



Chambre 2
Numéro de rôle 2024/AM/241
CXXXXXX CXXXXXX GESTION SRL / DXXXXXX Jxxx-Dxxxx
Numéro de répertoire 2025/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
12 novembre 2025**

Contrat de travail – Employé – Démission – Vice de consentement – Violence morale

Art. 578,1° du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

CXXXXXX CXXXXXX GESTION SRL, BCE xxxx.xxx.xxx, dont le siège est établi à xxxx xxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie appelante au principal, Partie intimée sur incident, représentée par Maître C. L. loco Maître L. E., avocat à 1150 WOLUWE-SAINT-PIERRE,

CONTRE :

Dxxxxxx Jxxx-Dxxxx, RRN xx.xx.xx-xxx.xx, domicilié à xxxx xxxxxxxx, xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx,

Partie intimée au principal, Partie appelante sur incident, comparaisant en personne, assistée de Maître B. F., avocat à 7972 QUEVAUCAMPS,

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel de la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION, entrée au greffe le 23 août 2024 ;
- la copie conforme de l'ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l'article 747, § 2, du Code judiciaire, prise le 15 octobre 2024, en prévision de l'audience du 8 octobre 2025 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur Dxxxxxx Jxxx-Dxxxx , entrées au greffe le 16 décembre 2024 ;
- les conclusions principales d'appel de la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION, entrées au greffe le 17 février 2025 ;
- les conclusions additionnelles de Monsieur Dxxxxxx Jxxx-Dxxxx , entrées au greffe le 11 avril 2025 ;

- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION, entrées au greffe le 17 juin 2025 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur Dxxxxxx Jxxx-Dxxxx , entrées au greffe le 13 août 2025 ;
- les dossiers de pièces des parties ;
- le procès-verbal d'audience du 8 octobre 2025.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 8 octobre 2025.

Les appels, introduits dans les forme et délai légaux, sont recevables.

1. Faits et antécédents de la cause

Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX a été engagé comme directeur de maison de repos de la Résidence xxxxxxx xxxxxx à xxxxxxx par la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} novembre 2008.

Certains reproches ont été formulés à partir de fin 2017, quant à sa communication avec les travailleurs.

En date du 9 novembre 2017, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX a reçu un premier avertissement en ces termes:

« (...) J'apprends par l'équipe de la Sxxxxxx, que votre communication envers les travailleurs s'est faite de manière autoritaire et sans explication, ce qui a engendré une ambiance négative sur le personnel de cuisine des deux sites. Cela impacte le bon fonctionnement interne et l'entente générale entre les deux maisons, ce qui n'est pas acceptable. Le management d'une direction se veut d'être collaboratif et participatif afin de fédérer les équipes autour d'un projet commun, en lieu et place de les diviser. Il n'est pas gérable d'avancer avec un management autoritaire comme vous le pratiquer ».

En date du 14 juin 2019, il a reçu un deuxième avertissement lui faisant état, plus particulièrement, des faits qualifiés d'« inacceptables » dénoncés par une collaboratrice.

Cet avertissement conclut comme suit :

«(...)

Après lecture des différents points ensemble, vous reconnaissez que certaines choses sont vraies mais sans pouvoir nommer lesquelles.

Vous reconnaissez que les faits reprochés s'ils sont avérés sont graves.

Nous souhaitons rappeler qu'en tant que directeur, nous représentons une autorité, mais avant tout un exemple pour l'équipe.

Votre attitude n'est pas en lien avec la philosophie et la vision du groupe, ce qui n'est pas acceptable à ce niveau de compétence.

Il est de notre devoir d'agir dans le respect et la bienveillance envers nos résidents, nos familles et nos équipes.

Nous ne pouvons plus tolérer un tel comportement de votre part et vous demandons une remise en question immédiate. (...) ».

La SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION produit des plaintes de deux infirmières, Madame DXXXXX et de Madame DXXXXXXXXX ainsi que de la secrétaire, Madame Sxxxxxxx Gxxxxx , pour des faits qui se seraient déroulés en 2019.

En date du 2 avril 2021, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXXX a reçu un troisième avertissement faisant état d'un incident avec une collaboratrice sans plus de précision et dénonçant un problème récurrent de communication :

« (...)

Nous souhaitons instamment vous rappeler aujourd'hui que le respect des règles de bonne communication est essentiel dans le cadre de votre fonction de Directeur, votre gestion du travail et de votre équipe. De plus, nous insistons sur le fait que votre management doit être collaboratif et participatif et non autoritaire comme vous le pratiquez.

Nous souhaitons pouvoir compter sur votre entière collaboration et remise en question pour rectifier pour l'avenir et sans tarder, faute de quoi nous nous verrions dans l'obligation de prendre des mesures plus contraignantes. (...) ».

En date du 21 mars 2022, une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère collectif a été introduite par des travailleurs auprès du Conseiller en prévention aspects psychosociaux (MENSURA) dénonçant la situation problématique suivante :

- * un manque de respect de l'intimité des résidents par le management,
- * le non-respect des procédures concernant les médicaments par le management,
- * le recadrage des erreurs en public, induisant un sentiment d'humiliation,
- * la communication insuffisante, voire erronée, envers les familles des résidents,
- * des propos déplacés et des comportements indésirables au travail avec, notamment, des remarques sexistes ou désobligeantes de la part du management,
- * une demande adressée au personnel infirmier de se charger du recadrage des aides-soignants, source de conflit et de tensions,
- * un manque de clarté dans l'application des procédures concernant les récupérations et les jours fériés ,
- * un manque de suivi dans les dossiers administratifs du personnel,
- * des demandes de réalisation de tâches en dehors des responsabilités du personnel,
- * un non-respect de la vie privée en cas d'absences,
- * un manque d'anticipation des absences prévues,
- * un manque de prise en considération de l'avis des collaborateurs, des interruptions, par le management, durant les temps de pauses.

En date du 21 avril 2022, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX a reçu un quatrième avertissement faisant suite à un entretien s'étant tenu le même jour faisant état de « *Comportement d'harcèlement* » et de « *Management inadéquat* » ; il lui est demandé :

« (..) »

Respect envers les travailleurs (...)

Adapter l'attitude et le comportement de manière immédiate (...) ».

En date du 11 mai 2022, Monsieur NXXXX adresse un courriel à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX pour lui indiquer que suite aux difficultés de la résidence DXXXX (absentéisme, risque de fuite des infirmières restantes, absence tendue entre les équipes), il est décidé « *de manière immédiate* » de confier à Monsieur Pxxxxxxx Pxxxxxxx la gestion des 2 sites (DXXXXX et SXXXXXXX) tandis que Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX prendra en charge la partie administrative en suivant les directives de Monsieur PXXXXXXX PXXXXXXX .

Lors de l'évaluation de Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX du 4 juillet 2022, il est indiqué que celui-ci n'a pas atteint ses objectifs fixés pour l'année 2021 en termes de gestion d'équipe, de communication et de management, « *malgré une expérience positive sur la résidence Top Senior* ».

En date du 19 août 2022, une invitation à une réunion extraordinaire du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (ci-après C.P.P.T.) le 24 août 2022 a été adressée à l'ensemble du personnel.

La convocation est rédigée en ces termes :

*« Cher/chère collaborateur/-trice,
Comment vous sentez vous au travail ? Quels sont les points positifs ? Et ceux dont vous êtes moins satisfait(e) ?
Comment évaluez-vous la situation au travail et quelle influence a-t-elle sur votre bien-être ?*

En tant qu'employeur, nous voulons vous offrir un environnement dans lequel vous pouvez fournir des performances optimales.

Nous organisons dès lors un comité de prévention restreint, avec les organisations syndicales, pour une enquête sur le bien-être au travail au sein de votre résidence Cxxxxxx Dxxxxx.

*Le Comité se compose de :
(...)*

Cette dernière s'inscrit également dans le cadre de notre approche globale concernant le bien-être au travail.

(...) Vous êtes conviés auprès du Comité selon l'horaire suivant :

*14h00 - 14h30 : Care : aides-soignants.
14h40 - 15h10: Kitchen, hospitality, administratif.
15h20 - 15h50 : Care : infirmiers et kinésithérapeute.*

Même si vous n'êtes pas en fonction à ces moments, vous avez la possibilité de participer.

Les résultats vous seront présentés ultérieurement et un plan d'action sera mis sur pied afin de prévenir le stress et de promouvoir le bien-être au sein de l'organisation.

*Votre avis nous intéresse.
Nous vous remercions de votre collaboration ! ».*

Cette réunion se tient à la Résidence Dxxxxx malgré la recommandation qui était faite par Monsieur EX HXXXXXX, Conseiller en prévention le 5 juillet 2022 de la délocaliser.

Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX n'est pas convié. Il est normalement en vacances mais une copie de la convocation lui est adressée.

Lors de cette réunion, Monsieur NXXXX (Directeur Régional), Madame LXXXX (HR Business Partner), les représentants syndicaux du personnel CSC, FGTB et CGSLB et le conseiller en prévention ont entendu les membres du personnel selon l'ordre prévu dans la convocation.

Alors qu'il n'était pas prévu de l'entendre, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est, à l'issue de l'audition des différents travailleurs, lui aussi entendu par les mêmes personnes.

A 16h58 après une courte pause, « le comité reçoit le directeur :

Le Président du comité accueille le directeur et explique le contexte pour lequel le comité restreint est aujourd'hui réuni. Dans le cadre de l'analyse de la situation du bien-être au travail, le comité, s'intéresse aux aspects d'organisation et de management. Les travailleurs ont exprimé une souffrance au travail, les équipes sont en souffrance. C'est le cas de l'ensemble du personnel. Deux facteurs principaux ressortent des échanges : le premier est un problème d'organisation qui est constaté, et le deuxième est le comportement de la direction. Des travailleurs ont été en pleurs et font état de remarques déplacés qu'ils ont reçues. Le directeur fait état de problème dans le personnel. Il y a eu un manque de personnel infirmier, passant de 5 à 3 ETP. Il fait état de problèmes passés dans l'organisation, notamment avec un des infirmiers. La délégation syndicale s'étonne que les problèmes seraient les travailleurs selon le directeur et recentre la discussion sur les aspects humains et les relations. Le directeur affirme que l'aspect social est géré depuis mai par un directeur d'une autre résidence, et plus par lui-même. Il ne réalise plus que la gestion administrative. Le directeur dresse l'historique de ses difficultés de gestion des aspects sociaux. Le comité prend acte. La délégation syndicale constate que le directeur n'est plus respecté par le personnel et qu'il n'engage pas d'action pour redresser la situation délétère sur le plan humain et relationnel qui est celle d'aujourd'hui et qui a été constatée dans les échanges. La délégation syndicale constate également que sous la direction de ce directeur, le personnel et les résidents sont en danger.

Le Président remercie le directeur.

Le directeur quitte la séance à 17h25.

Le Président remercie les membres du Comité, et fait savoir qu'un plan d'action sera mis en place.

Fin de la réunion

La présidente clôture la réunion à 17h30 ».

Le C.P.P.T. a dressé un procès-verbal suite à cette réunion.

Par la suite, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est rappelé par Monsieur NXXXX (Directeur Régional), Madame LXXXX (HR Business Partner) et, dans un contexte qui fera l'objet du litige, rédige une lettre de démission moyennant la prestation d'un préavis de 13 semaines à partir du 29 août 2022 ; elle est signée pour réception par Monsieur NXXXX .

La SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION informe MENSURA des suites données à la demande d'intervention psychosociale formelle à caractère collectif en ces termes :

« Comme prévu, un comité restreint de prévention s'est réuni à la résidence Cxxxxxx Dxxxxx le 24 août 2022. Les travailleurs ont été entendus par groupes de fonction.

Suite à ce comité, dès le lendemain, un plan d'action a été initié et est actuellement suivi (voir en pièce jointe à ce mail).

Je peux aussi vous informer que le Directeur de la résidence a démissionné suite au Comité ».

À partir du 5 septembre 2022, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est en incapacité de travail.

En date du 28 septembre 2022, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX, par l'intermédiaire de son conseil, adresse un courrier à la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION et conteste la validité de sa démission et lui réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis chiffrée à 76.442,73 €.

En date du 4 octobre 2022, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX s'est présenté au siège la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION afin de remettre tout son matériel et véhicule et un document fut signé pour réception.

En date du 7 octobre 2022, la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION, par l'intermédiaire de son conseil, adresse à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX un avertissement lui indiquant qu'il se trouve en absence injustifiée depuis le 5 octobre 2022 et qu'il ne percevra donc aucune rémunération.

En date du 14 octobre 2022, la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION, par l'intermédiaire de son conseil, adresse à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX un second avertissement lui demandant de prendre contact avec son employeur dans les 72 heures sous peine de mettre fin de façon anticipée au préavis.

En date du 18 octobre 2022, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX adresse un courrier à la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION répondant au courrier du 14 octobre 2022, par lequel lui a été signifié son refus de reprendre le travail et s'en réfère au courrier de son conseil du 28 septembre 2022.

En date du 20 octobre 2022, la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION, par l'intermédiaire de son conseil, adresse un courrier à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX, contestant la mise en demeure du 28 septembre 2022.

En date du 21 octobre 2022 la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION adresse à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX, par l'intermédiaire de son conseil, une ultime mise en demeure lui demandant de reprendre le travail.

En date du 7 décembre 2022, une DIMONA de sortie et un C4 ont été établis par la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION constatant la fin du contrat au 27 novembre 2022.

Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, Division de Mouscron, et sollicite, notamment, la condamnation de la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION à lui payer :

- la somme brute de 71.046,59 € à titre d'indemnité de rupture sous déduction de la somme brute de 5.362,01 € pour outplacement, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 24 août 2022 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme de 1.000 € de dommage pour licenciement abusif, augmentée des intérêts moratoires à dater du 2 mars 2023 jusqu'à parfait paiement.

Par jugement prononcé le 17 mai 2024, le tribunal du travail du Hainaut, Division de Mouscron, :

- Dit les demandes recevables.
- Dit les chefs de demande relatifs à l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité pour licenciement abusif fondés.
- Condamne en conséquence la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION à payer à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX :
 - la somme brute de 71.046,59 € à titre d'indemnité de rupture sous déduction de la somme brute de 5.362,01 € pour outplacement, augmentée des intérêts au taux légal à dater du 24 août 2022 jusqu'à parfait paiement ;
 - la somme de 1.000 € de dommage pour licenciement abusif, augmentée des intérêts moratoires à dater du 2 mars 2023 jusqu'à parfait paiement.
- Constate que les chefs de demande relatifs à l'interdiction à la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION d'utiliser à des fins publicitaires sur son site internet, ses brochures, ou tout autre support, sa photographie, ses nom et prénom et ses

propos et d'ordonner à la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION d'informer l'AVICQ - Agence pour une Vie de Qualité - qu'il ne fait plus partie de son personnel et n'exerce plus de fonction de direction d'une de ses maisons de repos sont devenus sans objet.

- Condamne la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION aux frais et dépens de l'instance liquidés par le conseil de Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX à la somme de 4.500 €, étant l'indemnité de procédure et à la somme de 24 € étant la contribution au Fonds budgétaire prévu par la loi du 17 mars 2017.
- Dit qu'il n'y a pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

La SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION interjette appel de ce jugement.

2. Objet des appels – position des parties

La SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION demande à la cour de :

- déclarer l'appel principal recevable et fondé ;
- déclarer l'appel incident recevable, mais non fondé ;
- de mettre le jugement a quo à néant dans la mesure ci-après et, ce faisant, faire ce que le premier juge aurait dû faire :
 - débouter Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX de l'intégralité de ses demandes ;
 - condamner Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX aux dépens de l'instance soit, à ce jour, dans le chef de l'appelante, l'indemnité de procédure de base d'un montant de 4.500,00 € ;
- confirmer le jugement a quo pour le surplus ;
- condamner Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX aux dépens de la procédure d'appel liquidés, dans le chef de l'appelante, à l'indemnité de procédure de base d'un montant de 4.500,00 €.

Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX a, dans ses premières conclusions d'appel, formé un appel incident et demande à la cour de :

- Dire sa demande recevable et fondée.
- En conséquence, condamner l'appelante à lui payer :
 - la somme brute de 71.046,59 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis sous déduction de la somme de 5.362,01 € pour outplacement, augmentée des intérêts moratoires à partir du 24 août 2022 et judiciaires à partir de l'introduction de la cause jusqu'à parfait paiement ;
 - la somme de 15.000 € de dommage pour licenciement abusif augmentée des intérêts moratoires à partir du 2 mars 2023 jusqu'à parfait paiement.
- Taxer les dépens comme de droit au dernier tarif en vigueur, à savoir la somme

de 4.500 € à titre d'indemnité de procédure de première instance, la somme de 4.500 € à titre d'indemnité de procédure d'appel et la somme de 26 € à titre de contribution au Fonds budgétaire prévu par la loi du 17 mars 2017.

3. Décision

3.1. Indemnité de rupture

La SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que Monsieur DXXXXX JXXX-DXXXX avait été victime d'une violence morale rendant nulle la lettre de démission signée par ses soins le 24 août 2022.

Aux termes de l'article 1108 du Code civil¹, quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention, à savoir :

- le consentement de la partie qui s'oblige ;
- sa capacité de contracter ;
- un objet certain qui forme la matière de l'engagement ;
- une cause licite dans l'obligation.

Même si cette disposition établit les conditions pour la validité d'un contrat, ces conditions s'appliquent également à d'autres actes juridiques, tels que les obligations nées d'actes juridiques unilatéraux comme une démission. La Cour de cassation l'a confirmé à plusieurs reprises².

Aux termes de l'article 1109 du Code civil, 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.

En l'espèce, l'intimé considère que son consentement a été vicié au sens de l'article 1112 du Code civil lequel dispose : « *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* ».

Quatre conditions doivent être réunies pour conclure au vice de consentement :

¹ Cette disposition et les suivantes étaient en vigueur en août 2022 puisque les articles 5.27 et suivants du nouveau Code civil ne sont entrés en vigueur que le 1^{er} janvier 2023

² Cass., 10 novembre 2008, R.G. n° C.06.0532.F, Pas., 2008, p. 2513, concl. proc.gén. J.-F. Leclercq, J.T., 2009, p. 13 et J.T.T., 2009, p. 17 ; Cass., 10 novembre 2008, R.G. n° S.08.0063.F, Pas., 2008, p. 2526

- * la violence doit avoir été déterminante du consentement,
- * elle doit être de nature à faire impression sur une personne raisonnable,
- * elle doit faire naître la crainte d'un mal considérable,
- * elle doit être injuste ou illicite.

La situation « *économiquement faible* » du salarié à l'égard de son employeur est en soi insuffisante pour considérer que le consentement est vicié.

Lorsqu'un travailleur invoque la nullité d'une démission ou d'une rupture de commun accord sous la menace d'un licenciement pour motif grave, il doit établir, soit que l'employeur a fait un usage abusif ou illicite de son droit d'invoquer un motif grave justifiant la rupture immédiate, ceci ne pouvant se déduire de la seule existence de cette menace ni de la circonstance que les faits reprochés seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves, soit que l'employeur a usé de manœuvres de nature à tromper une personne normalement attentive, qui l'ont déterminée à remettre sa démission ou à conclure la rupture conventionnelle.

Le juge saisi d'un litige relatif à la validité de la démission d'un travailleur ou d'une rupture de commun accord sous la menace d'un licenciement pour motif grave doit se garder de le traiter comme s'il s'agissait d'un contentieux concernant directement pareil licenciement. Il n'exerce en effet sur le motif grave concerné qu'un contrôle « *marginal* » dans le cadre de l'appréciation du caractère éventuellement injuste ou illicite de la violence alléguée³.

La violence n'a pas un caractère injuste ou illicite si elle consiste en une menace motivée par l'exercice normal d'un droit⁴.

La menace de licenciement pour motif grave est injustifiée ou illicite lorsque les faits sur lesquels elle repose sont anodins ou factices, elle ne l'est pas lorsque l'employeur peut raisonnablement considérer que les faits sur lesquels repose la menace constituent véritablement un motif de licenciement⁵ et ce nonobstant que de tels faits seraient a posteriori considérés comme insuffisamment graves⁶.

Ce qui importe, ce sont les circonstances de fait dans lesquelles la démission a été remise ou la convention a été conclue.

³ C.T. Mons, 26 février 2016, R.G. 2015/AM/131, inédit

⁴ Cass., 23 mars 1998, R.G. S.97.0031.F, sur juportal.be

⁵ C.T. Liège, 13 mars 2015, J.T.T., 2015, 284

⁶ C.T. Mons, 11 janvier 2005, J.T.T., 2005, 400

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

« Attendu que l'arrêt considère que, « si la violence peut être motivée et justifiée par l'exercice normal d'un droit, encore faut-il que l'auteur de la prétendue violence n'abuse pas de son droit pour extorquer l'acceptation d'un 'choix' finalement imposé {...} ; {qu'}il y a lieu de relever que le {défendeur} ne s'attendait pas à ce qu'on lui oppose {le} type de reproches {invoqués en l'espèce}, la convocation étant parfaitement muette à ce titre ; qu'il n'a donc pas pu préparer sa défense, en consultant un conseil par exemple, puisque aucun délai de réflexion ne lui fut ménagé postérieurement à sa rencontre du 30 janvier 1997, la durée de celle-ci {...} étant sans réelle incidence ; que, dès lors, un employeur, en convoquant un travailleur sans lui préciser l'objet de la convocation et en le plaçant devant un aréopage exprimant des reproches dont les conséquences peuvent engendrer une situation définitive non seulement en ce qui concerne la relation individuelle de travail mais aussi au niveau de la qualité même du travailleur et de son avenir professionnel et {en} lui faisant – sans délai – signer un document préétabli prévoyant la démission {du défendeur} ou la rupture du contrat de commun accord, n'offre pas au travailleur un véritable choix, la signature du document qui lui est dès lors extorquée l'ayant été sous l'emprise d'une violence morale qui vicie le consentement » ;

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 »⁷

Ainsi, indépendamment de l'examen des faits reprochés au travailleur, afin d'examiner si l'on est en présence d'une violence injuste ou illicite, il y a lieu de déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur a obtenu la signature du travailleur. Celles-ci sont déterminantes.

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

⁷ Cass., 24 mars 2003, Pas., 2003, p. 609

En l'espèce, à l'estime de la cour, une conjonction et une coïncidence de présomptions de fait démontrent que le consentement de Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX n'a été accordé que suite à une violence morale.

Celle-ci a consisté à l'amener insidieusement sur son lieu de travail le jour d'une réunion du C.P.P.T. à laquelle il n'était pas recommandé qu'il participe, à le surprendre, sans lui laisser aucune possibilité d'organiser sa défense en le soumettant à un entretien avec un aréopage de supérieurs hiérarchiques et de représentants syndicaux immédiatement hostiles avant que d'embrayer quasiment sur-le-champ sur des reproches présentés erronément comme nouveaux et susceptibles de générer des conséquences graves de manière à ce que dans le contexte d'immédiateté, la démission apparaisse comme la seule solution honorable.

Ces présomptions de fait sérieuses, précises et concordantes sont les suivantes :

1. Les raisons pour lesquelles et les circonstances dans lesquelles la convocation à la réunion du C.P.P.T. du 24 août 2022 a été adressée à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX sont nébuleuses.

Suite à un C.P.P.T. d'avril 2022, dont le procès-verbal n'est au demeurant pas produit (!), le conseiller en prévention a demandé à l'employeur d'organiser une réunion du C.P.P.T. restreint le 12 août 2022 « *de préférence à Bruxelles (...)* (ce qui est préférable en ce que c'est la direction qui est ciblée par la plainte collective formelle) »⁸.

Au mépris de cette recommandation, l'employeur décide de fixer la réunion le 24 août 2022 sur le site de la Résidence Dxxxxx.

Alors qu'à cette date, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est en congé et qu'il n'entre pas dans les intentions de l'employeur de le faire entendre par ce C.P.P.T. restreint⁹, une invitation à la réunion lui est adressée.

Cette invitation va même lui être adressée à deux reprises :

- * Par le biais d'un courriel lui adressé personnellement le 19 août 2022 à 16 h 34 par Monsieur NXXXX :

« *Bonjour pour votre parfaite information, veuillez trouver en annexe l'invitation à une réunion du comité pour la prévention et la protection du travail.*

Chaque travailleur est concerné¹⁰ et est le bienvenu pour s'exprimer... »¹¹.

- * Par le biais d'un courriel adressé à la secrétaire le 19 août 2022 à 16 h 39 lui demandant d'afficher l'invitation « *afin que la communication soit complète* » dans lequel Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est mis en copie¹².

Cette insistance est d'autant plus ambiguë et suspecte que le souhait du

⁸ Pièce 24 du dossier de l'appelante

⁹ Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX n'est pas repris dans l'ordre de passage des auditions de travailleurs

¹⁰ Mis en gras par la cour

¹¹ Pièce 3 du dossier de l'intimé

¹² Pièce 18 du dossier de l'appelante

conseiller en prévention était clairement de procéder à l'audition des travailleurs loin de la présence du directeur, c'est-à-dire de Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX ; elle semble ainsi révéler dans le chef de l'employeur l'intention de confronter ce dernier à ses accusateurs et de le mettre sous pression.

La manœuvre est d'autant plus insidieuse que l'invitation est vague et ne fait aucune référence à l'existence d'une quelconque plainte collective¹³.

Dans ce contexte, il était légitime que Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX se rende sur place puisqu'il était, comme les autres, un travailleur et qu'il ne pouvait pas comprendre l'objectif de cette réunion.

2. Si, comme l'indique l'appelante, « *le fait que CXXXXXX CXXXXXX GESTION présenta au demandeur l'option entre le licenciement pour motif grave et la démission (ce qui lui permettait de prêter un préavis) ne peut être retenu en soi comme constitutif d'une violence* »¹⁴, encore faut-il que les faits avancés à l'appui de cette option ne soient pas anodins ou factices.

Or, en l'espèce, l'examen attentif du procès-verbal de la réunion du 24 août 2022¹⁵ qui aurait amené l'employeur à constater des faits graves imputables à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est très imprécis quant au nombre de travailleurs auditionnés, quant à leur identité et quant à l'identité du directeur visé sachant que depuis le 11 mai 2022, les fonctions de directeur sur le site Résidence Dxxxxx ont été retirées à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX et que lui et le personnel prestent sous les ordres du directeur PXXXXXXX PXXXXXXX¹⁶.

Au demeurant, si les faits repris dans ce procès-verbal ne sont pas anodins, il apparaît qu'ils figuraient quasiment tous dans les plaintes adressées par Mesdames DXXXXX , DXXXXXXXXX et SXXXXXXXX GXXXXX à l'employeur en 2019¹⁷. Ils étaient à ce point connus par l'employeur qu'ils avaient fait l'objet de différents avertissements¹⁸. Ils n'ont pourtant à l'époque pas été considérés par l'employeur comme nécessitant un licenciement pour motif grave, ni même un simple licenciement avec préavis ou indemnité.

Dans ces conditions, Monsieur NXXXX , Directeur Régional, peut difficilement soutenir que ce n'est qu'à l'issue du C.P.P.T. du 24 août 2022 qu'il aurait fait un « *constat alarmant sur le management toxique du directeur* »¹⁹ justifiant ce jour-là l'option soumise à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX. Il en est de même de la supposée absence de remise en question de l'intéressé, celle-ci ayant déjà été ciblée dans les avertissements et dans l'évaluation de 2022²⁰.

¹³ Pièce 18 du dossier de l'appelante – Il est simplement fait état d' « *une enquête sur le bien-être au travail au sein de votre résidence Cxxxxx Dxxxxx* »

¹⁴ Page 41 des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'appelante

¹⁵ Pièce 8 du dossier de l'appelante

¹⁶ Pièce 4 du dossier de l'intimé

¹⁷ Pièce 22 du dossier de l'appelante

¹⁸ Pièces 3 à 5 du dossier de l'appelante

¹⁹ Pièce 32 du dossier de l'appelante

²⁰ Pièce 7 du dossier de l'appelante

C'est vraisemblablement pour palier au laxisme dont il a précédemment fait preuve quant à la gestion des problèmes dénoncés que l'employeur s'est servi de ces faits anciens mais connus pour soumettre à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX l'option entre le licenciement pour motif grave et la démission.

Il est au demeurant interpellant de constater qu'alors que l'employeur prétend avoir été averti de faits gravissimes, il propose une démission avec prestation d'un préavis.

3. Les conditions dans lesquelles l'option a été soumise à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est révélatrice de l'intention de l'employeur d'exercer sur ce dernier un climat de pression.

Tout d'abord, ce n'est pas à sa demande que Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX a été entendu par le C.P.P.T. mais à la demande de l'employeur : « ... nous lui avons proposé d'être également entendu au même titre que tout travailleur à la fin »²¹.

Lors de son audition, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX est pris à partie et malmené par la délégation syndicale :

« Le directeur fait état de problème dans le personnel. Il y a eu un manque de personnel infirmier, passant de 5 à 3 ETP. Il fait état de problèmes passés dans l'organisation, notamment avec un des infirmiers. La délégation syndicale s'étonne que les problèmes seraient les travailleurs selon le directeur et recentre la discussion sur les aspects humains et les relations. Le directeur affirme que l'aspect social est géré depuis mai par un directeur d'une autre résidence, et plus par lui-même. il ne réalise plus que la gestion administrative. Le directeur dresse l'historique de ses difficultés de gestion des aspects sociaux. Le comité prend acte. La délégation syndicale constate que le directeur n'est plus respecté par le personnel et qu'il n'engage pas d'action pour redresser la situation délétère sur le plan humain et relationnel qui est celle d'aujourd'hui et qui a été constatée dans les échanges. La délégation syndicale constate également que sous la direction de ce directeur, le personnel et les résidents sont en danger »²².

Par ailleurs, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX quitte la réunion à 17 h 25, la réunion est clôturée à 17 h 30, Monsieur NXXXX et Madame LXXXX délibèrent sur la situation et convoquent Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX pour lui soumettre l'option²³, ce dernier va contacter un collègue (17 h 51 et 17 h 55) et son épouse (17 h 52) et reprend contact avec Madame LXXXX à 17 h 57²⁴.

Outre que la convocation orale dans un délai très court après la réunion assure à l'employeur le bénéfice d'un effet de surprise déstabilisant, elle empêche l'employé de s'assurer le concours préalable d'un délégué syndical et bafoue en tous les cas les droits les plus élémentaires de la défense.

Enfin, il n'est pas contesté que c'est l'employeur qui a dicté la lettre de

²¹ Attestation de Monsieur NXXXX – Pièce 32 du dossier de l'appelante

²² Pièce 8 du dossier de l'appelante

²³ Attestation de Monsieur NXXXX – Pièce 32 du dossier de l'appelante

²⁴ Pièce 47 du dossier de l'intimé

démission²⁵.

Il est ainsi acquis aux débats que Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX n'est pas l'auteur direct de ces deux petites phrases « *Je soussigné Dxxxxxx Jxxx-Dxxxx démissionne de mon poste de Directeur de la Résidence Cxxxxxx Dxxxxx accepté depuis le 1/11/2008.*

*Je m'engage à respecter mon préavis légal de 13 semaines qui prendra cours à partir du lundi 29/08/2022 »*²⁶.

En conclusion, la cour considère que le caractère injuste ou illicite de la violence exercée par la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION sur Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX résulte des conditions et circonstances décrites ci-dessus dans lesquelles elle l'a amené le 24 août 2022 à rédiger et signer cette lettre de démission.

Au demeurant, il apparaît que ces circonstances ont plongé Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX dans un « *état dépressif* » dès le 24 août 2022²⁷ pour finalement entraîné une incapacité de travail dès le 5 septembre 2022²⁸. Dans ce contexte, aucune approbation de son acte de démission n'est établi. Affaibli par la situation, il peut se concevoir qu'il lui ait fallu quelques jours pour « *reprendre ses esprits* » et consulter un avocat.

La cour observe surabondamment que la violence morale est accompagnée d'une tromperie qui consiste à présenter la solution de la démission comme nettement plus favorable pour l'employé qu'un licenciement pour motif grave alors qu'en fait, elle ne profite qu'à l'employeur, lui évitant la charge de la preuve des faits invoqués et de leur gravité suffisante, et lui épargnant surtout le contrôle judiciaire diligenté par une éventuelle action en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis²⁹.

L'exception de nullité pour cause de vice de consentement est donc soulevée à bon escient.

Il n'y a pas lieu à réformation du jugement sur ce point.

Pour le surplus, les parties s'accordent sur le montant brut de 65.684,59 €, soit 71.046,59 € moins 5.362,01 € pour outplacement. Il s'agit des montants alloués par les premiers juges.

3.2. Dommages et intérêts pour licenciement abusif

²⁵ P.V. d'audience du 8 octobre 2025 : « *La partie appelante précise que c'est elle qui a dicté la lettre de démission à la demande de la partie intimée qui a indiqué ne pas savoir le faire* ».

²⁶ Pièce 9 du dossier de l'appelante

²⁷ Pièce 6 du dossier de l'intimé

²⁸ Pièce 10 du dossier de l'appelante

²⁹ C.T. Mons, 3^{ème} ch., 21.2.1991, J.T.T. 1991, p. 448

En vertu du droit commun, le licenciement, même en l'absence de disposition légale, peut revêtir un caractère abusif. Il y a lieu d'appliquer les principes du droit civil, l'abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.

Le licenciement sera considéré comme abusif lorsque l'employé prouve, sur base de circonstances particulières, que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture, étant entendu que celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, à titre de sanction disproportionnée ou dans des circonstances fautives, lorsque l'employeur use de son droit dans son seul intérêt en retirant un avantage sans commune mesure avec les inconvénients éprouvés par le travailleur, ou lorsque l'employeur choisit, sans utilité pour lui, la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

En l'espèce, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX estime que les circonstances ayant entouré la rupture du contrat sont fautives et que son dommage (dépression) est distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il verse aux débats divers documents médicaux faisant état d'un suivi psychologique entamé fin décembre 2023.

Le vice de consentement a été retenu vu le caractère injuste ou illicite de la violence exercée par la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION sur Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX résultant des conditions et circonstances dans lesquelles elle l'a amené le 24 août 2022 à rédiger et signer cette lettre de démission. L'abus de droit est en conséquence établi.

Néanmoins, à l'estime de la cour, Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX reste en défaut d'établir qu'il a subi un dommage non réparé par l'indemnité de rupture.

En effet, outre que le suivi psychologique n'a été entamé que fin décembre 2023 – soit plus d'un an après les faits –, il n'apparaît pas en lien direct avec les circonstances l'ayant amené le 24 août 2022 à rédiger et signer une lettre de démission ; il est davantage fait référence aux conditions dans lesquelles il devait exécuter ses prestations au sein de l'institution³⁰.

Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

L'appel est fondé dans cette seule mesure.

En vertu de l'article 1017, alinéa 1^{er}, 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 jugement décrète.

Aux termes de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré* ».

La Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 19 janvier 2012, que :

«... l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au premier degré.

Il ressort de cette disposition que le juge peut compenser les dépens chaque fois que les parties ont succombé respectivement sur quelque chef.

L'application de cette disposition ne requiert toutefois pas que les parties aient introduit des demandes réciproques.

Le moyen qui, en cette branche, est fondé sur un soutènement juridique différent, manque en droit »³¹.

³⁰ Pièce 77 du dossier de l'intimé

³¹ Cass., 19 janvier 2012, Pas., I., p. 158

Selon H. BOULARBAH, « *l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire offre ainsi (...) un important pouvoir modérateur et régulateur au juge. En cas de défaite partielle du demandeur, il peut décider de ne pas lui allouer la totalité des dépens et peut librement décider qu'une partie des dépens, en ce compris tout ou partie de l'indemnité de procédure, demeurera à sa charge. C'est ainsi, par exemple, que certains tribunaux ont décidé de n'accorder à la partie qui sollicite le recouvrement d'une facture, partiellement due, qu'une partie très limitée des dépens et de l'indemnité de procédure (...)* »³².

En l'espèce, la cour a fait partiellement droit à l'appel de la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION en déboutant Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX de sa demande relative aux dommages et intérêts. Dans ces conditions, il y a lieu de compenser les dépens d'appel ainsi que le permet l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire. En revanche, en sa qualité de partie succombante, la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION doit être condamnée aux dépens de première instance, ainsi que l'ont décidé les premiers juges.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit les appels.

Déclare l'appel principal uniquement fondé dans la mesure ci-après.

Déclare l'appel incident non fondé.

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il :

- Dit le chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement abusif fondé.
- Condamne en conséquence la SRL CXXXXXX CXXXXXX GESTION à payer à Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX la somme de 1.000 € de dommage pour licenciement abusif, augmentée des intérêts moratoires à dater du 2 mars 2023 jusqu'à parfait paiement.

³² H. BOULARBAH, « *Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure* », *Actualités en droit judiciaire*, Bruxelles, CUP, Larcier, 2013, n° 145, p. 354

Emendant, déboute Monsieur DXXXXXX JXXX-DXXXX de sa demande relative à l'indemnité pour licenciement abusif.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Compense les dépens d'appel et délaisse à la partie appelante la somme de 24 € payée à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame P. C., conseiller, président la chambre,
Monsieur D. S., conseiller social à titre d'employeur,
Monsieur T. J., conseiller social à titre de travailleur employé.

Le présent arrêt est signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Monsieur D. S., conseiller social, et Monsieur Th. J., conseiller social, par Madame P. C., conseiller, président la chambre, assistée de Monsieur V. D., greffier.

Le greffier,

Le président,

Le présent arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique du **12 NOVEMBRE 2025** de la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, par Madame P. C., conseiller, président la chambre, assistée de Monsieur V. D., greffier.

Le greffier,

Le président,