s'est déroulée sans convocation préalable, sans qu'il ait pu préparer sa défense, prendre conseil auprès d'un tiers, et aucun compte rendu de l'entretien qui s'est déroulé sans témoin n'a été rédigé, tandis que les documents à signer étaient prérédigés, qu'il a été placé devant l'alternative de démissionner ou d'être licencié pour faute grave, sans qu'aucun délai de réflexion ne lui ait été donné ;
- Sa personnalité est fragile et influençable, nonobstant son ancienneté ;
- En l'espèce, la violence a été déterminante du consentement, était de nature à faire impression sur lui, a fait naître dans son chef la crainte d'un mal considérable, était injuste et illicite, et ce vice du consentement a fait l'objet d'une contestation à très bref délai ;
- La convention a été signée sous la pression d'une contrainte morale et de manœuvres dolosives, et donc est fondée sur une fausse cause et ne peut avoir aucun effet ;
- L'employeur a construit de manière artificielle un motif pour se séparer sans frais de lui, ce qui n'est pas l'attitude d'un employeur normalement prudent et raisonnable.

## 2. La position de l'employeur

L'employeur fait valoir en substance que :

- La suspicion de vol était tout à fait fondée et non contestée par Monsieur V. *in tempore non suspecto* ;
- Aucun élément factuel n'est apporté par Monsieur V. pour justifier les doutes qu'il émet quant à la validité des témoignages qu'il produit aux débats ;
- Il peut légitimement convoquer un travailleur pour le placer devant l'alternative de la démission ou du licenciement pour motif grave s'il dispose de soupçons précis et de commencements de preuve, confirmés par Monsieur V. qui a déclaré mettre fin à son contrat de travail pour vol ;
- Ni le classement sans suite d'une plainte pénale ni une ordonnance de non-lieu n'empêche les juridictions du travail de considérer les faits incriminés comme un motif grave justifiant le licenciement ;



- Quand bien même le vol ne serait pas établi, il pouvait de bonne foi croire que l'acte commis par Monsieur V. était un vol, ce qui justifie la volonté de l'employeur de mettre fin au contrat de travail ;
- Monsieur V. ne démontre pas en quoi son consentement aurait été vicié, et les accusations d'agressivité et de pression démesurée, contestées, sont faites pour les besoins de la cause ;
- En l'espèce, Monsieur V., qui a 42 années d'ancienneté, est chef d'atelier et jouit de toutes ses capacités mentales, ne s'est absolument pas justifié et a signé deux documents en y mentionnant la mention « *pour accord* » en toutes lettres ;
- La convention de rupture d'un contrat de travail de commun accord signée entre les parties le 12 octobre 2018 fait donc foi entre ces dernières en vertu de l'article 1134 de l'ancien Code civil.

### 3. La décision de la cour du travail

#### Quant à la convention de rupture de commun accord

##### *Textes et principes*

Conformément à l'article 1134 de l'ancien Code civil<sup>1</sup>, un contrat de travail peut être résilié du consentement mutuel des parties<sup>2</sup>.

La manifestation de volonté en cas de résiliation du contrat de travail de commun accord doit être exempte de vices de consentement, l'article 1109 de l'ancien Code civil stipulant à cet égard 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 5.33 du nouveau Code civil a confirmé ces vices de consentement, tout en introduisant l'abus de circonstances comme vice du consentement, qui était déjà admis dans la jurisprudence et la doctrine sous l'appellation de « lésion qualifiée ».

La partie qui prétend que la convention de résiliation de commun accord d'un contrat de travail est entachée d'un vice de consentement doit en apporter la preuve<sup>3</sup>, ce qu'elle peut faire par toutes voies de droit.

S'agissant de la violence comme vice de consentement, la Cour de cassation précise que la violence morale ne vicie la volonté que pour autant qu'elle soit injuste et illicite<sup>4</sup>. Elle doit en

---

<sup>1</sup> Voy. désormais l'art. 5.70, al. 1<sup>er</sup> du nouveau Code civil.

<sup>2</sup> Cass., 12 juin 1978, *Pas.*, 1978, I, 1166 ; C. trav. Bruxelles, 25 avril 1989, *Jur. trav. Brux.*, 1989, 356.

<sup>3</sup> Cass., 12 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999, 484.

<sup>4</sup> Cass., 7 novembre 1977, *Pas.*, 1978, I, p.275 ; Cass., 12 mai 1980, *Pas.*, I, p. 1132.

autre être déterminante du consentement, faire craindre un mal considérable et présent, et être de nature à impressionner une personne raisonnable.

Le simple fait que le travailleur a 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 signifie pas que la manifestation de sa volonté ait été entachée par un vice de consentement<sup>5</sup>. 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<sup>6</sup>.

Les circonstances qui entourent la signature de la convention de résiliation de commun accord du contrat de travail peuvent déterminer si le consentement est ou non vicié pour cause de violence en raison d'un déséquilibre « anormal » entre les parties contractantes<sup>7</sup>, et le comportement adopté par l'employeur en vue d'obtenir le consentement de son travailleur peut avoir une incidence sur la validité de celui-ci<sup>8</sup>.

Si un déséquilibre entre cocontractant peut exister (p. ex., en raison de la position économique plus faible du travailleur par rapport à l'employeur), ce déséquilibre n'est pas pour autant caractéristique de la violence<sup>9</sup>. L'appréciation portera en conséquence sur le caractère « anormal » du déséquilibre, plaçant le travailleur dans une position manifeste d'infériorité. Le plus souvent, la violence est retenue en raison des menaces proférées par l'employeur de déposer une plainte pénale ou d'un licenciement pour motif grave pour des faits anodins ou factices<sup>10</sup>.

La nullité de la manifestation de volonté en application de l'article 1115 de l'ancien Code civil<sup>11</sup> ne peut plus être invoquée lorsque, après que la contrainte a cessé, la convention de rupture a été approuvée ou exécutée<sup>12</sup>. La violence doit être invoquée immédiatement après le moment auquel elle est censée avoir été exercée<sup>13</sup>.

Il a par ailleurs été jugé par notre cour autrement composée, la cour de céans se ralliant à cette jurisprudence, dans une affaire où la nullité de la convention de rupture du contrat de travail de commun accord avait été constatée en raison d'un vice de consentement

<sup>5</sup> C. trav. Gand, 12 janvier 2001, *Chron. D.S.*, 2002, 15 ; C. trav. Bruxelles, 17 juin 2021, *J.T.T.*, 2022, 118.

<sup>6</sup> C. trav. Gand (section Bruges), 28 juin 2010, *J.T.T.*, 2011, 366.

<sup>7</sup> V. Vannes, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, 4<sup>ème</sup> éd., Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 806.

<sup>8</sup> En ce sens, Cass., 24 mars 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 360.

<sup>9</sup> Cass., 2 mai 1969, *Pas.*, 1969, I, p. 871 ; Cass., 12 mai 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 1132 ; C. trav. Bruxelles, 25 février 1987, *Chron. D.S.*, 1987, p. 129 ; P. Van Ommeslaghe, « Examen de jurisprudence. Les obligations », *R.C.J.B.*, 1975, n° 16, p. 450.

<sup>10</sup> C. trav. Liège, 14 mai 1992, *J.T.T.*, 1994, p. 11 ; C. trav. Bruxelles, 24 février 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 406.

<sup>11</sup> Voy. désormais l'art. 5.61 du nouveau Code civil.

<sup>12</sup> C. trav. Bruxelles, 18 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, 148 ; C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 24 février 2021, *J.T.T.*, 2021, 389.

<sup>13</sup> C. trav. Gand, 23 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, 146 ; voy. aussi : C. trav. Bruxelles, 17 juin 2021, *J.T.T.*, 2022, 118 et C. trav. Bruxelles, 11 octobre 2021, *J.T.T.*, 2022, 101.

imputable à l'employeur, que ce dernier est dès lors responsable de la rupture du contrat de travail et qu'il est donc redevable d'une indemnité compensatoire de préavis comme s'il avait licencié le travailleur<sup>14</sup>.

### *Application*

En l'espèce, la cour constate que Monsieur V. a été contraint de participer à un entretien improvisé, dans l'ignorance préalable du motif de sa convocation, ce qui implique une absence de possibilité de préparation de sa défense. Il ne ressort en outre d'aucun élément produit aux débats qu'il lui ait été donné le temps de la réflexion ni la possibilité de se faire assister, et il a été amené à signer un document préétabli actant une rupture de commun accord en lequel il renonce à tous droits.

Cette signature a été obtenue de Monsieur V. sous la menace d'un licenciement pour motif grave et d'être entraîné dans une procédure pénale (qui a finalement abouti à un non-lieu), de nature à inspirer à celui-ci la crainte d'un mal présent et considérable. Il s'agissait là à l'estime de la cour d'une menace injuste et illicite, aucune enquête sérieuse n'ayant été menée par l'employeur concernant ses soupçons de vol, et le comportement de l'employeur n'offrant pas au travailleur un véritable choix compte tenu des conséquences pouvant être engendrées par les reproches dont il faisait l'objet.

Enfin, Monsieur V. a invoqué sans délai la nullité de cette convention, puisque celle-ci a été signée dans les circonstances décrites ci-dessus en date du vendredi 12 octobre 2018, et le conseil de Monsieur V., consulté dès le lundi 15 octobre 2018, a contesté le 16 octobre 2018 par un courrier recommandé la rupture de commun accord.

En conclusion et en synthèse, une violence morale viciant le consentement est retenue par la cour : indépendamment des faits reprochés à Monsieur V., l'employeur a ici exercé à son égard une violence dont le caractère injuste ou illicite procède des conditions dans lesquelles il a soumis à la signature la convention litigieuse.

La cour conclut donc à la nullité de l'accord obtenu par 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. La cour fera également droit aux demandes de paiement de prime de fin d'année et du jour férié du 1<sup>er</sup> novembre 2018, qui sont aussi le corollaire de cette rupture irrégulière du contrat de travail par l'employeur, et dont les montants, tout comme celui de l'indemnité compensatoire de préavis, ne sont pas autrement contestés.

L'appel est fondé à cet égard.

---

<sup>14</sup> C. trav. Liège (div. Neufchâteau), 28 octobre 2020, *J.T.T.*, 2021, 523.

## Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

### Textes et principes

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend selon l'article 8 de la CCT n° 109 comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.* »

Il est précisé à cet égard dans le préambule de la CCT n° 109 que la convention vise « *à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu* » et que « *Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée* ».

Le commentaire de l'article 8 par les partenaires sociaux livre encore l'éclairage suivant :

*« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.*

*En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.*

*Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot "manifestement" à la notion de "déraisonnable" vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »*

La doctrine enseigne qu'il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur normal et raisonnable eût lui aussi opté pour le licenciement dans les mêmes circonstances. En d'autres termes, le licenciement, fondé sur l'un des trois motifs

admissibles, sera considéré comme déraisonnable si un employeur prudent et diligent, placé dans les mêmes circonstances, n'aurait pas procédé au licenciement, ces deux conditions étant cumulatives. Il ne suffit donc pas d'un motif qui soit simplement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur, ou aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise : encore faut-il que ce motif soit raisonnable ou légitime. On se trouve ainsi face à un contrôle de proportionnalité entre le motif et la rupture du contrat de travail<sup>15</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n° 109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

À cet égard, la doctrine<sup>16</sup> propose que :

- Toute faute intentionnelle, tout acte de représailles, toute mauvaise foi contractuelle devraient en principe donner lieu à la sanction maximale de 17 semaines. Il devrait en aller de même chaque fois que le motif réel du congé vise à contrecarrer un droit du travailleur ;
- Toute légèreté blâmable, toute négligence, tout comportement inadéquat, mais dénué de volonté de nuire, devraient donner lieu à la sanction minimale de trois semaines. Il en irait de même lorsque n'apparaît à l'examen, aucun motif invouable de licenciement ou encore, lorsque le motif allégué est crédible, mais dénué de preuves suffisantes ;
- Cette estimation de base pourrait être, le cas échéant, diminuée ou majorée selon, notamment, les antécédents du travailleur lorsqu'est en cause son attitude.

La charge de la preuve est ainsi réglée par l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Autrement dit, en vertu de ce texte, il convient de distinguer <sup>17</sup>:

---

<sup>15</sup> S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », in *Droit du travail tous azimuts*, C.U.P, 9 décembre 2016, pp.349 et ss.

<sup>16</sup> S. Gilson et F. Lambinet, « *Fifteen shades of CCT 109, les 15 degrés du manifestement déraisonnable* », op. cit., p. 370.

<sup>17</sup> Voy. en ce sens S. GILSON et F. LAMBINET, « Questions spéciales relatives à la preuve en droit social », in *La preuve*, Liège, Anthemis, 2023, vol. 226 de la CUP, pp. 111 et 112.

- Une première hypothèse où l'employeur est sanctionné parce qu'il s'est vu demander les motifs et qu'il n'y a pas répondu et, dans cette hypothèse, il a la charge de la preuve du motif et du caractère non manifestement déraisonnable ;
- Une deuxième hypothèse où le travailleur est sanctionné parce qu'il n'a pas demandé les motifs ; dans cette hypothèse, il a la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement ainsi que des motifs ;
- Une troisième hypothèse, où il y a véritablement un partage du fardeau de la preuve, lorsque les deux parties ont contribué au système de communication des motifs : le travailleur les a demandés et l'employeur les a communiqués.

La cour rappelle par ailleurs qu'il n'y a aucune objection de principe à ce qu'un travailleur puisse attester en faveur ou à l'encontre de son employeur ou de son ancien employeur, la doctrine relevant ainsi que « *les attestations de travailleurs [...] ne peuvent être écartées d'office, sous peine, dans tout litige professionnel, d'être privé du témoignage de ceux qui sont le plus souvent les seuls témoins directs de ce qui se passe au sein de l'entreprise. (...) Le fait qu'elles soient sollicitées, que ce soit par l'employeur ou par le travailleur, n'exerce aucune influence sur leur valeur probante. On voit mal, en effet, comment, en pratique, il pourrait en être autrement, le travailleur n'allant pas de lui-même, dans la plupart des cas, dresser une attestation* »<sup>18</sup>.

La cour rappelle en outre, s'agissant des attestations qui ne sont pas conformes aux conditions posées par l'article 961/2 du Code judiciaire, que le juge reste entièrement souverain dans l'appréciation de la force probante d'une attestation, qu'elle réponde ou non auxdites conditions, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à l'estimation de sa crédibilité<sup>19</sup>.

### *Application*

Lorsqu'un travailleur invoque devant le juge que son licenciement est manifestement déraisonnable, 4 éléments seront contrôlés par le juge :

- Les motifs ont-ils ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise (contrôle de légalité) ;
- Ces motifs sont-ils avérés (contrôle de réalité) ;
- Ces motifs constituent-ils bien la cause réelle du licenciement (contrôle de causalité) ;
- En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable (contrôle de proportionnalité).

---

<sup>18</sup> S. GILSON, K. ROSIER, A. FRANKART et M. GLORIEUX, « La preuve du motif grave », in *Le congé pour motif grave*, Limal, Anthemis, 2011, p. 188.

<sup>19</sup> En ce sens, Cass., 28 juin 2018, R.G. n° C.17.0319.N, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

S'agissant de la charge de la preuve, la cour constate que Monsieur V. n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de la CCT n° 109.

En conséquence, ainsi que le prescrit l'article 10 de la CCT n° 109, il appartient à Monsieur V. de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

En l'espèce, où la SA indique en termes de conclusions que Monsieur V. a commis un vol ou à tout le moins, qu'elle a valablement pu croire que tel était le cas, la cour relève que Monsieur V. produit notamment aux débats :

- Les ordonnances de la chambre du conseil du 1<sup>er</sup> octobre 2020 et de la chambre des mises en accusation du 1<sup>er</sup> avril 2021 dont il a déjà été question ci-dessus ;
- Une attestation du 16 octobre 2018 de Monsieur L., collègue de travail de Monsieur V. au moment des faits, dont le contenu est le suivant :

*« Je soussigné [...], travaillant sur une Ford C MAX pour le remplacement d'un joint de culasse, je me suis aperçu que j'ai reçu le mauvais joint (mauvaise épaisseur). [Monsieur V.] m'a fourni le bon joint de culasse (venant de chez lui) et on a fait un simple échange de joints. »*

La cour rappelle que lorsque les faits qui sont reprochés au travailleur donnent lieu à une enquête judiciaire, le principe de l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil ne vaut que si l'on est en présence d'une décision d'une juridiction répressive statuant au fond sur l'objet de l'action publique. Les décisions au fond sont celles qui épuisent la juridiction du juge sur une question litigieuse, et plus généralement, celles qui accueillent une fin de non-recevoir ; ceci exclut notamment les décisions des juridictions d'instruction, sauf lorsqu'elles statuent au fond, dont l'ordonnance de non-lieu.

Ainsi, une ordonnance de non-lieu prononcée par la chambre du conseil, confirmée le cas échéant par la chambre des mises en accusation, n'empêche pas le juge civil de vérifier si les faits qui ont fait l'objet des poursuites pénales et qui ont été invoqués à l'appui d'une rupture du contrat sont constitutifs d'un motif grave<sup>20</sup>.

S'agissant de l'attestation de Monsieur L. du 16 octobre 2018, la cour considère que cette attestation, qui est manuscrite, précise, pertinente, non stéréotypée, et établie *in tempore non suspecto*, peut être prise en compte et permet de considérer, en combinaison avec les autres éléments du dossier, en ce compris l'ordonnance de non-lieu la chambre du conseil du 1<sup>er</sup> octobre 2020 qui est intervenue à défaut de charges suffisantes à l'issue d'une

---

<sup>20</sup> C. trav. Mons, 27 avril 2018, *J.T.T.*, 2019, p. 402 ; C. trav. Mons, 27 juin 2017, R.G. 2016/AM/250, [www.juridat.be](http://www.juridat.be). Voy. aussi au sujet d'une problématique distincte de harcèlement, C. trav. Liège, 10 septembre 2010, R.G. 36.380/09, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

procédure où l'employeur était présent et a obtenu la réalisation d'un acte d'instruction complémentaire lors du déroulement du règlement de procédure ainsi qu'il ressort de l'ordonnance de la chambre des mises en accusation du 1<sup>er</sup> avril 2021, que Monsieur V. n'a pas commis de vol au préjudice de celui-ci, seul l'échange d'un joint de culasse lui appartenant avec un joint de culasse dont la SA était propriétaire étant établi.

Force est cependant de constater que Monsieur V., qui indique en termes de conclusions que l'employeur a construit de manière artificielle un motif pour se séparer sans frais de lui, n'apporte aucun élément probant à l'appui de cette affirmation, pas plus qu'il ne démontre que la rupture de la relation de travail serait intervenue pour une autre cause que les soupçons de vol que son comportement avait éveillés chez son employeur.

Il ne sera dès lors pas fait droit à sa demande, l'appel étant non fondé à cet égard.

#### 4. Les dépens

Aux termes de l'article 1017 du Code judiciaire, 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 juge décrète.

Le juge peut, en vertu de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, compenser les dépens *« soit si les parties succombent sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés du même âge »*.

Dans un arrêt du 18 décembre 2009, la Cour de cassation<sup>21</sup> a rappelé qu'il s'agit d'une faculté et non d'une obligation pour le juge, lequel décide en outre dans quelle mesure il répartit les dépens. Il n'est pas question ici d'une compensation au sens de l'article 1289 du Code civil, mais bien d'une allocation discrétionnaire par le juge des frais du procès entre les différentes parties, sous la seule réserve que tous les dépens ne peuvent être mis à charge d'une seule partie si celle-ci obtient, fût-ce très partiellement, gain de cause.

En l'espèce, les deux parties succombant partiellement sur une partie des demandes originaires de Monsieur V., chacune d'elles supportera en conséquence ses propres dépens d'instance et d'appel, en ce compris les contributions au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne déjà avancées par Monsieur V.

---

<sup>21</sup> Cass. (1<sup>ère</sup> ch.), R.G. n° C.08.0334.F, 18 décembre 2009, juridat.



**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,

Réformant le jugement dont appel,

Annule la convention de rupture de commun accord intervenue entre les parties en date du 12 octobre 2018,

Condamne l'employeur à payer à Monsieur V. :

- La somme brute de 38 634,25 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires sur le brut ;
- La somme brute de 2 218,95 € à titre de prime de fin d'année 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires sur le brut ;
- La somme brute de 141,62 € à titre de rémunération du jour férié du 1<sup>er</sup> novembre 2018, à majorer des intérêts légaux puis judiciaires sur le brut ;

Déboute Monsieur V. pour le surplus de ses demandes ;

Délaisse à chaque partie ses propres dépens d'instance et d'appel, les contributions de 20 et de 24 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà avancées dans le cadre des procédures d'instance et d'appel par Monsieur V., restant à sa charge.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Monsieur Claude DEDOYARD, conseiller faisant fonction de président,  
Monsieur Geoffroy DOQUIRE, conseiller social au titre d'employeur,  
Monsieur Jean-Paul VAN STEEN, conseiller social au titre d'ouvrier,  
Assistés de Monsieur Denys DERAMAIX, greffier

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le conseiller ff. président,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 6-B de la cour du travail de Liège, division Namur, place du Palais de Justice 5 à 5000 Namur, le **jeudi 11 janvier 2024**, par :

Monsieur Claude DEDOYARD, Conseiller faisant fonction de président,  
Monsieur Denys DERAMAIX, greffier,

Le greffier,

Le conseiller faisant fonction de président.