

08/1468

4^{ème} Chambre

RG. N° 50.005

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 30 JUIN 2008

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de :

B

Partie appelante, représentée par Maître Dear, avocat à
Bruxelles ;

Contre :

L'OREAL BELGILUX SA, dont les bureaux sont établis à
1070 Bruxelles, route de Lennik, 451 ;

Partie intimée, représentée par Maître D. Aguilar loco
Maître C. Wantiez, avocat à Bruxelles ;

*

*

*

Le présent arrêt est rendu en application de la législation suivante :

- Le Code judiciaire.
- La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.
- La loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement attaqué après un débat contradictoire, le 22 juin 2007.

Monsieur B a fait appel le 29 juin 2007.

L'employeur a déposé des conclusions le 31 août 2007, des conclusions additionnelles le 15 novembre 2007 et un dossier le 6 mars 2008. Monsieur B a déposé des conclusions et un dossier le 15 octobre 2007, un dossier le 6 mars 2008 et enfin un dossier le 31 mars 2008 sur la base de l'article 769 du Code judiciaire.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 19 mars 2008.

La cause a été prise en délibéré le 16 avril 2008 sur la base de l'article 769 du Code judiciaire.

I. LE JUGEMENT

Par le jugement du 22 juin 2007, le Tribunal du travail de Bruxelles a :

- Débouté Monsieur E de sa demande.

II. L'APPEL

Monsieur B fait appel. Il demande de condamner l'employeur à lui payer :

- 112.898 EUR d'indemnité de préavis équivalente à 21 mois de rémunération.

L'employeur demande de confirmer le jugement, ou à tout le moins de limiter l'indemnité de préavis à 75.265 EUR.

*

Le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié. Introduit dans les formes et délais légaux, l'appel est recevable.

III. LES FAITS

L'employeur vend des produits cosmétiques, notamment des produits pour les cheveux.

A partir du 2 octobre 1989, Monsieur B a travaillé pour lui dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

A l'origine, il a été engagé comme délégué commercial auprès de salons de coiffure.

En 1993, Monsieur B a convaincu le client D. d'acquérir les produits de l'employeur pour le salon qu'il venait d'ouvrir.

Le client D. a développé ses affaires, en ouvrant d'autres salons par lui-même ou par des franchisés. Il expose qu'au fil des années, Monsieur B et lui sont devenus amis.

En décembre 1997, Monsieur B a été promu responsable de clientèle. Par l'article 9 du contrat de travail signé à cette époque, Monsieur B s'est interdit sauf accord écrit de l'employeur, de travailler soit à son compte ou en association, soit pour un autre employeur.

Sa fonction consistait à fournir aux salons de coiffure des conseils de gestion et de développement, que l'employeur offre contre paiement ou gratuitement aux clients inscrits dans son « club d'affaires » (*Business club*).

A partir de 1999, Monsieur B a conseillé de la sorte le client D. Celui-ci expose qu'il s'était affilié au club d'affaires de l'employeur mais il n'était pas satisfait du prédécesseur de Monsieur B qu'il a été extrêmement satisfait au contraire des interventions de Monsieur B, que ce dernier l'a aidé ainsi que ses franchisés à se développer rapidement, que cette expansion a augmenté sa crédibilité auprès de l'employeur ce dont le client est très reconnaissant à Monsieur B.

En 2003, Monsieur B a été promu responsable des ventes, pour Bruxelles, le Brabant wallon et le Hainaut ainsi que pour les clients importants (« grands comptes ») tels que le client D. Il a arrêté son activité dans la gestion et le développement, pour diriger une équipe de vendeurs.

Le client D. avait alors étendu ses affaires à une trentaine de salons de coiffure. Il bénéficiait des services de gestion et de développement de l'employeur, gratuitement. Il expose avoir été déçu du successeur de Monsieur B : trop peu expérimenté, ce dernier ne pouvait rien lui apprendre. Le client D. a donc cessé de faire appel aux services de gestion gratuits de l'employeur.

En 2003, le client a proposé à Monsieur B de lui fournir, directement et en son propre nom, des conseils en gestion et développement contre rémunération. Il expose préférer travailler avec Monsieur B contre paiement, plutôt que gratuitement avec son successeur chez l'employeur.

Au début de l'année 2004 (les premières factures de 2004 indiquent « TVA en attente »), Monsieur B a entamé une activité indépendante de conseils de gestion, sous la dénomination commerciale Stratégie et développement.

Suivant l'évaluation de l'année 2004, Monsieur B s'est montré cette année là chez l'employeur : capable de résoudre des problèmes complexes, de prendre des décisions, entrepreneur, communicateur efficace, focalisé sur le résultat, capable d'agir et d'obtenir des résultats dans une organisation en réseau, de développer les talents individuels, de construire des équipes performantes, innovateur, leader et réalisateur, positif parfois trop positif. Il pouvait s'améliorer en étant parfois plus court et plus concentré sur le sujet, ainsi qu'en matière d'esprit d'équipe

Au début de l'année 2006, Monsieur B a demandé mais n'a pas obtenu d'augmentation.

Début juillet 2006, le client D. a ouvert un nouveau salon de coiffure à Luxembourg. Le 6 juillet, le directeur commercial l'a rencontré à Luxembourg ; ils se sont entretenus entre autres de la collaboration du client avec Monsieur B

Selon l'employeur, le directeur commercial a transmis cette information au directeur de la division coiffure dès le retour de vacances de celui-ci le 10 août.

Le 28 août 2006, une réunion s'est tenue entre le directeur commercial, le directeur de la division coiffure et le client D. avec son épouse. Le client a confirmé ses déclarations sur sa collaboration avec Monsieur B

Le 30 août, une réunion s'est tenue entre Monsieur B, le directeur commercial et le directeur de la division coiffure. Selon un rapport de cet entretien dressé par un des directeurs, Monsieur B a exposé qu'il avait accompli quelques prestations durant les week-ends ou ses congés pour arrondir ses fins de mois au cours d'une période financièrement difficile (divorce), que ses demandes d'augmentation ayant été refusées il pouvait légitimement se sentir moins loyal envers l'employeur, qu'il avait soumis l'article 9 du contrat de travail à un fiscaliste lequel n'y avait pas vu d'obstacle à cette activité en dehors des heures de travail.

Dans un courriel du 31 août 2006, Monsieur B a évoqué le séminaire de communication donné aux collaborateurs du client en 2005.

Par une lettre recommandée du 31 août 2008 du directeur des ressources humaines, l'employeur a licencié Monsieur B pour motif grave. Par une seconde lettre recommandée du 4 septembre 2006, il lui a notifié le motif grave suivant :

« ... ce lundi 28 août 2006, des clients de l'OREAL, Monsieur D. et son épouse, propriétaires d'une chaîne de salons de coiffure, nous ont informés qu'ils vous avaient - à plusieurs reprises - versé des honoraires pour des prestations que vous leur aviez fournies comme l'organisation de formations, de manifestations et de concours pour le personnel de leur salon de coiffure ou les conseils et avis donnés en matière d'agencement ou de gestion.

Ces clients ont pris cette initiative car ils avaient appris que L'OREAL fournissait, gratuitement, dans le cadre de ses activités du BUSINESS CLUB, ce genre de prestations à certains de ces clients : (...)

Nous vous avons convoqué pour un entretien ce 30 août 2006 pour vous demander de nous confirmer la réalité de ces faits.

Vous nous avez affirmé que cela faisait 10 ans que vous conseilliez ces clients et que vous les aidiez à développer leurs affaires.

Vous avez tenté de justifier votre comportement par la situation financière difficile que vous connaissiez depuis votre divorce en 2003.

Vous nous avez affirmé que c'était depuis cette date que vous avez pris la décision de créer une petite structure juridique « Stratégie et Développement » consistant en une simple inscription au Registre du Commerce en qualité d'indépendant ; ce qui vous a permis d'arrondir vos fins de mois et que tant votre comptable qu'un fiscaliste avaient examiné l'article 9 de votre contrat de travail et en avaient conclu qu'il ne vous était pas interdit d'exercer une activité en dehors des heures de travail.

Enfin, vous nous avez avoué que vous vous sentiez moins loyal à l'égard de L'OREAL car vous attendiez de la société une aide (promotion, augmentation, ...) qui n'est jamais venue.

Ces explications qui ne nous ont pas convaincus démontrent que, contrairement à ce que vous soutenez dans votre e-mail de ce 31 août 2006, nous vous avons donné le temps et l'opportunité de vous expliquer sur ce comportement.

Les manquements que nous vous reprochons et qui rendent à nos yeux toute collaboration professionnelle définitivement impossible sont les suivants :

- *vous n'avez pas respecté le prescrit de l'article 9 de votre contrat de travail et les principes inscrits dans la Charte Ethique du Groupe ;*
- *vous avez fourni pour votre compte et sans autorisation écrite des prestations concurrentes à celles offertes gratuitement par L'OREAL ;*
- *vous avez omis d'informer ces clients de ce que ces mêmes prestations pouvaient être fournies gratuitement par L'OREAL dans le cadre de ses activités du BUSINESS CLUB ».*

Dans le cadre de son activité Stratégie et communication, Monsieur B a fourni les prestations suivantes.

En 2004 :

- 14 prestations au groupe du client D. pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 7.800 EUR hors TVA au total.
- Plusieurs prestations à une publicitaire (une ancienne petite amie expose Monsieur B), pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 7.400 EUR hors TVA au total.

En 2005 :

- 6 prestations au groupe du client pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 5.250 EUR.
- 9 prestations à la publicitaire pour un chiffre d'affaires de l'ordre de 7.400 EUR.
- 1 prestation pour une autre entreprise étrangère à la coiffure, 1.500 EUR
- 1 prestation pour une autre entreprise étrangère à la coiffure, 800 EUR.

En 2006 :

- 1 prestation pour le groupe du client D., 650 EUR.
- 3 prestations pour la publicitaire, 2.000 EUR.

A partir d'août 2006, Monsieur B a par ailleurs facturé chaque mois des sommes importantes (2.160 EUR d'honoraires et 379,26 EUR de frais de déplacement par mois), qui correspondent expose-t-il à l'activité de sa compagne au profit d'un magasin fort éloigné de leur domicile (lui-même n'a pas pu fournir une activité d'une telle ampleur lorsqu'il travaillait pour l'employeur).

IV. DISCUSSION

1.

Suivant l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat conclu pour une durée indéterminée pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge. Est considéré comme motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

2.

Suivant l'article 35, le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.

La partie qui invoque le motif grave doit fournir la preuve qu'elle a respecté ce délai.

Le fait est connu de la parte qui donne le congé lorsque celle-ci a acquis suffisamment de certitude quant à l'existence du fait et des circonstances qui en font un motif grave, pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause, spécialement pour fonder sa propre conviction ainsi qu'à l'égard de la partie licenciée et de la justice (Cass., 19 mars 2001, *Bull.*, p. 346 ; cf. Cass., 17 janvier 2005, *Bull.*, p. 124 ; Cass., 22 octobre 2001, *Bull.*, p. 1676 ; Cass., 14 mai 2001, *Pas.*, I, p. 848 ; Cass., 11 janvier 1993, *Bull.*, p. 31 ; Cass., 6 septembre 1999, *Bull.*, n° 437, p. 1036).

Lorsque l'employeur qui invoque le motif grave est une personne morale, le délai de trois jours commence à courir au moment où le fait est parvenu à la connaissance effective de la personne qui a le pouvoir de donner le congé (Cass., 14 mai 2001, *Bull.*, p. 848).

3.

L'employeur prouve de manière suffisante que son directeur des ressources humaines, qui avait seul le pouvoir de donner le congé (conjointement avec le directeur de la division coiffure) n'a acquis suffisamment de certitude quant à l'existence du fait et des circonstances qui en font un motif grave, pour pouvoir prendre une décision en connaissance de cause, spécialement pour fonder sa propre conviction, que le 30 août 1998 après l'audition de Monsieur B

Cette audition était en effet indispensable pour permettre à l'employeur d'apprécier le comportement. Monsieur B a en effet contesté certains faits dont il était accusé (vente parallèle), il en a reconnu d'autres (séminaires de formation), il a donné des explications (besoin d'argent, pas de sentiment de tromper l'employeur, consultation du fiscaliste) : ces éléments étaient indispensables pour permettre à l'employeur d'apprécier la faute et sa gravité.

En conclusion, le licenciement a été donné dans le délai légal.

4.

La partie qui invoque le motif grave a la charge de prouver celui-ci.

En l'espèce :

- Le compte rendu de l'entretien du 30 août dressé par le directeur sera pris en considération parce que Monsieur B ne le conteste pas, et qu'il en confirme d'ailleurs certains éléments.
- Les attestations du client D. seront prises en considération, parce qu'elles sont précises, concordantes, pas nécessairement favorables à Monsieur

- E , plausibles et que ce témoin, qui a révélé les faits à l'employeur, n'est a priori pas suspect de partialité.
- Par contre, les déclarations des directeurs ne seront pas prises en considération parce que ceux-ci ne sont pas suffisamment indépendants de l'employeur en ce qui concerne le licenciement pour motif grave de Monsieur B'.

Il ne sera pas tenu compte de la Charte d'éthique parce que l'employeur ne prouve pas que Monsieur B s'est obligé à la respecter.

5.

Monsieur B a exercé une activité complémentaire accessoire, pour partie similaire à celle de son employeur. Cette activité similaire consistait à fournir des conseils de gestion et de développements à un groupe de salons de coiffures, client de l'employeur.

Cette activité similaire n'était pas concurrente à celle de l'employeur.

Monsieur I a en effet fourni ses services au client contre paiement, alors que l'employeur les fournissait gratuitement. Le client savait qu'il pouvait bénéficier des conseils de gestion gratuits de l'employeur et il avait décidé d'y renoncer, parce qu'il avait été déçu des conseils du successeur de Monsieur B , comme il l'avait été du prédécesseur de ce dernier. Que Monsieur B lui prodigue ou non ses conseils, le client en tout cas n'aurait pas recherché ceux de l'employeur.

L'activité n'a donc pas porté préjudice à l'employeur : d'une part elle ne l'a pas privé de ressources puisque l'employeur fournissait les services gratuitement, d'autre part elle ne l'a pas privé d'une relation privilégiée avec le client puisque celui-ci ne voulait de toute façon pas des services de l'employeur. Le client a continué à acheter les produits de l'employeur.

Monsieur B a exercé pour partie également son activité complémentaire accessoire, au profit de clients tout à fait étrangers à l'employeur. Cette partie-là de son activité n'est pas similaire à celle de l'employeur. L'employeur n'en a pas non plus subi de préjudice.

L'activité accessoire dans son ensemble n'a pas affecté la qualité des prestations de Monsieur B au profit de l'employeur : l'évaluation élogieuse de 2004 le prouve (l'année 2004 est celle au cours de laquelle Monsieur B a le plus développé son activité complémentaire - voir ci-dessus ; si l'évaluation de 2005 était moins satisfaisante, l'employeur l'aurait révélée ; quant à l'évaluation de 2006 elle se réfère en ce qui concerne les points forts à celle de 2005 à laquelle elle ajoute de nouvelles capacités linguistiques).

En conclusion, Monsieur B a exercé une activité complémentaire, partiellement similaire à celle de l'employeur, non concurrente, et qui n'a pas

porté préjudice à l'employeur – sans interroger ni même avertir l'employeur comme l'y obligeait pourtant le contrat de travail.

6.

Il n'est pas interdit à un travailleur d'exercer pour son compte une activité complémentaire ou accessoire similaire à celle de l'employeur, pour autant que cette activité ne compromette pas la finalité poursuivie par l'employeur et n'entrave pas l'exécution correcte du travail de celui-ci (cf. CT Bruxelles, 5 décembre 2006, R.G. n° 46.487).

Le fait pour Monsieur B d'avoir exercé une activité complémentaire, partiellement similaire à celle de l'employeur, non concurrente, et qui n'a pas porté préjudice à l'employeur, cela même en contravention avec une clause d'exclusivité (relative : l'employeur peut autoriser certaines activités), ne constitue pas en soi une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement pour motif grave d'un excellent collaborateur bénéficiant de plus de 16 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

La Cour du travail est confortée dans son appréciation par la lenteur avec laquelle l'information est parvenue au directeur des ressources humaines, seul susceptible d'envisager le licenciement (conjointement avec le directeur de la division coiffure). Certes, c'était l'été, certains étaient absents pour raisons de vacances, et il a fallu respecter l'agenda du client pour ne pas le surprendre et ne pas risquer de lui déplaire. Mais, alors que l'employeur ne prouve aucune date de vacances, il paraît surprenant que celles-ci se soient échelonnées de manière à retarder la décision de licenciement pendant pratiquement deux mois, alors que, si l'activité devait ruiner la confiance de l'employeur, c'est dans le chef des directeurs, le directeur commercial et le directeur de la division coiffure, que la perte de confiance devait se faire sentir de la manière la plus immédiate. Le directeur commercial aurait pu par exemple saisir immédiatement le directeur des ressources humaines pendant les longues vacances du directeur de la division coiffure (du 6 juillet au 10 août ?) ou à tout le moins organiser les agendas de façon à permettre une réaction beaucoup plus rapide le 10 août ; le directeur de la division coiffure aurait pu rencontrer le client D. dans des délais plus brefs. Le calme des directeurs conforte la Cour du travail dans son appréciation que l'activité complémentaire de Monsieur B, telle qu'il l'a exercée, ne ruinait pas immédiatement et définitivement la conscience de l'employeur.

1

7.

En conclusion, Monsieur B n'a pas commis de motif grave.

8.

Compte tenu de son ancienneté au moment du congé (16 ans et 10 mois), de

son âge (41 ans), de sa fonction (responsable des ventes) et de la rémunération annuelle brute en cours (64.513 EUR), Monsieur B avait droit à un préavis de 18 mois.

L'employeur doit par conséquent payer une indemnité de préavis de 96.769,5 EUR (64.513 x 18/12).

9.

Si même il fallait considérer que Monsieur B demande une indemnité de licenciement abusif (comparer la page 3 de ses conclusions avec le développement des moyens et le dispositif), il n'aurait pas droit à une telle indemnité.

En exerçant l'activité complémentaire sans autorisation ni même avertissement de l'employeur, il est en effet contrevenu à l'obligation relative d'exclusivité.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL

Statuant contradictoirement :

Dit l'appel recevable et fondé. Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 22 juin 2007.

Dit que la s.a. L'Oreal Belgilux doit payer à Monsieur B :

- 96.769,50 EUR brut d'indemnité de préavis.
- Les intérêts sur le brut à partir du 31 août 2006.
- Les dépens des deux instances liquidés à ce jour pour Monsieur E à
 - 135,18 EUR de frais de citation
 - 218,64 EUR d'indemnité de procédure de première instance
 - 5.000 EUR d'indemnité de procédure d'appel.

Déboute Monsieur B de sa demande pour le surplus.

Délaisse à la s.a. L'Oreal Belgilux ses propres dépens.

Ainsi jugé par la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles
composée de :

M. DELANGE, Conseiller président la chambre

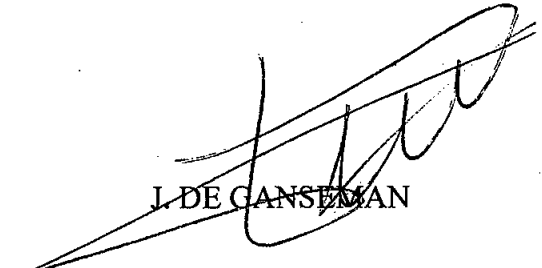
J. DE GANSEMAN, Conseiller social employeur

R. PARDON, Conseiller social employé

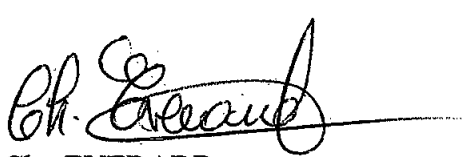
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



R. PARDON



J. DE GANSEMAN



Ch. EVERARD

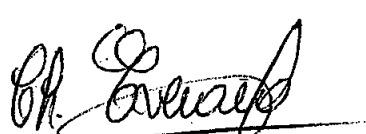


M. DELANGE

Et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la quatrième chambre de la
Cour du travail de Bruxelles, le trente juin deux mille huit par

M. DELANGE, Conseiller président la chambre

Assisté de Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



M. DELANGE

