

SECTION 1^{re}. L'EXTINCTION DU CONTRAT (MODES GÉNÉRAUX DE CESSATION)

Sous-section 1^{re}. L'accord des parties

§ 1^{er}. *Les principes*

6. En vertu de l'article 1134 de l'ancien Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Les parties peuvent donc également défaire ce qu'elles ont fait.

7. En droit du travail, la rupture amiable est une convention de commun accord par application de l'article 1134 précité. Cette rupture, qui peut être prévue avec ou sans indemnité, n'est soumise à aucune condition de fond ou de forme. Il va de soi que, comme pour toutes conventions, les règles de droit de la preuve inviteront les parties à rédiger un *instrumentum*.

§ 2. *Les causes de nullité*¹

8. La volonté exprimée dans le congé doit être exempte de tout vice de consentement. En effet, à l'instar de toutes conventions, les parties au contrat de travail peuvent invoquer l'existence d'un vice de consentement en vue d'en contester la validité². Il s'agit, classiquement, de l'erreur, du dol et de la violence.

I. L'erreur

9. L'erreur résulte de la représentation inexacte que les parties se font de la réalité : la volonté réelle n'est pas la volonté émise en raison d'une conception inexacte de la réalité.

10. L'erreur n'est une cause de nullité de l'accord que si elle est substantielle, commune aux parties et excusable³. En conséquence, le seul fait que le travailleur se soit

(1) Le lecteur se référera également à la partie relative aux congés.

(2) Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 378 ; Cass., 28 avril 1980, *Pas.*, 1980, I, p. 1067.

(3) L'erreur ne doit pas être inexorable, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas être une erreur que n'aurait pas commise une personne raisonnable et diligente dans les mêmes circonstances. Il s'agit d'une application de l'article 1110 du Code civil.

trompé, par exemple parce qu'il pensait que la résiliation conventionnelle de son contrat était plus avantageuse que la rupture moyennant préavis, n'emporte pas erreur sur la substance. L'erreur résultant de la mauvaise appréciation des conséquences juridiques de l'acte n'affecte pas la validité de l'accord conclu entre l'employeur et le travailleur¹.

La Cour du travail de Liège a retenu l'erreur dans le chef d'une infirmière qui avait donné sa démission car elle n'avait pu évaluer sa part de responsabilité dans une erreur et qu'elle s'était reproché l'entière responsabilité de cet acte, ce qui n'était pas le cas bien que le directeur du département infirmier l'en ait convaincue².

II. Le dol

A. Principes

11. Selon l'article 1116 de l'ancien Code civil, « le dol est une cause de nullité de la convention, lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles, qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté. Il ne se présume pas et doit être prouvé ».

Il s'agit donc de manœuvres commises par une partie pour inciter l'autre à contracter. Ces manœuvres peuvent être actives ou passives. Le dol peut aussi bien être invoqué lors de la conclusion que lors de l'extinction du contrat.

12. Selon la Cour de cassation « la réticence d'une partie, lors de la conclusion d'une convention, peut, dans certaines circonstances, être constitutive de dol, au sens de l'article 1116 du Code civil, lorsqu'elle porte sur un fait qui, s'il avait été connu de l'autre partie, l'aurait amené à contracter à des conditions moins onéreuses »³.

13. Les parties ont une obligation d'information l'une envers l'autre. Cette obligation d'information découle d'une obligation de bonne foi.

(1) Pour des cas d'application, voir : Cass., arrêts des 25 octobre 1999 (*J.T.T.*, 2000, p. 99) et 31 octobre 1994 (*Pas.*, 1994, p. 879 et *J.T.T.*, 1995, p. 122). Voir également : Trib. trav. Bruxelles, 17 mai 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 357.

(2) C. trav. Liège, 6 décembre 2005, *Chr. D.S.*, 2007, p. 413.

(3) Cass., 8 juin 1978, *J.T.T.*, 1978, p. 544.

14. Le Tribunal du travail de Gand a, dans un jugement du 18 mai 1981¹, résumé les principes d'information qui sont applicables en vertu de l'obligation de bonne foi. Ainsi, chaque partie a le devoir d'informer l'autre dans certaines limites :

- 1) Celui qui détient l'information doit savoir ou est censé savoir que l'autre partie attache de l'importance à cette information.
- 2) L'autre partie n'a pas connaissance de cette information et ne pouvait pas l'avoir.
- 3) Le détenteur de l'information doit lui-même être au courant de l'information demandée.
- 4) L'information demandée ne doit pas être du domaine de la vie privée.
- 5) Les informations demandées ne peuvent avoir pour conséquence qu'elles conduisent à un refus d'engagement contraire à la loi.

15. Le dol commis implique que la partie qui s'en prévaut établisse que l'autre partie a été l'auteur de « manœuvres » dolosives qui l'ont amenée à adhérer à la résiliation conventionnelle du contrat. Le seul fait que l'employeur ait présenté, à tort ou à raison, la convention de rupture à l'amiable comme plus avantageuse que la rupture moyennant préavis n'est pas constitutive de dol dans son chef. Pour être constitutif de dol, le comportement de l'employeur doit, être accompagné d'autres éléments.

16. Il est intéressant de rappeler la notion de manœuvres frauduleuses en droit pénal. Celle-ci éclaire la notion de dol, spécialement en droit du travail.

Selon la définition donnée par G. CORNU, elles constituent un acte matériel et extérieur accompli en vue d'inspirer confiance ou crédit et venant à l'appui d'une affirmation mensongère². Il en est ainsi, par exemple, lors de la production de faux documents pour obtenir des subsides³ ou des crédits bancaires⁴.

17. La Cour de cassation enseigne « qu'un simple mensonge ne constitue pas une manœuvre frauduleuse ; que peuvent constituer, toutefois, une manœuvre frauduleuse, un mensonge accompagné d'une mise en scène montée par un prévenu, qui appuie ledit mensonge, qui en augmente la vraisemblance et qui est déterminante pour atteindre le but consistant à se faire remettre, par cette manière d'agir, des fonds, ou un ensemble de procédés d'un prévenu destinés à abuser de la confiance

(1) Trib. trav. Gand, 18 mai 1981, *R.W.*, 1981-1982, p. 1426. Ce jugement concerne la phase de conclusion du contrat. Mais, les principes y contenus sont parfaitement transposables à la phase de rupture de la relation de travail.

(2) G. CORNU, *Vocabulaire juridique*, Paris, PUF, v^o Manœuvres.

(3) Cass., 5 avril 1996, *Pas.*, 1996, p. 111 et *R.D.P.C.*, 1996, p. 712, obs. H.-D. BOSLY, « L'affaire Inu-sop : responsabilité pénale des ministres et droits de l'homme ».

(4) *Ibid.*

ou à tromper autrui, l'usage de fausses qualités ne constituant qu'un des procédés qui, pris de manière isolée, ne constitue pas une manœuvre frauduleuse au sens de l'article 496 du Code pénal, mais qui, conjugué à d'autres pratiques, peut constituer une manœuvre frauduleuse »¹.

Une allégation mensongère ne constitue donc pas, à elle seule, une manœuvre frauduleuse au sens de l'article 496 du Code pénal. Pour qu'il y ait manœuvre frauduleuse, il faut constater une présentation frauduleuse de la réalité, renforcée par des éléments externes ou par une mise en scène frauduleuse. Un tel ensemble, souligne la Cour de cassation « peut être formé, notamment, par des allégations mensongères qui provoquent l'abus de la confiance ou de la crédulité, visé à ladite disposition légale, parce qu'elles sont associées à une qualité déterminée de l'auteur de l'infraction ou à des faits et circonstances qui, tous, donnent crédit à ces allégations »².

De simples fausses promesses, c'est-à-dire un simple mensonge, ne constituent donc pas en tant que tel une manœuvre frauduleuse.

B. Cas d'espèce

18. Selon la Cour du travail de Liège, commet un dol viciant la convention de transaction signée par l'employé, l'employeur qui joint au texte rédigé en néerlandais une traduction française qui n'est qu'une simple convention de cessation du contrat de commun accord et ne comprend pas la renonciation à tout autre droit que ceux liés à la rupture alors que cette clause figure dans l'original signé par l'employé. Cette manœuvre dolosive a amené l'employé à signer la convention, qui n'est pas intitulée « convention de transaction » mais « convention de cessation du contrat de travail par accord mutuel », sans qu'ait d'incidence l'imprudence éventuelle de l'employé qui n'a pas pris le temps de se renseigner, ni de vérifier si la traduction qui lui a été remise était conforme³.

La même cour a décidé que « le dol suppose une manœuvre au sens large. Il peut s'agir d'actes combinés en vue de la tromperie mais aussi d'un simple mensonge, même verbal et de la réticence, à l'exception d'artifices inoffensifs. Il faut rechercher dans le cas concret si la tromperie a été la cause de la convention. L'employé soutient que la démission lui fut présentée comme plus avantageuse que le licenciement pour motif grave et qu'il lui fut promis que s'il signait sa démission, une aide au reclassement lui serait assurée, outre le fait qu'une aide financière lui serait donnée en cas de besoin, ce qu'il n'a pas obtenu. À l'égard d'un cadre âgé de 55 ans, au service de l'entreprise depuis plus de 32 ans, ayant charge de famille, la

(1) Cass., 9 décembre 1997, *Pas.*, 1997, p. 540. Voir également : Cass., arrêts des 4 décembre 1979 (*Pas.*, 1980, p. 416), 15 mars 1977 (*Pas.*, 1977, p. 755) et 5 février 1968 (*Pas.*, 1968, p. 692).

(2) Cass., 4 décembre 1979, *Pas.*, 1980, p. 416.

(3) C. trav. Liège, 14 octobre 2004, inédit, R.G. n° 7317/03.

présentation de la solution la plus adéquate consistant à remettre sa démission dans de telles conditions est entachée de manœuvres qui ont amené l'appelant à donner un consentement qu'il n'eût point donné sans elles. Par conséquent, la démission doit être annulée pour cause de dol »¹.

Selon la Cour du travail de Bruxelles, la pression morale exercée par l'employeur sur le travailleur, confronté seul à trois supérieurs hiérarchiques qui ont obtenu sa signature sur une convention qu'il avait précédemment refusée avec l'assistance de son conseil, est constitutive de violence morale. Les manœuvres pour écarter le conseil du travailleur sont constitutives de dol².

La Cour du travail de Mons a reconnu que le consentement d'un travailleur avait été vicié pour cause de dol lorsqu'après avoir été interrogé une heure durant, il a remis sa démission car on lui avait présenté cet acte comme plus avantageux qu'un licenciement pour motif grave³.

III. La violence

19. Aux termes de l'article 1112 de l'ancien Code civil : « 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 ».

20. Pour être une cause de nullité, la violence doit, réunir les conditions suivantes :

- être déterminante du consentement ;
- faire impression sur une personne raisonnable ;
- faire craindre un mal considérable ;
- être injuste ou illicite⁴.

Il s'ensuit que les simples menaces formulées par l'employeur de licencier un travailleur pour motif grave en vue de le persuader de signer une rupture de commune ou un courrier de démission, n'affectent pas la volonté du travailleur⁵.

(1) C. trav. Liège, 8 novembre 2007, *J.L.M.B.*, 2008, n° 9, p. 377.

(2) C. trav. Bruxelles, 4 juin 2013, inédit, R.G. n° 2011/AB/1194.

(3) C. trav. Mons, 21 février 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 448.

(4) DE PAGE, *Traité*, t. I^{er}, n°s 58 et s. ; Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 378 ; Cass., 12 mai 1980, *Pas.*, 1980, p. 1132 ; Cass., 7 novembre 1977, *J.T.T.*, 1978, p. 45 ; C. trav. Bruxelles, 21 juin 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 383 ; C. trav. Anvers, 9 juin 1995, *R.W.*, 1995-1996, p. 1217 ; C. trav. Bruxelles, 25 février 1987, *Chr. D.S.*, 1988, p. 129, obs. I. BRANDON.

(5) C. trav. Liège, 13 mars 2015, *J.T.T.*, 2015, p. 283 ; C. trav. Liège, 28 février 2000, *Chr. D.S.*, 2002, p. 11.