



Numéro de rôle : 24/1072/A
Numéro de répertoire : 2026/463
9^{ème} Chambre : « Contrats employés »
Parties en cause : Parties demanderesses A F & autres c/ Partie défenderesse DOW SILICONES BELGIUM srl
Type de Jgt: contradictoire - définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par :

**TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de BINCHE**

JUGEMENT

**Audience publique du
26 janvier 2026**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

La neuvième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, après avoir délibéré, rend ce jour le jugement suivant :

- En cause de :
1. **Monsieur F** **A**

 2. **Madame V** **B**

 3. **Monsieur A** **C**

 4. **Monsieur T** **K**

 5. **Monsieur M** **T**

 6. **Monsieur R** **M**

 7. **Monsieur G** **MU**

 8. **Monsieur F** **P**

 9. **Monsieur Y** **S**

 10. **Monsieur E** **W**

parties demandereses, comparaisant par leur conseil, Maître S
M avocate à 7100 LA LOUVIERE,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

Contre : **La SRL DOW SILCONES BELGIUM**
Inscrite à la BCE sous le n° 0406 117 818,
Dont le siège social est sis 7180 SENEFFE, Parc Industriel, Rue Jules Bordet, C

partie défenderesse, comparaisant par son conseil, Maître E. P avocat, loco
Maître E' L , avocat à 1150 BRUXELLES,

I. PROCEDURE

1. Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire (et ses modifications) dont il a été fait application, le français ayant été utilisé.

Vu le dossier de la procédure dont notamment :

- la requête contradictoire introductive d'instance, déposée au greffe le 31 mai 2024,
- la convocation des parties sur pied de l'article 1034 *sexies* du Code judiciaire pour l'audience publique du 28 octobre 2024,
- l'ordonnance rendue par le Tribunal en date du 28 octobre 2024 sur pied de l'article 747, § 1^{er} du code judiciaire fixant le calendrier d'échange des conclusions et la date de plaidoiries au 27 octobre 2025,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 décembre 2024 (*E-Deposit*),
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 avril 2025 (*E-Deposit*),
- les conclusions de synthèse des parties demanderessees reçues au greffe le 7 juillet 2025 (*E-Deposit*),
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 juillet 2025 (*E-Deposit*),
- Le dossier de pièces des parties demanderessees déposé à l'audience du 27 octobre 2025 ;
- Le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 25 novembre 2025 (*E-deposit*)

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

Entendu les parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 28 octobre 2024 ,

II. FAITS ET ANTECEDENTS

Il ressort des pièces produites et des explications fournies à l'audience que les faits pertinents pour la solution du litige peuvent être résumés comme suit :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

- 2.1 La S.R.L. DOW SILICONES BELGIUM¹ est une société active dans la production de plastique et de produits à base de silicone.

Entre le 24 mai et le 30 juin 2023, la SRL DOW a notifié à l'ensemble des demandeurs la rupture de leurs contrats de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Chaque travailleur a ensuite signé avec la SRL DOW une « convention de rupture du contrat de travail » fixant les modalités de la fin des relations contractuelles ainsi que les engagements réciproques des parties.

Ces conventions, produites aux pièces 1 à 10 du dossier de pièces de la SRL DOW, prévoient notamment le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi que d'une « *indemnité complémentaire aux allocations de chômage* » dont les montants varient selon les intéressés.

- 2.2 Ces conventions précisent notamment ce qui suit :

2.2.1 M. A

« (...)

4. Le congé a été notifié le 24/05/2023 avec une prise d'effet le même jour.

5. A la suite de la notification à Monsieur F. A de la décision de DOW de rompre le contrat de travail, les parties ont souhaité convenir la présente CONVENTION afin de fixer leurs droits et obligations s'agissant de la fin de leur relation professionnelle.

ENSUITE DE QUOI, IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – NOTIFICATION DU CONGE – DATE DE LICENCIEMENT

1. Les parties à la présente CONVENTION confirment la notification du congé en date du 24/05/2023, à la suite du licenciement de Monsieur F. A. Le dernier jour presté sera le 31/05/2023. Aucun préavis ne sera presté (...). »²

Cette même clause se retrouve, *mutatis mutandis*, dans les conventions signées par Mme B³ et Mrs T⁴, M⁵, S⁶ et W⁷.

2.2.2 M. C

« (...) ARTICLE 1 – NOTIFICATION DU CONGE – DATE DE LICENCIEMENT

¹ En abrégé pour la suite : la SRL DOW.

² Convention signée le 26 mai 2023, pièce 3 du dossier de la SRL DOW.

³ Convention signée le 25 mai 2023, pièce 1 du dossier de la SRL DOW.

⁴ Convention signée le 25 mai 2023, pièce 2 du dossier de de la SRL DOW.

⁵ Convention signée le 26 mai 2023, pièce 4 du dossier de de la SRL DOW.

⁶ Convention signée le 31 mai 2023, pièce 6 du dossier de la SRL DOW.

⁷ Convention signée le 31 mai 2023, pièce 5 du dossier de la SRL DOW.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

Les parties à la présente CONVENTION confirment la notification du congé en date du 30 juin 2023, à la suite du licenciement de Monsieur A C Le dernier jour presté fut le 30 juin 2023 (...).»⁸

2.2.3 M. K

«(...) Le 30 juin 2023, DOW a informé Monsieur T K de sa décision de mettre immédiatement fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. (...).»⁹

2.2.4 M. MU

« Le congé a été notifié le 24/05/2023 avec une prise d'effet le même jour. (...)

ARTICLE 1 – NOTIFICATION DU CONGE – DATE DE LICENCIEMENT

1. Les parties à la présente CONVENTION confirment la notification du congé en date du 24/05/2023, à la suite du licenciement de Monsieur G MU . Le dernier jour presté sera la 30/06/2023. Aucun préavis ne sera presté. (...) »¹⁰

2.2.5 M. P

« (...) Le congé a été notifié le 30 juin 2023 avec une prise d'effet le même jour, sans prestation de préavis. (...) »¹¹

2.3 Pour l'ensemble des travailleurs concernés, des clauses identiques relatives à la bonne foi dans l'exécution de la convention, à la renonciation réciproque à toute action judiciaire, ainsi qu'à la volonté commune des parties de clore définitivement leurs relations contractuelles ont été convenues¹² notamment en ces termes :

- *« Les montants qui seront payés en application de la présente convention englobent toutes sommes généralement quelconques » auxquelles le travailleur pourrait « prétendre du chef de la rupture, de l'exécution ou de la suspension du contrat de travail. » ;*
- *« Les parties renoncent irrévocablement à poursuivre ou entamer une action judiciaire l'une à l'égard de l'autre pour quelque motif ou objet que ce soit, sauf à poursuivre la bonne exécution des présentes. »*

2.4 Une « Convention Collective de Travail d'entreprise 2023-2024 pour le personnel employé barémisé et non barémisé de Dow Silcones Belgium SRL » a ensuite été conclue le 23 novembre 2023¹³.

Cette C.C.T d'entreprise prévoit notamment, à partir du mois d'avril 2023, une augmentation salariale pour les employés « non barémisé » et les employés « barémisés »

⁸ Convention signée le 5 juillet 2023, pièce 8 du dossier de la SRL DOW.

⁹ Convention signée le 5 juillet 2023, pièce 10 du dossier de la SRL DOW.

¹⁰ Convention signée le 15 juin 2023, pièce 7 du dossier de la SRL DOW.

¹¹ Convention signée le 5 juillet 2023, pièce 9 de la SRL DOW.

¹² Voir articles 12 et 13 des conventions conclues.

¹³ Pièce 1 du dossier de pièce des demandeurs.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

égale à 1 pourcent du salaire mensuel brut de base (voir à ce propos arts. 4.1.1 et 4.2.1 de la C.T.T).

2.5 Par courriel du 14 février 2024¹⁴, l'organisation syndicale des parties demanderesses a interpellé la SRL DOW en ces termes :

*« Mesdames,
Nous sommes interpellés dans le cadre de la CCT 2023-2024.
En effet celle-ci prévoit un effet rétroactif au 1er avril 2023, or du personnel a été licencié avant la conclusion de cet accord et n'a pu par conséquent en bénéficier.(...)»*

Le 8 mars 2024¹⁵, la SRL DOW y a répondu comme suit :

« (...) Nous nous permettons de vous rappeler que dans le cadre de la réduction des effectifs annoncé en mars 2023 non seulement une convention collective de travail fut signée avec les centrales syndicales mais par ailleurs, l'ensemble des membres du personnel impacté ont signé une convention de fin de contrat, destinée à préciser et notamment à quantifier les indemnités qui leur étaient dues.

Ces conventions ont été par ailleurs commentées et discutées non seulement avec le membre du personnel mais également avec un membre de la délégation syndicale. A cette occasion notamment, l'ensemble des chiffres furent commentés et discutés. Ces conventions signées après la notification du congé l'ont donc été en toute connaissance et ne souffre d'aucun vice de consentement : il ne fut ni erreur invisible sur la chose, ni dol, ni violence morale.

Nous entendons à cet égard attirer votre attention sur deux dispositifs contractuels :

- Le premier étant celui de l'article 13 des conventions individuelles qui furent signées et précisant très clairement, nous vous le rappelons : (...)

1. Monsieur XXXXXX reconnaît et accepte que les montants qui lui seront payés en application de la présente CONVENTION englobent toutes sommes généralement quelconques, auxquelles il pourrait prétendre du chef de la rupture, de l'exécution ou de la suspension du contrat de travail.

(...)

3. Monsieur XXXXX reconnaît expressément que les obligations de DOW ont été pleinement rencontrées.

4. Les parties renoncent irrévocablement à poursuivre ou entamer une action judiciaire l'une à l'égard de l'autre pour quelque motif ou objet que ce soit et qui serait relative à la rupture, à la suspension ou à l'exécution du contrat de travail, sauf à poursuivre la bonne exécution des présentes.

5. XXXXX et DOW renoncent expressément à introduire toute demande ultérieure de quelque chef et de quelque nature que ce soit et renoncent à tout droit qu'ils pourraient avoir eu du fait de leurs relations professionnelles ou de l'existence d'une relation avec une société du groupe DOW, sauf à considérer ses droits issus du fonds de pension de DOW.

¹⁴ Pièce 11 du dossier de la SRL DOW.

¹⁵ Idem.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

6. Chaque partie renonce de même à se prévaloir de toutes erreurs de droit ou de fait et de toutes omissions relatives à l'existence et/ou à l'étendue de ses droits.

Dans le cadre d'une convention de fin de contrat de travail, cette clause constitue un mécanisme complet qui vise à régler de manière définitive tous les droits et obligations des parties liées au contrat de travail. Son objectif est d'éviter toute future réclamation ou litige entre l'employé et l'employeur concernant la relation de travail qui s'achève (...)

- *L'article 12 de la même convention citée par ailleurs, nous vous le rappelons également (...)* :

Toute demande de régularisation supplémentaire en dehors du cadre de cette convention serait non seulement en contradiction avec les termes clairement définis de notre accord, mais aussi avec le principe de bonne foi qui guide son exécution (...). Nous tenons à vous le rappeler : la bonne exécution de nos obligations est le parfait reflet du respect des obligations de ces anciens collaborateurs. Remettre en question les accords établis nous autoriserait à invoquer l'exception d'inexécution et à réclamer les sommes déjà versées. Nous jugeons nécessaire d'éviter de telles escalades.

La présente vous est adressée sous toute réserve et sans reconnaissance préjudiciable.

Cordialement, ».

Le 26 avril 2024¹⁶, l'organisation syndicale des demandeurs a fait suite à cette lettre en ces termes :

« (...) Le montant que représente la régularisation de 1% pour la société n'est pas une somme excessive.(...)

Vous trouverez en pièce jointe un arrêt qui définit bien ce qu'il faut entendre par effet rétroactif : c'est d'application pour tous les travailleurs sous contrat à la date de prise de cours.

Donc cela s'applique à tous les travailleurs à partir du 01 avril 2023, peu importe s'il y a rupture avant la signature de la convention d'entreprise. Cette convention aurait dû exclure les travailleurs licenciés, or ce n'est pas le cas.

Les travailleurs licenciés ont donc bien droit à l'augmentation et ils ne peuvent pas renoncer à ce droit dont ils n'avaient pas connaissance.

Il faut rappeler également que la CCT d'entreprise est une norme supérieure par rapport à la convention individuelle.

Dans l'attente d'une réponse que nous espérons favorable, nous vous prions de recevoir, Ann Benedicte, Anick, nos salutations distinguées ».

Un échange de correspondances entre la SRL DOW et l'organisation syndicale des parties demanderesses s'en est suivi sans cependant aboutir à une issue amiable¹⁷.

III. DEMANDES & POSITIONS DES PARTIES

3.1 Telles que formulées dans la requête introductive d'instance déposée le 31 mai 2024 et ensuite dans leurs conclusions de synthèse reçues au greffe le 7 juillet 2025, les parties

¹⁶ Pièce 12 du dossier de la SRL DOW.

¹⁷ Idem.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

demandereses sollicitent du tribunal, après qu'il ait reçu les demandes, qu'il condamne la SRL DOW au paiement, à chacune d'elle, de :

- 1,00 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération à compter du 1^{er} avril 2023,
- 1,00 € provisionnel à titre de régularisation des simples et doubles pécules de vacances en tenant compte de l'adaptation salariale au 1^{er} avril 2023,
- 1,00 € provisionnel à titre de régularisation des simples et doubles pécules de vacances de sortie en tenant compte de l'adaptation salariale au 1^{er} avril 2023,
- 1,00 € provisionnel à titre de régularisation de l'indemnité de rupture en tenant compte de l'adaptation salariale au 1^{er} avril 2023,
- 1,00 € provisionnel à titre de toutes somme dont la défenderesse serait encore redevable suite à la relation de travail ayant existé entre eux.

Les parties demanderesses sollicitent également la condamnation de la SRL DOW à payer les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants, outre la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

3.2 La SRL DOW soutient, à titre principal, que les demandes seraient irrecevables pour les motifs suivants :

(i) Méconnaissance de l'article 1034ter, 4° du Code judiciaire

La requête introductive d'instance serait rédigée de manière telle qu'il serait impossible d'en déterminer l'objet et le fondement. L'action devrait, en conséquence, être déclarée irrecevable par application de « *l'exceptio obscurri libelli* ».

Pour les demandeurs, la requête aurait exposé de manière suffisante les faits et les moyens soutenant l'action. La partie défenderesse aurait parfaitement compris l'objet de la demande et aurait été en mesure d'assurer utilement sa défense.;

(ii) Méconnaissance de l'article 701 du Code judiciaire :

Les demandes ne seraient pas connexes au sens de l'article 30 du Code judiciaire. Il conviendrait dès lors de les déclarer irrecevables, à l'exception de celle introduite par le premier demandeur selon l'ordre de l'acte introductif d'instance (à savoir celle de M. A).

Les demandeurs soutiennent, quant à eux, que leurs demandes, reposant sur le même fondement et le même raisonnement juridique, seraient connexes et partant recevables.

(iii) Prescription de l'action

La demande de Mme B de même que celles de Ms A , T M , S et W seraient prescrites par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Les travailleurs précités soutiennent que le dernier jour de travail aurait été le 31 mai 2023. Leurs demandes ne seraient dès lors pas prescrites.

(iv) Exception de renonciation

La SRL DOW soutient que les demandes seraient, en tout état de cause, irrecevables vu les engagements réciproques et clauses de renonciation contenus dans les conventions de rupture du contrat de travail signées par chacun des demandeurs.

Les parties demanderesses soutiennent, d'une part, que la convention collective de travail d'entreprise signée le 23 novembre 2023, norme supérieure dans la hiérarchie des sources au contrat de travail, ferait échec aux clauses de renonciation des conventions signées par les travailleurs.

Elles soutiennent que, par application de l'article 5.74 du nouveau Code civil, les conventions de rupture du contrat de travail devraient être modifiées sur la base d'un « changement de circonstances ».

Sans remettre en cause ni l'objet des conventions signées, ni la rupture de leurs contrats de travail, ni la période couverte par l'indemnité de rupture et sans solliciter la nullité de ces conventions, les demandeurs soutiennent, à titre subsidiaire, avoir été victimes d'une erreur, en invoquant notamment les articles 5.31 et 5.32 du Code civil en ces termes:

« (...) au moment de la signature de la convention individuelle, les demandeurs ignoraient l'existence de la convention collective avec effet rétroactif qu'ils pouvaient revendiquer. La partie défenderesse précise qu'elle aussi ignorait qu'une telle convention collective avec effet rétroactif serait conclue. C'est donc une erreur commune sur l'objet même de la convention si bien qu'il n'y a pas d'accord véritable sur le montant.

L'erreur obstacle, déterminante et excusable est bien une cause d'une nullité d'une convention en vertu de l'article 5.31 du nouveau code civil.

L'article 5.32 retient par ailleurs l'erreur matérielle qui ne rend pas nul le contrat. Elle peut toutefois toujours être rectifiée »¹⁸.

3.3 Sur le fond, les demandeurs sollicitent l'application rétroactive, au 1^{er} avril 2023, de la C.C.T d'entreprise signée le 23 novembre 2023, soit après la rupture de leurs contrats de travail.

Ils sollicitent, chacun d'eux, le paiement d'arriérés de rémunération, pécules de vacances et indemnité complémentaire de préavis, consécutifs à l'augmentation salariale prévue par cette C.C.T en soutenant que celle-ci n'exclurait pas de son champ d'application les travailleurs licenciés. Elle s'appliquerait dès lors à tous les travailleurs à partir du 1^{er} avril 2023, peu importe que leurs contrats de travail aient été rompus avant sa signature.

¹⁸ p.12 des conclusions de synthèse des parties demanderesses.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

Les demandeurs invoquent l'arrêt prononcé le 16 juillet 2013 par la Cour du travail de Bruxelles qu'ils résumant en ces termes : « (...) *Cet arrêt précise que la convention collective dotée d'un effet rétroactif ne peut être écartée en raison du fait que le contrat de travail de Madame avait pris fin avant la conclusion de cette convention collective* »¹⁹. Il conviendrait donc « *de se positionner au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention et d'examiner si les intéressés ont ou non la qualité d'employé à cette date. A la date du 1^{er} avril 2023, les demandeurs avaient bien la qualité d'employé* »²⁰.

- 3.4 A titre subsidiaire, la SRL DOW soutient que les demandes ne seraient pas fondées au motif que les principes généraux d'interprétation des contrats ne permettraient pas de remettre en cause l'équilibre obtenu par la signature des conventions de rupture du contrat de travail.

En synthèse, la SRL DOW estime que le champ d'application de la C.C.T d'entreprise du 23 novembre 2023 exclurait les personnes ayant cessé d'être occupées avant sa signature. Cette conclusion s'imposerait au regard de l'intention et l'objectif poursuivis pas les parties signataires, le préambule de la C.C.T précisant que celles-ci sont « *soucieuses du développement de l'activité économique et du maintien de la position concurrentielle de la SRL DOW (...) dans son marché, ainsi que de l'emploi* »²¹.

La SRL DOW estime, en substance, qu'une C.C.T conclue avec un effet rétroactif ne peut avoir pour effet de revenir sur une convention individuelle réglant définitivement les droits et obligations des parties.

A l'appui de sa position, elle invoque également l'arrêt prononcé le 16 juillet 2013 par la Cour du travail de Bruxelles de même que celui prononcé le 16 octobre 2013 par la même juridiction.

IV. LA RECEVABILITE DE L'ACTION – DECISION DU TRIBUNAL

❖ L' « exceptio obscurri libelli »

➤ Principes

- 4.1 L'article 1034ter, 4°, du Code judiciaire stipule que la requête contient à peine de nullité « *l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande* ».

Les termes « *exposé sommaire des moyens* » employés à l'article 1034ter, 4°, du Code judiciaire ne visent pas la norme juridique, mais les éléments de fait qui servent de fondement à la demande²².

¹⁹ p.9 des conclusions de synthèse des parties demanderes.

²⁰ Idem.

²¹ Préambule de la CCT du 23 novembre 2023, pièce 1 du dossier des demandeurs.

²² Cass., 24 novembre 1978, Pas., 1979, I, 352.

➤ Application

4.2 En l'espèce, la requête introductive d'instance rencontre ces exigences.

En page 2, les demandeurs exposent qu'ils ont été licenciés le 31 mai 2023, que leurs licenciement s'accompagnent de la signature d'une convention de rupture de contrat de travail et que postérieurement à celui-ci, soit le 23 novembre 2023, une C.C.T d'entreprise, prévoyant une augmentation salariale à partir du 1^{er} avril 2023, a été conclue.

Les éléments de faits qui servent de fondement à la demande sont donc énoncés.

Les demandeurs exposent ensuite l'objet de leurs demandes : obtenir une régularisation salariale, au 1^{er} avril 2023, par application des dispositions de la C.C.T susmentionnée à leurs situations. Ils précisent même que le champ d'application de cette C.C.T n'exclurait pas les travailleurs licenciés et invoque, à l'appui de leurs position, l'arrêt prononcé le 16 juillet 2023 par la Cour du travail de Bruxelles.

Force est donc de constater que la requête contient l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

En outre, en tout état de cause et conformément aux articles 861 et 864 du Code judiciaire, le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure que si l'exception de nullité est proposée simultanément et avant tout autre moyen, si l'irrégularité nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception et si cette lésion des intérêts **ne peut être réparée**²³, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Il se déduit de ce qui précèdent que c'est à tort que la SRL DOW invoque l' « *exceptio obcurri libelli* ».

❖ La connexité (arts. 701 et 30 du Code judiciaire)

- Principes

4.3 L'article 701 prévoit que :

« Diverses demandes entre deux ou plusieurs parties peuvent, si elles sont connexes, être introduites par le même acte » ;

L'article 30 du Code judiciaire que :

« Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps, afin d'éviter

²³ V. Cass., 3e ch., 16.10.2023, R.G. n°C.20.0548.N, juportal

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément »

La Cour de cassation a précisé que :

« Il résulte de ces dispositions que les seules fins de non-recevoir entraînant la non-recevabilité de l'action sont le défaut d'intérêt ou de qualité ainsi que l'autorité de la chose jugée et que la nullité d'un acte de procédure ne peut être prononcée que si elle est expressément prévue par la loi. Aucune disposition légale ne prévoit que l'absence de connexité entre les différentes demandes introduites par un seul et même acte de procédure entraîne la non-recevabilité des demandes contenues dans celui-ci, à l'exception de la première d'entre elles.

La sanction de l'absence de connexité et du non-respect de l'article 701 du Code judiciaire réside uniquement dans la disjonction et l'instruction séparée des différentes demandes non connexes introduites par le même exploit.

Le jugement attaqué ne décide partant pas légalement de confirmer la décision du premier juge que les demandes contenues dans l'exploit du 21 août 1997 ne sont pas recevables, à l'exception de la première d'entre elles concernant le dossier V. (violation des articles 17, 18, 25, 30, 701 et 860 du Code judiciaire) »²⁴.

- Application

4.4 En l'espèce, les demandes sont connexes.

Il serait en effet contraire à l'intérêt d'une bonne justice ainsi qu'à la sécurité juridique de traiter ces demandes séparément et de leur réserver un sort différent, alors qu'elles émanent de travailleurs ayant été au service du même employeur, se trouvant dans des situations similaires, formulant leurs demandes sur le même socle de faits, poursuivant le même objet et que les mêmes moyens/arguments juridiques sont invoqués de part et d'autre.

Le seul fait que le *quantum* des prétentions diffère (si les demandes n'étaient pas formulées à titre provisionnel) ne suffit pas à écarter l'application de l'article 30 du Code judiciaire.

Le tribunal fait sienne la position d'une autre chambre du tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, qui a jugé que :

« En vertu des art. 30 et 701 C.jud., diverses demandes entre deux ou plusieurs parties peuvent, si elles sont connexes, être introduites par le même acte. Il y a connexité entre les différentes demandes formées par plusieurs demandeurs, au service d'un même employeur, exerçant les mêmes fonctions et fondant leur action sur l'application de la même disposition légale en manière telle qu'il serait contraire à l'intérêt d'une bonne justice ainsi qu'à la sécurité juridique qu'examinées par des chambres différemment composées du tribunal, ces demandes connaissent un sort différent »²⁵.

²⁴ Cass, 24 novembre 2008 C.07.0432.F/2

²⁵ Trib. trav. Charleroi (3e ch.) n° 152.861/A, 3 décembre 2001, J.T.T. 2002, liv. 826, 198.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

Par conséquent, aucun moyen d'irrecevabilité ne peut être déduit de la violation des articles 30 et 701 du Code judiciaire.

❖ L'exception de prescription

- Principes

- 4.5 Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat (art. 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).
- 4.6 Lorsque les faits invoqués par le travailleur sont susceptibles de revêtir les éléments constitutifs d'une infraction pénale, il y a lieu d'examiner la réunion des conditions nécessaires à l'application du délai de prescription de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du code de procédure pénale²⁶ selon lequel « *L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique* ».

Sur pied de l'article 2262bis du Code civil, le délai de prescription de l'action civile naissant d'un délit se prescrit par cinq ans.

La Cour du travail de Bruxelles²⁷ rappelle à ce sujet que « *la prescription quinquennale prévue par ces dispositions trouve à s'appliquer à toute demande tendant à une condamnation civile qui se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction²⁸, pour autant que le juge constate que les faits qui servent de base à cette demande tombent sous l'application de la loi pénale. Il ne suffit pas que l'infraction pénale soit invoquée ; avant de faire application des règles régissant la prescription de l'action civile fondée sur une infraction, le juge doit relever en l'espèce tous les éléments constitutifs de cette infraction et vérifier si celle-ci est imputable à la partie à qui l'indemnisation est réclamée^{29,30}* »

- Application

- 4.7 A l'estime du tribunal, les relations contractuelles ont pris fin le 24 mai 2023, date à laquelle le congé³¹ a été notifié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sans qu'aucun préavis ne soit presté. Les conventions de rupture signées par chacun des

²⁶ Cass., 23 octobre 2006, *J.L.M.B.*, 2007, p. 698

²⁷ C. Trav. Bruxelles (2e ch.), 18 décembre 2014, *JTT*, 2015, p. 153-156.

²⁸ La Cour du travail cite : Cass., 23 octobre 2006, *JTT*, 2007, p. 227 ; Cass., 22 janvier 2007, R.G. no S.04.0165.N, *JTT*, p. 289 ; Cass., 20 avril 2009, *JTT*, p. 429.

²⁹ Ici et ailleurs, le tribunal souligne.

³⁰ La Cour du travail de Bruxelles cite Cass., 11 février 1991, *JTT*, p. 298 ; Cass., 25 octobre 2004, *www.cass.be*, R.G. no S.99.0190.F ; Cass., 9 février 2009, *JTT*, p. 211.

³¹ Acte juridique unilatéral et irrévocable par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

demandeurs confirme cette date en indiquant : « *Le congé a été notifié le 24/05/2023 avec une prise d'effet le même jour* ».

La clause selon laquelle « *Le dernier jour presté sera le 31/05/2023. Aucun préavis ne sera presté (...)* » ne remet pas en cause ce constat.

Ni le formulaire « C4 », ni les fiches de paie du mois de mai 2023 ne démontrent l'existence de prestations effectives jusqu'au 31 mai 2023. Le tribunal se réfère notamment aux éléments suivants :

- M. A était en incapacité de travail, au moins depuis le mois d'avril 2023³² ;
- La fiche de paie de Mme B , pour la « période » du 31 mai 2023, comporte la mention « *Av. non récurrents. Sans prest* ».
La fiche de paie couvrant la période du 1^{er} mai au 31 mai 2023 (qui liquide le paiement des pécules de vacances, des jours de vacances restants -12 jours- et l'indemnité compensatoire de préavis) fait apparaître le paiement de 5 jours prestés, 4 jours fériés et 2 jours de salaire garanti, soit 11 jours rémunérés (soit des prestations jusqu'au 15 mai 2023) ce qui correspond d'ailleurs aux chèques repas délivrés pour ce mois³³ ;
- Plusieurs fiches de paie ont été établies pour M. T : l'une pour le 31 mai 2023 avec la mention « *Av. non récurrents. Sans prest* » ; Trois autres pour la période du 1^{er} mai au 31 mai 2023. L'une mentionne 18 jours prestés (outre la liquidation des pécules de vacances) soit des prestations jusqu'au 24 mai 2023 (5 jours/semaine). Une autre, relative au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et autres avantages, mentionne 11 jours prestés, 1 jour férié et 6 jours de salaire garanti (18 jours au total) ainsi que les vacances non prises³⁴ ;
- La situation de M. M est comparable. Une fiche pour le 31 mai 2023 (« *Av. non récurrents. Sans prest* »), une seconde pour les vacances non prises, une troisième pour la liquidation de l'indemnité compensatoire de préavis révélant 5 jours travaillés, 1 jour férié, 8 jours de vacances rémunérés (14 jours au total) outre le paiement des simple et double pécules de vacances³⁵ ;
- Concernant M. W , une première fiche de paie mentionne le paiement d'un « *Av. non récurrents. Sans prest* », une seconde fiche de paie fait apparaître la rémunération de 14 jours prestés, 2 jours complémentaires, 1 jour férié outre 4 jours de vacances rémunérés³⁶ ;
- Les conventions signées précisent que les montants dus en exécution de celles-ci (indemnité compensatoire de préavis, pécules de vacances de départ et prime de fin d'année) seront mis en paiement avec la clôture de la paie mensuelle suivant la date de fin de contrat.

4.8 En cas de rupture immédiate du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité de préavis, comme en l'espèce, le délai de prescription prend cours au moment de la notification du congé, soit le 24 mai 2023. Le fait que la rémunération du mois en cours

³² Pièce 3.2 du dossier de M. A

³³ Pièce 4.2 du dossier de Mme E

³⁴ Pièce 7.2 du dossier de M. T

³⁵ Pièce 8.1 du dossier de M. M

³⁶ Pièce 11.2 du dossier de M. W

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

continue à être payée et que le formulaire de chômage « C4 » mentionne une date postérieure à la rupture du contrat n’y change rien³⁷.

4.9 Les demandeurs n’invoquent pas, à juste titre, l’existence d’une infraction pénale dans le chef de la SRL DOW, les éléments constitutifs de l’infraction de non-paiement de la rémunération n’étant pas réunis.

4.10 La requête introductive d’instance ayant été adressée par recommandé le 30 mai 2024 et reçue au greffe le 31 mai 2024, l’action de Mme B est, par conséquent, prescrite. Il en est de même de celles de Ms A, T, M, S et W.

❖ L’exception de renonciation/transaction

- Principes

4.11 En doctrine et en jurisprudence, « *La renonciation volontaire abdicative est l’acte juridique unilatéral par lequel une personne abandonne un droit qui lui appartient, ce qui provoque l’extinction de ce droit* »³⁸.

La renonciation constitue donc un acte unilatéral qui lie irrévocablement son auteur et opère de plein droit sans qu’aucune autre formalité ne soit requise³⁹. S’agissant, toutefois, d’une renonciation à un droit, elle doit être interprétée de manière restrictive et ne peut se déduire que de faits non susceptibles d’une autre interprétation⁴⁰.

4.12 Selon P. Van Ommeslaghe, la renonciation peut porter non seulement sur des droits actuels ou acquis, mais également sur des droits futurs ou même éventuels. À partir néanmoins du moment où ces droits sont impératifs, il ne peut y être renoncé que lorsqu’ils sont acquis⁴¹.

*« Le droit du travail étant impératif, il est interdit aux travailleurs de renoncer par avance aux droits que ledit droit leur accorde. (...) la situation est différente si la renonciation survient après la naissance du droit puisqu’à ce moment, tout risque de pression émanant de l’employeur a disparu »*⁴².

Ainsi, en matière de droit du travail, un abandon de droit peut intervenir sans aucune restriction particulière dès la notification du congé c’est-à-dire dès le moment où tout risque

³⁷ En ce sens not. Trib.Trav. Liège, 9 janvier 1995, *J.T.T.*, 1995, 360.

³⁸ P. VAN. OMMESLAGHE, in DE PAGE, *Traité de droit civil belge*, t. II, Les obligations, Bruylant, n° 1611, éd. 2013.

³⁹ S. VAN WASSENHOVE, « La renonciation en droit du travail », *JTT*, 2007, p. 412 ; voyez aussi : C. DESMET et G. CUPPENS, « Convention de transaction : gare aux renonciations précoces », *Ors.*, 2017/7, p. 2 et ss et spécialement p. 4.

⁴⁰ Cass., 25/04/2005, *Pas.*, I, p. 928 ; S. GILSON, « Les renonciations ne se présument pas : examen en droit social de l’application d’un principe général de droit », in « Au-delà de la loi – Actualités et évolution des principes généraux de droit », Anthémis, 2006, p. 53 et ss.

⁴¹ P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, vol. 1, Bruxelles, P.U.B., 1999-2000, p. 95 cité dans S.GILSON et F.LAMBINET, « La renonciation en droit du travail », in « Les mécanismes civilistes dans la relation de travail », Anthémis, P.914

⁴² B. PATERNOSTRE, « Sur la renonciation à se prévaloir des causes suspendant l’écoulement du délai de préavis... », *Orientations*, Waterloo, Kluwer, 2017/5, p. 23.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

de pression émanant de l'employeur a disparu, le travailleur recouvrant, à ce moment précis, la pleine maîtrise de ses droits⁴³. Il est toutefois possible de renoncer par contrat aux droits qui ne reposent pas sur des dispositions légales impératives⁴⁴.

- 4.13 La convention de transaction peut être le siège de renonciation faites par les parties. La renonciation par le biais d'une convention de transaction nécessite toutefois, à l'inverse de la renonciation unilatérale, l'accord du cocontractant pour pouvoir sortir ses effets, ainsi que l'existence de concessions réciproques.

En effet, selon l'article 2044 (ancien) du Code civil, « *la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître* ».

Une transaction implique un abandon de droits des deux parties et, par conséquent, aussi du travailleur. Cet abandon de droits doit être fait de manière non équivoque, sans qu'il soit pour autant nécessaire de faire une énumération précise des droits auxquels il est renoncé⁴⁵.

La convention de transaction doit, comme tout contrat, répondre aux conditions de validité contenues à l'article 1108 ancien du Code civil à savoir : le consentement, la capacité, l'objet et la cause. Comme tout contrat, la transaction pourrait être affectée d'un des vices de consentement visés aux articles 1109 ancien et suivants du Code civil, soit l'erreur, le dol, la violence et la lésion qualifiée.

Une transaction ne peut cependant être attaquée pour cause d'erreur de droit ou pour cause de lésion (art. 2052 ancien du Code civil dispose que : « *Les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion* »).

Ainsi, lorsque la nullité affecte la transaction dans son ensemble, elle doit être entièrement annulée, avec effet rétroactif ; tel est le cas en présence d'un vice de consentement ou lorsque la transaction poursuit, de façon globale, des objectifs contraires à l'ordre public⁴⁶.

Il convient de rappeler que, parmi d'autres dispositions du Code civil, l'article 1134 du Code civil trouve également à s'appliquer en cette matière, ce qui implique que les principes d'autonomie de la volonté des parties et d'exécution de bonne foi des conventions sont applicables. Il en est de même des articles du Code civil qui régissent l'interprétation des conventions, et notamment de l'article 1156 qui stipule que toute convention doit être interprétée selon la commune intention des parties et sans s'arrêter au sens littéral des termes.

⁴³ Cass., 11/02/1980, JTT, 1981, p.34 ; Cass., 05/10/2009, Pas., I, p. 2164 ; Cass., 16/05/2011, Pas., I., p. 1341 ; S. VAN WASSENHOVE, op.cit., p. 413 ; C. T. Bruxelles, 13/05/2015, JTT, 215, p. 341.

⁴⁴ Compendium droit social 2023-2024, Tome 3, p. 3226.

⁴⁵ En ce sens not. C. trav. Anvers, 14 juin 2006, *Chron. D.S.*, 2007, 430 ; C. trav. Mons, 15 janvier 2019, *J.T.T.*, 2019, 436

⁴⁶ Voy la référence citée par A. RIGOLET, *Contrat de transaction, R.P.D.B.*, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 174.

4.14 L'essence même de la convention de transaction est qu'elle fera obstacle à ce que l'une des deux parties assigne ultérieurement l'autre partie en justice. Si une telle assignation a néanmoins lieu, la partie assignée pourra opposer à l'autre partie l'exception de transaction, laquelle est – selon une doctrine majoritaire – une fin de non-recevoir de la demande⁴⁷. L'exception de transaction vaut pour tout ce qui est compris dans l'objet de la transaction. Cet effet extinctif s'étend aux droits auxquels les parties renoncent en transigeant.»⁴⁸.

- Application

4.15 « La convention de rupture du contrat de travail », signée les parties - après la notification du congé - avait pour objectif de « *fixer leurs droits et obligations s'agissant de la fin de leur relation professionnelle* »⁴⁹.

Il s'agit d'une convention de transaction comprenant des concessions réciproques ainsi que des clauses de renonciation.

Ainsi, d'une part, la SRL DOW s'engageait non seulement à verser un certain montant déterminé à titre d'indemnité compensatoire de préavis – la convention précisant sur ce point que « *les parties à la discussion se désistent explicitement de toutes discussions concernant le nombre de mois et de semaines couvertes par l'indemnité compensatoire de préavis* » mais également à payer une « *indemnité complémentaire aux allocations de chômage* ». Les parties ayant expressément convenus, sur ce point, qu'elles « *ne considèrent pas cette prime complémentaire comme une indemnité compensatoire de préavis* » et que « *la dite indemnité ne se substitue pas aux avantages octroyés dans le cadre d'un régime normal de licenciement* »⁵⁰.

Il s'agissait donc d'une prime complémentaire d'un montant important et variable en fonction de chaque demandeur.

La SRL DOW renonçait également à faire valoir à tout engagement de non-concurrence à l'égard des demandeurs (art.11 des conventions).

D'autre part, les demandeurs s'engageaient, quant à eux, à respecter des clauses de confidentialités (art. 6 des conventions) et à supprimer tout support informatique ou contenu professionnel dont ils avaient bénéficié durant l'exécution de leurs contrats de travail (art.8 des conventions).

Préalablement au paiement des montants convenus, chaque demandeur reconnaissait et acceptait « *que les montants qui lui seront payés en application de la présente convention englobent toutes sommes généralement quelconques, auxquelles il pourrait prétendre du*

⁴⁷ Voir à ce propos, C. DESMET et G. CUPPENS, *op.cit.*

⁴⁸ DELFORGE, C., DURANT, I., GEORGE, F., HELAS, C., WERY, P., CRUQUENAIRE, A., Contrats divers - Le contrat de transaction contributions dans un livre Droit des contrats spéciaux. Ouvrage à l'attention des étudiants du programme de bachelier en droit, 548-589 (42 p.) – 2022.

⁴⁹ p.1 des conventions.

⁵⁰ Art.3 des conventions.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

chef de la rupture, de l'exécution ou de la suspension du contrat de travail ».

Il existe donc bien, dans le chef de chacune des parties, des concessions réciproques. Il convient de rappeler que celles-ci ne doivent pas être de valeur égale. La valeur respective des sacrifices n'a pas d'importance, raison pour laquelle la transaction ne peut être attaquée pour cause de lésion (art. 2052 ancien C. civ.).

Les parties ont également souhaité prévenir tout litige et toute contestation à naître par l'insertion, dans leurs conventions, de clauses de renonciation libellées en ces termes :

« (...) 4. Les parties renoncent irrévocablement à poursuivre ou entamer une action judiciaire l'une à l'égard de l'autre pour quelque motif ou objet que ce soit et qui serait relative à la rupture, à la suspension ou à l'exécution du contrat de travail, sauf à poursuivre la bonne exécution des présentes.

5. XXXXX et DOW renoncent expressément à introduire toute demande ultérieure de quelque chef et de quelque nature que ce soit et renoncent à tout droit qu'ils pourraient avoir eu du fait de leurs relations professionnelles ou de l'existence d'une relation avec une société du groupe DOW, sauf à considérer ses droits issus du fonds de pension de DOW.

6. Chaque partie renonce de même à se prévaloir de toutes erreurs de droit ou de fait et de toutes omissions relatives à l'existence et/ou à l'étendue de ses droits ».

Il se déduit de ce qui précède que l'intention commune des parties était non seulement de déterminer, de manière définitive, les modalités de la rupture des relations contractuelles par le biais de concessions réciproques, les travailleurs ayant notamment, dans ce cadre, expressément accepté que les montants convenus règlent de manière définitive l'ensemble des droits pouvant découler de l'exécution ou de la rupture de leur contrat de travail mais elles ont également souhaité prévenir tout litige susceptible de naître tant de l'exécution du contrat de travail que de sa rupture.

- 4.16 Les demandeurs soutiennent que la convention collective de travail d'entreprise signée le 23 novembre 2023, norme supérieure dans la hiérarchie des sources au contrat de travail, ferait échec aux clauses de renonciation des conventions signées par les travailleurs.

La nullité prévue à l'article 11 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires – sanctionnant les clauses contraires aux dispositions d'une C.C.T – ne s'applique cependant qu'aux clauses d'un contrat de travail et aux dispositions d'un règlement de travail, et non aux dispositions d'une transaction.⁵¹ Une transaction portant sur des droits issus d'une convention collective de travail peut dès lors être parfaitement conclue, comme c'est le cas en l'espèce.

- 4.17 Les parties demanderesses estiment ensuite que le caractère impératif du droit du travail s'opposerait à toute renonciation à des droits dont elles n'avaient pas connaissance.

⁵¹ Cass., 22 avril 1985, Chron. D.S., 1985, 203 cité in Compendium droit social, Tome 3, p.3235.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

S'il est exact que la nature impérative d'une disposition légale interdit tout abandon portant sur un droit futur pendant la durée du contrat de travail, il est en revanche admis qu'un travailleur peut renoncer, à tout moment, aux droits qui ne reposent pas sur des dispositions légales impératives. Une telle renonciation peut même porter sur des droits futurs ou éventuels.

M.DENIS et F. GILLET écrivent à ce sujet que :

« Même si elles ne sont pas nombreuses en droit du travail, un travailleur peut renoncer aux dispositions qui ne sont ni d'ordre public, ni impératives. Nous pensons notamment aux avantages qui sont accordés contractuellement, en dehors de toute obligation légale, tels la voiture de société, les chèques-repas, le salaire (s'il est supérieur aux minimums prévus par les conventions collectives de travail en vigueur), voire le bonus. Ces avantages découlant uniquement du contrat de travail, il est selon nous possible d'y renoncer à tout moment⁵² ».

En l'espèce, les renonciations litigieuses, intervenues après la notification du congé, portent sur les droits issus de la convention collective de travail d'entreprise conclue le 23 novembre 2023 mais rétroactive au 1^{er} avril 2023, soit avant la rupture.

Il s'agit d'une convention d'entreprise accordant un avantage salarial dont les dispositions ne revêtent aucun caractère impératif et peuvent donc faire l'objet d'une renonciation à tout moment, y compris pendant l'exécution du contrat de travail.

Il ne s'agit en effet pas d'une norme obligatoire fixant une rémunération minimale - à laquelle les travailleurs ne pourraient renoncer qu'une fois le droit acquis - mais d'une augmentation salariale décidée par l'employeur afin d'encourager la productivité. Par conséquent, les demandeurs ne peuvent soutenir que leurs renonciations ne pouvaient porter sur de tels droits (qui ne sont pas impératifs).

De plus, en raison de la fiction juridique de la rétroactivité, les demandeurs doivent être considérés comme étant au service de la SRL DOW à la date du 1^{er} avril 2023. Il ne peut donc être soutenu – par application de cette même fiction – qu'ils auraient renoncé à un avantage dont ils n'avaient pas connaissance.

4.18 Les demandeurs invoquent l'article 5.74 du Code civil, issu de la réforme du droit des obligations, qui consacre la théorie de l'imprévision sous l'intitulé de « *changement de circonstances* », qui prévoit que :

« Chaque partie doit exécuter ses obligations quand bien même l'exécution en serait devenue plus onéreuse, soit que le coût de l'exécution ait augmenté, soit que la valeur de la contre-prestation ait diminué.

Toutefois, le débiteur peut demander au créancier de renégocier le contrat en vue de l'adapter ou d'y mettre fin lorsque les conditions suivantes sont réunies:

1° un changement de circonstances rend excessivement onéreuse l'exécution du contrat de sorte qu'on ne puisse raisonnablement l'exiger;

⁵² DENIS, M., GILLET, F., La renonciation en droit du travail, Ors. 2024, liv. 8, 26-40.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

- 2° ce changement était imprévisible lors de la conclusion du contrat;
- 3° ce changement n'est pas imputable au sens de l'article 5.225 au débiteur;
- 4° le débiteur n'a pas assumé ce risque; et
- 5° la loi ou le contrat n'exclut pas cette possibilité.

Les parties continuent à exécuter leurs obligations pendant la durée des renégociations.

En cas de refus ou d'échec des renégociations dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, adapter le contrat afin de le mettre en conformité avec ce que les parties auraient raisonnablement convenu au moment de la conclusion du contrat si elles avaient tenu compte du changement de circonstances, ou mettre fin au contrat en tout ou en partie à une date qui ne peut être antérieure au changement de circonstances et selon des modalités fixées par le juge. L'action est formée et instruite selon les formes du référé ».

Cette disposition ne s'applique pas en l'espèce. Outre le fait que le tribunal n'est pas saisi selon les formes du référé, la condition d'excessive onérosité n'est manifestement pas rencontrée, l'organisation syndicale des demandeurs précisant même que « *le montant que représente la régularisation de 1 % pour la société n'est pas une somme excessive*⁵³ ».

De plus, à l'estime du tribunal, plusieurs clauses des conventions signées par les demandeurs font obstacle à l'application de cette disposition, sous peine de méconnaître le principe d'exécution de bonne foi des conventions.

Il s'agit de :

- la clause par laquelle chacun d'eux « *reconnaît et accepte que les montants qui lui seront payés en application de la présente convention englobent toutes sommes généralement quelconques, auxquelles il pourrait prétendre du chef de la rupture, de l'exécution ou de la suspension du contrat de travail* » ;
- Et celle qui précise que les parties « *renoncent irrévocablement à poursuivre ou entamer une action judiciaire l'une à l'égard de l'autre pour quelque motif ou objet que ce soit et qui serait relative à la rupture, à la suspension ou à l'exécution du contrat de travail, sauf à poursuivre la bonne exécution des présentes* » ;
- Celle selon laquelle : « *Chaque partie renonce de même à se prévaloir de toutes erreurs de droit ou de fait et de toutes omissions relatives à l'existence et/ou à l'étendue de ses droits* ».

Il est incompatible d'invoquer un changement de circonstances après que la convention ait été pleinement exécutée.

4.19 Subsidiairement, les demandeurs soutiennent avoir été victimes d'une erreur de droit invincible.

Comme rappelé précédemment, une transaction ne peut être attaquée/annulée pour cause d'erreur de droit ou pour cause de lésion (art.2052, al.2, ancien C.civ).

⁵³ Lettre du 26 avril 2024.

L'erreur sur l'étendue des droits ou sur l'importance de l'indemnisation ne constitue pas une erreur sur la substance ou sur l'objet de la transaction. La Cour d'appel de Mons a jugé que reconnaître une telle erreur « *reviendrait à admettre en violation des articles 1134 et 2052 de l'ancien Code civil, la nullité d'une transaction chaque fois qu'il serait allégué par une partie que l'indemnité sur le montant de laquelle elle a marqué son accord est inférieure ou supérieure à celle qui aurait été retenue si elle n'avait pas transigé, ce qui réduirait à néant l'utilité sociale, pourtant indéniable, de la transaction* »⁵⁴.

4.20 Par conséquent, les conventions de rupture du contrat de travail constituent des transactions librement conclues, postérieures à la notification du congé et dépourvue de vice. Les demandeurs ne sollicitent d'ailleurs ni la nullité de la convention, ni la remise des choses dans leur état initial⁵⁵.

Les conventions contiennent des clauses réciproques de renonciation qui s'opposent à toutes demandes en justice.

Il a été jugé que :

« La transaction par laquelle les parties renoncent explicitement à tous les droits dans le cadre de la loi relative aux contrats de travail et à toute action contractuelle ou autre indemnisation sur la base de quelque législation que ce soit s'oppose à ce qu'une partie puisse encore prétendre à une indemnisation fondée sur des éléments dont elle n'avait pas connaissance au moment de la conclusion de la transaction⁵⁶».

Ce jugement précisait encore que :

« Si la volonté réelle 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 » et que « si la convention traduit 'la volonté réelle' de renoncer à tous droits éventuels pouvant encore découler du contrat de travail, une énumération des droits éventuels auxquels il est renoncé n'est pas requise ».

4.21 **En conclusion**

Il ressort de l'ensemble des développements qui précèdent que les conventions de rupture conclues par les parties après la notification du congé constituent des transactions régulières, librement consenties et pleinement exécutées.

Elles comportent des concessions réciproques et des clauses de renonciation par lesquelles les parties ont manifesté la volonté de clore définitivement tout différend relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail, y compris à l'égard de droits éventuels (non

⁵⁴ Mons, 19 mars 1980, Rev. not. belge, 1980, p. 264, obs. J. saCe ; Pas., 1987, II, p. 83, Bull. ass., 1989, p. 113, note M. LAMBERT. Voir aussi Mons, 13 juin 1989, Pas., 1990, II, p. 40 (erreur sur importance du préjudice).

⁵⁵ Sur ce point, le tribunal précise qu'il n'appartient pas à la juridiction qui constaterait l'existence d'un vice de modifier les termes d'une transaction pour qu'elle convienne mieux aux souhaits des parties

⁵⁶ Trib.trav.Bruxelles, 15 novembre 2012, J.T.T., 2012, 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

impératifs) au moment de la signature de la convention.

Dès lors, les demandeurs ne peuvent utilement invoquer ni l'existence d'une convention collective d'entreprise postérieure, ni la théorie du changement de circonstances, ni une prétendue erreur de droit pour échapper aux engagements librement souscrits.

La demande de M. C est irrecevable de même que celles de Ms K
MU , P .

4.22 A titre surabondant - bien que l'examen des demandes pourrait s'arrêter à ce stade - le tribunal précise que, si la Cour de cassation a jugé qu'une C.C.T conclue avec effet rétroactif est obligatoire y compris pour les travailleurs qui ne sont plus en service au moment de la conclusion de la C.C.T mais qui l'étaient à la date rétroactive à laquelle la C.C.T déclare sortir ses effets⁵⁷, une C.C.T conclue avec effet rétroactif ne peut, cependant, modifier un accord individuel – et donc une transaction - qui a été conclu avec un travailleur à une date antérieure à la date d'entrée en vigueur rétroactive⁵⁸.

C'est en ce sens qu'à statuer la Cour du travail de Bruxelles dans ses arrêts des 16 juillet et 16 octobre 2013⁵⁹ cités par les parties. Cette solution s'impose d'autant plus lorsque il s'agit, comme en l'espèce, d'une convention collective de travail qui n'a pas été rendue obligatoire par arrêté royal et qui n'est pas sanctionnée pénalement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Dit les demandes de Madame B et Messieurs A , T , M , S et W prescrites.

Dit les demandes de Messieurs C , K , MU , P irrecevables.

Condamne les demandeurs aux frais et dépens de l'instance non liquidés par la partie défenderesse.

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, sans caution (art.1397 du Code judiciaire) et sans exclure la faculté de cantonnement.

⁵⁷ Cass. 25 février 2008, *N/W*, 2008, 442

⁵⁸ Compendium droit social, 2023-2024, Tome 1, p. 101.

⁵⁹ C.trav. Bruxelles, 16 octobre 2013, *J.T.T.*, 2014.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n° 24/1072/A – Jugement du 26 janvier 2026

Ainsi rendu et signé par la **neuvième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

Mme S. C
Mme D. D
M. L. S
M. G. S

Juge au Tribunal du Travail, président la chambre,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur employé,
Greffier.

Et prononcé en audience publique de la **9^{ème} chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, le 26 janvier 2026 par Madame S. C , Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de Monsieur S , Greffier.