

Rep.N°.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 19 MARS 2010.

Arrêt prononcé par anticipation

4° Chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de :

Monsieur K D

Partie appelante, intimée sur incident, comparaissant par Me
M. Goncalves Soares qui remplace Me E. Boydens, avocats.

Contre :

MURAPACK S.P.R.L., dont le siège social est situé à 5030
Gembloux, rue du Stordoir, 52

Partie intimée, appelante sur incident, comparaissant par Me
N. Robert qui remplace Me A. Moreels, avocats.

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Motivation

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. Quant à la recevabilité des appels.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

L'appel incident introduit par conclusions est également recevable.

2. Les faits.

- Le 17 février 2000, M. D ci-après l'appelant, est engagé par la S.P.R.L. MURAPACK, ci-après l'intimée, en qualité de représentant de commerce avec effet au 18 février 2000.
- Il est chargé de la prospection et de la vente de sacs en plastique tant à Bruxelles que dans la partie néerlandophone du pays ainsi qu'en Hollande et est chargé de visiter les industries, les grossistes, les sociétés de nettoyage, les cliniques et les administrations.
- Le contrat prévoit une rémunération fixe et une commission sur les articles ayant fait l'objet d'ordres fixes et définitifs acceptés par l'employeur. Il est aussi stipulé que l'employeur se réserve le droit de visiter ou faire visiter tout client qui pendant 12 mois n'aura pas été visité ou pour lequel le représentant n'aura pas rentré de commandes durant ce délai en telle sorte que ce client ne sera plus un client du représentant. Enfin, le représentant doit veiller à respecter strictement les règles du secret professionnel (article 11) et s'engage à ne prester aucun travail indépendant ou pour compte d'un tiers sans l'accord écrit et préalable de son employeur (article 12).
- Le 1^{er} juillet 2002, l'intimée écrit par pli recommandé à l'appelant et conteste la note de frais de restaurant rentrée en juin en l'absence de concertation avec la direction. Dans le même courrier, la société entend rappeler que les rapports de visite doivent être rentrés (ce qui n'est plus le cas « depuis l'année passée »). Elle signale que de nouveaux documents à compléter quotidiennement vont lui parvenir, documents à remettre fin de mois.
- Le 3 juillet 2002, l'appelant répond qu'il accepte le fait que dorénavant, il devra demander préalablement l'autorisation pour obtenir le remboursement de frais pour des « non-clients » de la société mais demande ce qu'il en est pour des clients dès lors que l'ancienne direction acceptait le remboursement. En ce qui concerne les rapports, il signale qu'il remet très régulièrement ses rapports et les demandes de prix et dès lors ne comprend pas le reproche. Enfin, il rappelle être dans l'attente des suites données à 22 demandes de prix.
- La Cour relève que le dossier de l'intimée établit que les feuilles de route/rapports de visite déposés depuis juillet 2002 comportent diverses mentions dont le kilométrage de début et de fin de journée, mention toujours laissée en blanc par l'appelant alors que les autres mentions sont complétées.

- Le 20 septembre 2002, l'intimée répond que sur les 25 offres, deux ont fait l'objet de remise de prix, 19 concernent des valisettes, 2 des shoppers et 2 n'ont pas été identifiées. Elle rappelle qu'à diverses reprises et de manière claire par le signataire du courrier depuis mai 2002 lors de son entrée en fonction, il a été dit qu'il ne fallait plus rentrer des demandes d'offres pour des valisettes et des shoppers. Elle poursuit : « Je désire aussi profiter de la présente pour porter à votre attention des faits qui commencent à m'inquiéter. Depuis le début du mois de septembre, c'est-à-dire en 15 jours de travail et des centaines de kilomètres, vous ne nous avez apporté que deux nouvelles offres [citées] ... pour des valisettes ! Si vous rencontrez certains problèmes au niveau de la prospection, je vous propose que l'on en discute ensemble... ».
- Le 27 septembre 2002, l'intimée en sa qualité de civilement responsable reçoit une condamnation à payer une amende pénale de 350,24 € pour des faits de roulage commis en février 2001 par l'appelant.
- Un incident survient le 3 octobre au siège de la société intimée entre son responsable, une dame D. et l'appelant, incident que l'appelant qualifie de « tentatives de coups ».
- Le 4 octobre 2002, l'appelante attire l'attention de l'intimé, toujours par voie recommandée, sur son souhait de voir les feuilles de route être intégralement complétées (mention du nom de la personne de contact, kilométrage du véhicule en début et en fin de journée) avec une carte de visite des sociétés prospectées, lui demande de veiller à rembourser l'amende de roulage (excès de vitesse) ainsi que de veiller à faire correspondre ses visites hebdomadaires au siège de l'entreprise avec les heures d'ouverture du bureau (elle reproche une arrivée à 16h45 le 3 octobre alors que les bureaux ferment à 17h et que la durée normale de la visite est d'une heure à une heure trente) et fait enfin le point sur sa rentabilité (rentrée en septembre de trois bons de commande dont deux pour des valisettes non suivies de commandes).
- Le 9 octobre 2002, l'appelant conteste les reproches, refuse de s'acquitter de l'amende (en invoquant l'incident du 3 octobre avec les tentatives de coups) et réclame des commissions. Il attribue l'absence de productivité des visites à des erreurs de l'intimée.
- Le 11 octobre 2002, la société intimée réagit à son tour et rappelle à l'appelant diverses obligations (contrôle du kilométrage, remise de la preuve du passage chez les clients). Elle exige qu'à dater de la visite hebdomadaire du 17 octobre, les feuilles de route soient remises chaque semaine lors de la visite de l'appelant au siège de l'entreprise et qu'elles soient complètes (nom des personnes de contact, kilométrage du véhicule en début et en fin de journée) et accompagnées des cartes de visite des clients visités ou à tout le moins d'un cachet de la société visitée. Elle s'insurge contre la relation qualifiée de mensongère des faits du 3 octobre et demande des excuses, rappelle que la visite hebdomadaire doit avoir lieu pendant les heures d'ouverture et de fermeture de la société alors que l'arrivée tardive de l'appelant oblige un membre du personnel à rester dans l'entreprise parfois plus d'une heure après l'heure de la fermeture. Enfin, en ce qui concerne les commissions, la société opère une distinction entre les clients apportés par l'appelant et les clients antérieurs.
- Le 17 octobre 2002 à l'occasion de sa visite hebdomadaire au siège de l'entreprise, l'appelant refuse, selon l'intimée, de remettre la feuille de route demandée, ne s'excuse pas à propos de son comportement et prend copie sans

autorisation d'anciennes commandes, copies qui sont interceptées par M. M. et que l'appelant a tenté de reprendre avec insistance et menaces.

- Le même jour, l'appelant dépose plainte à la Police pour harcèlement. Il ne dépose pas une traduction de cette pièce. Il n'y a pas eu de suite à cette plainte.

- Le 18 octobre 2002, l'intimée adresse un nouveau recommandé à la suite de la visite de l'appelant la veille dans les bureaux de l'entreprise.

- Le 21 octobre 2002 (courrier original non daté au contraire de la copie déposée), l'appelant répond aux deux courriers reçus. Il considère comme illégitimes, parce que le contrat prévoit seulement la remise des rapports une fois par semaine, les instructions données au sujet des feuilles de route et répond longuement aux autres points de friction.

- Le 25 octobre 2002, l'appelant est licencié pour motif grave en ces termes :

« Notre décision fait suite à votre refus réitéré ce jeudi 24 octobre 2002 de nous remettre vos feuilles de routes/rapports d'activité, refus que vous pensez pouvoir justifier à suffisance par la lettre recommandée que vous avez adressée en date du (lettre non datée) et reçue ce 22 octobre 2002.

Nous devons cependant vous rappeler que votre contrat de travail vous fait obligation (voir article 8) de nous transmettre une fois par semaine, vos rapports d'activités.

[...]

Votre attitude de ce jeudi 24 octobre 2002 est pour nous l'élément qui conforte une fois pour toute que l'attitude que vous adoptez depuis plusieurs semaines et la réitération de vos comportements gravement fautifs rendent immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de la collaboration professionnelle entre nous.

Sur ce point, nous nous permettons de vous rappeler les faits que nous avons à vous reprocher et qui ont continué à se poursuivre nonobstant nos multiples mises en demeure, par lettres recommandées, de respecter vos obligations contractuelles :

Votre refus de nous remettre des feuilles de route/rapports de visite complets ainsi que la preuve de votre passage chez les clients prospectés (voir nos lettres recommandées des 4, 11 et 18 octobre 2002 [...]).

Cette insistance de notre part est motivée par une suspicion de fausses déclarations de frais de route notamment par le biais d'une exagération des kilomètres réclamés.

A ces faits, s'ajoute une accumulation d'éléments qui ont fait disparaître la confiance que l'on vous avait accordée [...].

La quasi absence depuis le mois d'août de demandes d'offres de prix et commandes de la part de nouveaux clients prospectés et ce, mis en parallèle avec des frais de route croissants (principalement en septembre).

La raréfaction de vos appels (téléphoniques et fax) vers la société. Plus aucun appel à votre initiative ces dernières semaines !

Utilisation abusive à des fins privées du GSM et de la ligne téléphonique mise à votre disposition.

Diffamation à l'égard de M. Olivier M. et de Mme Muriel D. et refus de présenter des excuses pour vos propos mensongers. Mensonges divers pour vous disculper.

Insubordination et refus de collaboration : Vos visites hebdomadaires ne correspondent pas avec les heures d'ouverture des bureaux. Vous refusez d'être explicite concernant vos activités et plus spécialement vos prospections.

Vous vous permettez, sans nous consulter, de modifier les conditions de paiement imposées à nos clients. Délais plus importants que ceux que prévus dans nos offres.

Refus de prendre vos responsabilités et payer votre amende.

Vous nous avez fait croire que vous preniez en charge l'amende résultant de l'excès de vitesse que vous aviez commis le 20 février 2001 à Nazareth alors que vous avez délibérément laissé ce procès-verbal en souffrance, ce qui a entraîné notre condamnation en notre qualité de civilement responsable.

Tentative de dérober des documents (17 octobre 2002) que l'on ne vous autorisait pas à copier (copies d'anciennes commandes de nos clients) et rébellion pour récupérer ceux-ci.

En réponse à votre recommandé du 23 octobre 2002 et à votre plainte à la police d'Overijse, nous nions les faits d'agressivité à votre égard et vous rappelons que vous avez reçu lors de vos visites des 17 et 24 octobre 2002 copie des offres et commandes de vos clients relatives à la semaine écoulée.

Compte tenu de votre attitude et de certaines anomalies que nous constatons (surfacturation de vos frais de route, mise à charge de notre société de vos communications téléphoniques privées, ...), nous nous réservons de vous réclamer tous dommages et intérêts qu'il échet pour les dommages et pertes financières subis et à subir par notre société du fait de vos comportements.

Enfin, nous vous mettons en demeure, par la présente, de nous restituer [...] ».

- Le 29 octobre 2002, l'intimée écrit à l'appelant qu'elle a été avertie qu'un client aurait reçu, par l'intermédiaire de l'appelant, une offre d'une société concurrente (à la suite d'un passage de l'appelant le 23 octobre 2002).

- Le même jour, l'appelant adresse à l'intimée le relevé des kilomètres d'octobre 2002.

- Le 7 novembre 2002, il conteste le licenciement pour motif grave.

- Le même jour, l'intimée refuse de régler les frais de route en l'absence de feuilles de route conformes à ce qui était demandé et joint le relevé des commissions d'octobre avec la liste des commandes et le pourcentage des commissions (3%).

- Le 1^{er} décembre 2004, une ordonnance du tribunal de commerce de Bruxelles constate que l'appelant a posé des actes contraires aux usages honnêtes en matière commerciale à l'égard de l'intimée (les sacs qu'il commercialise porte le numéro de certification de l'intimée) et fait interdiction à l'appelant d'en commettre encore sous peine d'astreinte.

3. La demande.

Par citation du 23 janvier 2003, l'actuel appelant entend obtenir la condamnation de l'intimée à payer les sommes de :

- 18. 288,00 € représentant une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ;
- 9.144,00 € correspondant à l'indemnité d'éviction ;
- 5.000 € pour abus de droit de licenciement ;
- 17.952,59 € relatifs à des arriérés de commissions (majorés de 718,10 € et 1.493,65 € et 1.431,42 € pour les jours fériés et pécules y relatifs) ;
- 72,00 € pour le coût de l'enlèvement du carkit ;
- 81,58 € en vue du remboursement de la facture Belgacom du 21 novembre 2002.

Par conclusions déposées au greffe le 18 septembre 2003, l'intimée introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir :

- 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour concurrence déloyale ;
- 3.391,20 € (ou 4.414,25 € ou au moins 3.792,50 €) pour frais de déplacement indûment payés ;
- 350,24 € pour le remboursement de l'amende pénale.

4. Le jugement.

Après avoir constaté que le congé a été donné dans les trois jours, le tribunal considère que constitue un motif grave le fait pour l'appelant de ne pas avoir obtempéré aux instructions données de remettre ses rapports dûment complétés. Il reconnaît le droit à un employeur de modifier les modalités contractuellement convenues relatives aux rapports d'activité.

De ce fait, il rejette les demandes portant sur les indemnités compensatoire de préavis, d'éviction et pour abus de droit de licenciement.

En ce qui concerne la demande portant sur les arriérés de commissions, le tribunal ordonne la réouverture des débats en donnant injonction à l'actuelle intimée de produire divers documents. Il demande également des explications.

Par contre, il rejette les demandes de remboursement tant pour l'enlèvement du carkit (dès lors que l'appelant n'établit pas que cet enlèvement devrait être mise à charge de l'intimée) que de la facture Belgacom (établie au nom d'un tiers).

Le tribunal aborde ensuite la demande reconventionnelle.

Il estime que la preuve de l'exercice par l'appelant d'une activité de concurrence déloyale n'est pas établie à suffisance, que la société intimée ne prouve pas que les kilomètres facturés ne correspondent pas aux kilomètres parcourus et enfin que l'amende pénale ne peut être récupérée à charge du travailleur en l'absence de faute lourde ou de faute légère habituelle.

5. Les appels.

L'appelant relève appel au motif que le licenciement est tardif, que le motif grave n'est pas établi et est constitutif d'abus, que les factures pour le carkit et le téléphone doivent lui être remboursées. Il prétend obtenir d'importants arriérés de commissions.

De son côté, l'intimée entend qu'il soit fait droit à sa demande reconventionnelle en chacune de ses composantes et conteste la mesure prise par le tribunal de lui ordonner de produire des documents.

6. Fondement.

6.1. La demande principale.

6.1.1. La rupture du contrat pour motif grave.

Le texte

Selon l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

[...]

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

*

*

*

L'appelant soutient que le congé n'a pas été donné dans le délai de trois jours à dater de la connaissance des faits. Il conteste également la réalité et la gravité des faits.

6.1.1.1. Le délai de trois jours.

En droit.

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, al. 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours¹.

Les 3^e et 4^e alinéas de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée organisent le droit à la rupture du contrat sans préavis pour motif grave sur la base d'un double délai de trois jours.

¹ Cf. Cass., 19 juin 1974, *Bull.*, 1974, p. 1074.

Le congé doit être donné dans les trois jours de la connaissance du fait qui le justifie. Une fois le congé donné, la notification du motif grave doit se faire dans les trois jours ouvrables suivant le congé bien que généralement, le congé et la notification du motif invoqué se fassent par un seul et même acte.

Ce délai de trois jours ne prend cours qu'au moment où la personne compétente pour prendre la décision de rompre le contrat est informée du fait imputé à faute au travailleur².

La prise de cours du délai coïncide avec le moment où le fait est connu de la personne donnant congé et où il lui est possible de prendre une décision en toute connaissance de cause tant quant à l'existence même des faits que quant aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère de motif grave, connaissance apportant à l'auteur du congé, et pour reprendre la formulation habituelle de la Cour suprême, « une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »³.

Il faut avec Cl. WANTIEZ⁴ en déduire que « ce n'est donc pas le fait à lui seul dont la connaissance par l'auteur du congé fait courir le délai légal mais le fait accompagné des circonstances de nature à lui donner le caractère d'un motif grave ».

Avant de prendre la décision de rompre le contrat pour motif grave, l'employeur peut estimer souhaitable d'indaguer (par ex. en recourant à des auditions de témoins ou de plaignants, en procédant à l'audition du travailleur lui-même, en vérifiant certains faits par un contrôle interne, etc.) en vue de lui permettre d'asseoir sa conviction mais aussi d'éviter de prendre une mesure aussi grave et lourde de conséquences pour le travailleur concerné sans s'assurer préalablement de son bien-fondé.

Si une telle décision ne peut être différée indéfiniment par l'exécution de vérifications superflues, elle ne peut non plus se prendre dans la précipitation⁵.

Cependant, ces mesures d'instruction ne peuvent évidemment s'éterniser puisque les faits reprochés et dont l'employeur a eu vent sont des

² Cf. notamment Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 201, p. 390 et *Chron.D.S.*, 2001, p. 494 ; Cass., 7 déc. 1998, *Bull.*, 1998, p. 1187, *J.T.T.*, 1999, p. 149 et *Chron.D.S.*, 1999, p. 515 ; Cass., 24 juin 1996, *Bull.*, 1996, p. 687 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 23 nov. 1999, R.G. n°5.956 ; Cour trav. Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1.621.

³ Cf. notamment Cass., 22 octobre 2001, S.99.0206.F ; Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390 et *Chron.D.S.*, 2001, p. 494 ; Cass., 8 nov. 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 210 ; Cass., 6 sept. 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 14 octobre 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 501 ; Cass., 11 janv. 1993, *Bull.*, 1993, p. 31, *J.T.T.*, 1993, p. 58 et note, et *Rev. rég. dr.* 1993, p. 166 ; Cass., 5 nov. 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 155.

⁴ Cl. WANTIEZ, « Le congé pour motif grave », Larcier, 1998, p.71.

⁵ Cf. Cour trav. Mons, 27 mars 1997, *J.L.M.B.*, 1997, p. 1621 ; Cour trav. Liège, 24 mars 1988, *J.T.T.*, 1988, p. 388 ; Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 16 mars 1994, R.G. n°28.396 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 mars 2003, R.G. n°6.052/98.

faits qui, par essence, empêchent toute poursuite, même temporaire, des relations de travail pour répondre adéquatement à la définition du motif grave⁶.

Il ne peut être fait reproche à l'auteur du congé de ne pas s'être rendu compte plus tôt de l'existence d'un motif grave à la suite d'un défaut d'organisation interne⁷. Le délai ne court qu'à dater de l'information reçue par la personne (ou de l'organe) compétente pour licencier⁸.

Lorsque le fait reproché à faute constitue non pas un fait isolé mais un manquement continu, il est de jurisprudence constante que « la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre fin au contrat pour motif grave », le juge appréciant le délai dans lequel le motif grave est invoqué en vérifiant si le fait reproché persistait encore trois jours ouvrables avant le licenciement⁹.

Pour justifier le congé pour motif grave, il faut qu'intervienne dans le délai de trois jours un fait nouveau qui s'ajoutant éventuellement à d'autres reproches, rend l'exécution du contrat immédiatement et définitivement impossible.

Cependant, « dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé: ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »¹⁰.

La preuve du respect du délai de trois jours repose sur celui qui invoque le congé¹¹.

Si l'auteur du congé apporte des éléments de preuve suffisamment probants de prise de connaissance des faits dans le délai de trois jours, il

⁶ Cf. Cass., 8 avril 1991, *Bull.*, 1991, p. 718 et *Chron.D.S.*, 1994, p. 343 ; Trib. trav. Anvers, 18 oct. 1995, *Chron.D.S.*, 1997, p. 148 ; Cour trav. Liège, 24 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 63.

⁷ Cf. Cass., 7 déc. 1998, *Bull.*, 1998, p. 1187 et *J.T.T.*, 1999, p. 149 ; Cass., 28 févr. 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 286 ; Cass., 13 mai 1991, *Bull.*, 1991, p. 803 ; J.F. NEVEN et Cl. WANTIEZ : « Motif grave: quelques éclaircissements », *J.T.T.*, 1992, p. 253.

⁸ Cass., 14 mai 2001, *Chron.D.S.*, 2001, p.494 et *J.T.T.*, 2001, p.390.

⁹ Cf. notamment Cass., 19 sept. 1994, *Bull.*, 1994, p.739 ; *Chron.D.S.*, 1994, p.394 et *J.T.T.*, 1995, p.29 ; Cass., 27 nov. 1995, *J.T.T.*, 1996, p.141 ; Cass., 19 janvier 1998, *Bull.*, 1998, p.99 et *J.T.T.*, 1998, p.158 et p.379 ; Cass., 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000, p.209 et Cass., 28 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p.389 et *J.T.T.*, 2002, p.39 ; Cass., 8 avril 2002, *Chron.D.S.*, 2002, p.515 ; *J.T.T.*, 2002, p.419 et *Bull.*, 2002, p.853 ; Cass., 23 mai 2005, *J.L.M.B.*, 2005, p.1297 ; J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994), Contrat de travail », *R.C.J.B.*, 1996, p.566, n°67 et jurisprudence citée. Voir au sujet de la révocation d'un médecin hospitalier : Cass., 14 septembre 2009, *J.T.T.*, 2009, p.454.

¹⁰ Cass., 27 novembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 654 et obs. J. CLESSE ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 16 mai 1991, R.G. n°11425/84.

¹¹ Cf. art. 35, dernier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 et art. 4, §1^{er}, al.1^{er}, de la loi du 19 mars 1991.

appartient alors au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la connaissance suffisante antérieure¹².

Il revient donc au juge auquel l'auteur du congé apporte un début de preuve, notamment par un écrit émanant d'un tiers, de permettre alors au destinataire d'apporter la preuve contraire d'une prise de connaissance antérieure à celle qui apparaît des éléments produits au dossier.

En l'espèce.

En reprochant à l'appelant de ne pas se plier aux injonctions relatives aux feuilles de route/rapports de visite complets ainsi que de ne pas apporter la preuve de son passage chez les clients prospectés, l'intimée invoque au titre de motif grave un manquement continu qui perdure au jour du congé, l'appelant refusant toujours de s'y soumettre.

Au demeurant, le reproche consiste précisément à avoir la veille encore remis des feuilles de route/rapports de visite de la semaine écoulée ne comportant pas les mentions demandées.

C'est donc à raison que le premier juge a estimé que le délai de trois jours a été respecté sans qu'il soit utile de vérifier si d'autres faits invoqués sont en outre parvenus à la connaissance de l'intimée dans le délai de trois jours.

6.1.1.2. La réalité et la gravité des motifs invoqués.

6.1.1.2.1. Le motif grave : en droit.

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹³.

Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué¹⁴.

L'honnêteté.

L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, [des indécidatesses comme des pots de vin, des détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête] sont généralement considérés comme un motif grave car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit

¹² Cf. Cass., 4 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p. 92 ; Cl. WANTIEZ, o.c., p.82.

¹³ Cass., 28 octobre 1987, *Bull.*, 1988, p. 238.

¹⁴ Cass., 27 février 1978, *Bull.*, 1978, p. 737 ; Cass., 28 octobre 1987, o.c. ; Cass., 21 mai 1990, *Chron D.S.*, 1991, p. 11 ; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs. ; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.

présider aux relations entre parties¹⁵.

Sauf circonstances particulières n'empêchant pas de voir la confiance indispensable à l'exécution du contrat être ultérieurement maintenue¹⁶, « ni la valeur des biens détournés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents. Dès lors que l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail »¹⁷.

De même, l'absence éventuelle de préjudice subi par l'employeur est indifférente¹⁸ car il ne peut être question de banaliser le vol ni de transiger sur l'honnêteté¹⁹.

Le contrôle de l'occupation des employés travaillant à l'extérieur de l'entreprise.

L'autorité patronale se manifeste à l'égard d'un représentant de commerce par « les instructions, l'examen des rapports fournis, un encadrement horaire, une désignation des clients »²⁰ en telle sorte qu'elle est, du fait que le représentant preste en dehors de l'entreprise, moins contraignante que pour tous les autres travailleurs salariés.

Cette situation particulière explique la relative sévérité de la jurisprudence lorsque le représentant néglige d'envoyer ses rapports de visite alors qu'il est invité à le faire²¹, s'obstine à ne pas les remplir comme demandé²² ou, plus encore, s'il rédige de faux rapports de visite²³ car l'examen

¹⁵ P. DELOOZ et R. MANETTE, « Le congé pour motif grave », in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, *Le contrat de travail*, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée.

¹⁶ Cf. Cour trav. Liège, 22 décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 289.

¹⁷ Cour trav. Anvers, 8 octobre 1992, *Chron.D.S.*, 1994, p. 349 ; Cour trav. Liège, 5 janvier 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 178 ; Cour trav. Liège, 22 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 445 ; Cour trav. Anvers, 10 novembre 1994, *Chron.D.S.*, 1997, p. 125 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 27 novembre 1996, R.G. n°24.253 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 17 novembre 1997, R.G. n°25.818 ; trib. trav. Tournai, 10 décembre 1993, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1412 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 19 juin 2000, R.G. n°28.045.

¹⁸ Cf. Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 2 avril 1992, R.G. n°13.624 et Cour trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 24 avril 1997, R.G. n°4462.

¹⁹ Cour trav. Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 212.

²⁰ M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t.1, Fac de droit de Liège, 1982, p. 186.

²¹ Cour trav. Liège, 4^e ch., 28 mars 1984, R.G. n°9.556 ; Cour trav. Bruxelles, 30 octobre 1984, *J.T.T.*, 1985, p.246 ; Cour trav. Mons, 19 octobre 1987, *Bull. FEB*, 1989, p.656 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 17 mai 1994, R.G. n°4.478 ; Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 11^e ch., 9 octobre 2002, R.G. n°3.502/01.

²² Cour trav. Bruxelles, 6 septembre 2000, *Bull. F.E.B.*, 2001/3, p.76.

²³ Cour trav. Liège, 23 avril 1981, *J.T.T.*, 1982, p.354 ; Cour trav. Bruxelles, 22 décembre 1982, *J.T.T.*, 1984, p.486 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 2 décembre 1986, R.G. n°1824 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 1^{er} décembre 1988, *Chron.D.S.*, 1989, p.141 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 29 juin 1992, R.G. n°17.499 ; Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 16 décembre 1992, R.G. n°26.154 ; Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 2 mars 1999, R.G. n°35.882 ; Cour trav. Liège, 15 mars 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.498 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 29 juin 2000, R.G. n°21.927/94 ; Cour trav. Bruxelles, 5 avril 2001, *Bull. F.E.B.*, nov. 2001 et Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 6 janvier 2009, R.G. n°50.216.

des rapports constitue le meilleur moyen de contrôle dont dispose l'employeur qui peut légitimement considérer que toute confiance est rompue si l'activité de son représentant est incontrôlable ou s'il rentre des rapports mensongers.

Cependant, il s'indique d'opérer une nette distinction entre un faux rapport et un rapport erroné²⁴ lequel contient certes une erreur mais aucun dol alors que la prévention de faux requiert une intention frauduleuse ou le dessein de nuire en telle sorte qu'une simple erreur en l'absence d'avertissement solennel et d'intention malicieuse ne constitue qu'une faute vénielle, même si elle se répète²⁵.

6.1.1.2.2. Le motif grave : en l'espèce.

L'intimée reproche, notamment, à l'appelant de ne pas remettre des feuilles de route/rapports d'activités dûment complétés par la mention du kilométrage de début et de fin journée. Elle s'est expliquée sur cette demande dès le 4 octobre 2002 en des termes qui ne laissent pas place au doute.

L'appelant a refusé de s'y plier et fait état d'un harcèlement à son égard ainsi que du fait que son contrat ne lui impose que de remplir un rapport de visite mais pas des feuilles de route.

Du fait que le contrat ne mentionne *expressis verbis* que l'obligation de remettre chaque semaine un rapport de visite, il ne peut être déduit que l'employeur, qui rembourse les frais de déplacement ce que l'appelant semble oublier, ne pourrait exiger un détail des déplacements effectués avec toutes les indications requises pour permettre une vérification.

Or, la seule exigence nouvelle que contient le formulaire à compléter, que l'appelant avait sa disposition au moins depuis juillet 2002 (au vu des rapports déposés et du courrier du 1^{er} juillet 2002), consiste à mentionner le kilométrage de début de journée et de fin de journée.

Cette demande est on ne peut plus légitime pour permettre un premier contrôle, sommaire, du nombre de kilomètres parcourus dont le représentant demande le remboursement.

La demande supplémentaire, à savoir joindre une carte de visite ou un cachet de l'entreprise visitée (cf. courrier du 11 octobre 2002), n'est pas non plus illégitime. Elle permet un contrôle des autres mentions figurant sur les rapports, à savoir les visites invoquées.

Cette demande formulée initialement par l'intimée le 4 octobre 2002 fait suite à des questions que se pose la société (cf. courrier du 20 septembre 2002 dans lequel elle écrit : « Je désire aussi profiter de la présente pour porter à votre attention des faits qui commencent à m'inquiéter. Depuis le début du mois de septembre, c'est-à-dire en 15 jours de travail et des centaines

²⁴ Cour trav. Liège, 21 avril 2009, *J.T.T.*, 2009, p.282.

²⁵ Cf. Cour trav. Liège, 4 avril 1996, *J.L.M.B.*, 1996, p.1425.

de kilomètres, vous ne nous avez apporté que deux nouvelles offres [citées] ... pour des valisettes ! Si vous rencontrez certains problèmes au niveau de la prospection, je vous propose que l'on en discute ensemble... »), questions qui vont trouver, après la rupture du contrat, une réponse dans la preuve d'au moins un acte de concurrence posé en cours de contrat.

Les exigences formulées ne constituent nullement des actes de harcèlement à l'égard de l'appelant mais correspondent à des demandes légitimes répondant à la nécessité de bonne gestion de l'entreprise.

Le refus répété de l'appelant de se plier à ces injonctions constitue une insubordination qui justifie à elle seule la rupture du contrat pour motif grave. Il est par conséquent superflu d'examiner les autres motifs invoqués à l'appui du congé.

6.1.2. L'indemnité d'éviction.

En vertu de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité d'éviction n'est pas due dès lors que le contrat a été rompu pour un motif grave reconnu tel.

Au demeurant, le fait que l'appelant ait immédiatement après (et en l'espèce avant même) la rupture du contrat entamé une activité similaire concurrentielle suffit également pour rejeter ce chef de demande en l'absence de préjudice.

6.1.3. L'indemnité pour abus de droit de licenciement.

Dès lors que l'intimée a rompu le contrat pour un motif grave justifié et que les circonstances de la rupture ne sont pas inutilement préjudiciables à l'employé, la rupture ne peut pas constituer un abus de droit²⁶.

6.1.4. Les arriérés de commissions.

L'appelant chiffre les arriérés de commissions à 17.952,59 € pour les années 2000 à 2002, somme à majorer des jours fériés et pécules.

Il ne fournit dans ses conclusions aucun détail.

La pièce 16 de son dossier comporte un relevé auquel n'est jointe aucune pièce justificative (bon de commande ou autre).

Si chaque partie doit coopérer à la charge de la preuve, l'injonction donnée par le tribunal à l'intimée de produire les bons de commande et autres listings ne peut, dans le cas d'espèce, être approuvée dès lors que l'appelant concurrence l'intimée et que cette production pourrait lui être préjudiciable.

Par ailleurs, il ressortit des pièces déposées que la société a bien

²⁶ Cour trav. Liège, 9 juin 2009, *J.T.T.*, 2009, p.366.

remis à son représentant le relevé des affaires (et des commissions : cf. pièces 17 du dossier de l'appelant pour la période allant du début de l'occupation à septembre 2002 et pièce 19 du dossier de l'intimée en ce qui concerne le relevé joint au courrier du 7 novembre 2002 relatif au dernier mois d'activités), documents qui permettent au fur et à mesure de l'exécution du contrat de contrôler le paiement des commissions, alors que l'appelant sur lequel la charge de la preuve repose ne fournit aucune des pièces demandées par le tribunal.

La contribution de l'intimée à la charge de la preuve ne peut avoir pour conséquence qu'elle puisse subir de ce fait un préjudice complémentaire en étant obligée de fournir à l'appelant des listes d'adresses.

Le relevé unilatéral établi par l'appelant sans production de pièces jointes qui pourraient constituer un début de preuve ne suffit pas à apporter la preuve requise. Or, l'appelant ne demande même pas la confirmation du jugement qui ordonne la mesure d'instruction mais bien l'octroi, en l'état, des sommes demandées et non justifiées.

Dans ces conditions, ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

6.1.5. Le remboursement de factures.

L'appelant entend voir condamner l'intimée à lui rembourser deux factures.

La première est relative au démontage du carkit qu'il avait installé sur le véhicule de fonctions sans autorisation préalable de l'intimée et qu'il a dû faire enlever lorsqu'il a restitué la voiture.

Non seulement il n'établit pas que les frais d'installation (et donc de désinstallation) étaient à charge de l'employeur mais encore il ne prouve pas plus que l'intimée s'était engagée à les prendre en charge.

La seconde facture a trait à une facture Belgacom au nom de Mme H. Il ne s'explique pas sur l'imputation de cette facture à charge de son employeur.

Le jugement doit être confirmé.

6.2. La demande reconventionnelle.

6.2.1. L'indemnité pour concurrence déloyale.

Les textes.

En vertu de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

[...]

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

- a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle ;
- b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale [...]

Selon l'article 18, alinéas 1^{er} et 2, de la même loi, la responsabilité de l'employé peut être poursuivie dans les conditions suivantes :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel ».

Leur interprétation.

Ainsi que l'écrivent J. CLESSE et F. BAERT²⁷, « L'employeur n'est pas démuné de moyens d'action en vue de mettre fin à des actes de concurrence illicite imputables à un de ses salariés ou anciens salariés. A côté de l'action indemnitaire, dont le succès est aléatoire en raison de la difficulté de chiffrer la valeur financière du préjudice résultant du comportement fautif, l'employeur est en droit de requérir l'exécution en nature par le travailleur de ses obligations résultant du contrat de travail, c'est-à-dire la cessation du comportement dont la qualification fautive a été préalablement déterminée. Selon les circonstances de l'espèce, l'employeur choisira la personne contre laquelle il dirigera son action : le salarié lui-même, la société constituée par ce dernier ou encore l'entreprise avec laquelle le salarié a conclu une convention de collaboration professionnelle, un nouveau contrat de travail. L'identité du défendeur déterminera la compétence de la juridiction, la nature juridique de l'action ainsi que le fondement juridique de la demande ».

Un préposé ne peut, hormis dans l'hypothèse assez invraisemblable d'un accord donné par son employeur, concurrencer celui-ci alors qu'il est à son service. Tout acte de concurrence posé avant la dissolution du contrat est par essence déloyal²⁸. Débaucher la clientèle de son employeur alors qu'il est encore en service constitue dans le chef d'un salarié un acte de concurrence déloyale²⁹.

Par contre, si un ancien salarié doit éviter tout acte de concurrence déloyale, il peut, en l'absence de clause de non-concurrence, concurrencer son ancien employeur soit personnellement, soit par l'intermédiaire de son occupation au service d'un nouvel employeur. Le fait d'utiliser les

²⁷ J. CLESSE et F. BAERT, « Les procédures d'urgence en cas de concurrence illicite par le salarié », in *Clauses spéciales du contrat de travail. Utilité – validité – sanction* (V. VANNES, dir.), Bruylant, 2003, p.275, spéc. p.312, n°33.

²⁸ Cour trav. Mons, 3 février 2004, *J.T.T.*, 2004, p.288 ; Trib. trav. Bruxelles, 24 avril 2002, *Chron.D.S.*, 2006, p.357.

²⁹ Cour trav. Liège, 5 septembre 2006, *J.L.M.B.*, 2007, p.220.

connaissances acquises au service du précédent employeur et celui de démarcher la clientèle de celui-ci ne constituent pas en eux-mêmes un acte de concurrence déloyale³⁰.

Ce qu'il faut éviter, c'est que l'ancien employé crée la confusion³¹.

Par ailleurs, le travailleur commet un acte de concurrence déloyale s'il utilise des documents ou listings, non disponibles dans le public qu'il n'a pas restitués à son employeur après la fin du contrat, dans le but de le concurrencer alors que sans ces documents, il n'aurait pu le faire de la même manière³².

Le travailleur qui commet une faute, en violant ses obligations de confidentialité ou en exerçant une activité concurrente en faisant preuve d'une déloyauté, engage sa responsabilité envers son ancien employeur et s'expose à des dommages et intérêts³³ sans que l'exonération partielle prévue à l'article 18 de la loi puisse intervenir puisque le contrat de travail a pris fin et que le dommage n'a donc pas été causé dans l'exécution du contrat³⁴.

Leur application en l'espèce.

L'intimée reproche à l'appelant d'avoir remis à un client une offre en date du 24 octobre au nom d'une société dont le siège social est situé au domicile de l'appelant et dont le numéro de téléphone a été appelé régulièrement par l'appelant même en journée.

L'intimée entend obtenir la réparation d'un dommage qu'elle fixe *ex aequo et bono* à 10.000 € étant dans l'impossibilité d'identifier le nombre de commandes passées et de clients contactés pour lui faire concurrence.

L'appelant ne donne aucune explication.

En faisant concurrence à son employeur en cours de contrat, l'appelant a commis une faute lourde constitutive de dommage et engageant sa responsabilité civile.

Ce dommage doit être réparé. Il est cependant impossible à chiffrer

³⁰ Cour trav. Bruxelles, 6 octobre 2006, *J.T.T.*, 2007, p.266 et Cour trav. Bruxelles, 23 mai 2006, *J.T.T.*, 2007, p.98.

³¹ V. LEBE-DESSARD, « La clause de non-concurrence et la concurrence déloyale », in *Clauses spéciales du contrat de travail. Utilité – validité – sanction* (V. VANNES, dir.), Bruylant, 2003, p.217, spéc. p.264, n°97. Cour trav. Liège, 15 février 1996, *J.T.T.*, 1997, p.109 et *J.L.M.B.*, 1996, p.1401 ; Cour trav. Liège, 1^{er} octobre 1992, *J.T.T.*, 1993, p.349.

³² V. LEBE-DESSARD, *op. cit.*, p.266, n°103.

³³ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », in *Guide social permanent*, Commentaire droit du travail, Partie I, Livre I, Titre III, Chap. IV, 1, n°2170.

³⁴ Sur cette notion, voir R. CAPART et M. STRONGYLOS, « La responsabilité civile des travailleurs », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Anthémis, 2008, p.360, spéc. p.375. Egalement : Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 19 janvier 2010, R.G. n°8.769/09.

précisément en telle sorte qu'il faut recourir à l'évaluation *ex aequo et bono*³⁵. Une somme de 2.500 € paraît dans ces conditions un minimum compte tenu de divers éléments comme :

- le kilométrage excessif et injustifié pris en charge par l'intimée puisque l'appelant prospectait pour son propre compte aux frais de l'intimée et à l'aide d'une voiture de société,
- les factures de GSM comportant de nombreuses communications adressées à sa propre société en cours de contrat,
- outre enfin le fait que la preuve est apportée que l'appelant a détourné à son profit au moins un client avant même que le contrat de travail soit rompu.

Les intérêts judiciaires sont dus depuis le 18 septembre 2003, date du dépôt des conclusions par lesquelles l'intimée a introduit sa demande reconventionnelle mais doivent être suspendus jusqu'au 8 février 2007, pour manque de diligence procédurale, comme le demande l'intimée elle-même en sa faveur à l'encontre de l'appelant pour les sommes dont elle aurait été redevable envers lui. Le même manquement lui est reprochable pour ce qui concerne la demande reconventionnelle.

C'est à tort que l'appelant soutient que l'intimée aurait violé le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales³⁶ en procédant au relevé des communications téléphoniques non professionnelles³⁷. Le relevé est en effet adressé par l'opérateur à l'intimée qui est le titulaire du numéro et paie les factures. Ce relevé donne des indications qui ne sont ni confidentielles, ni illégales à tout le moins avant l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 2005 relative aux communications électroniques³⁸.

L'utilisateur qu'est l'appelant a lui-même fourni à l'intimée des éléments de preuve sans que l'intimée ait à investiguer.

6.2.2. La surfacturation des frais de déplacement.

L'intimée entend voir l'appelant condamné à verser une somme équivalente au remboursement de frais de déplacement fictifs.

Elle estime qu'il y a eu surfacturation en se fondant sur un logiciel calculant la distance entre les différents endroits où l'appelant prétend s'être rendu au départ de son domicile ou de sa résidence. Elle extrapole ensuite les résultats obtenus sur l'année 2002.

³⁵ Cass., 9 septembre 2009, P.2009.0360.F ; Cass., 22 avril 2009, P.08.0717.F ; Cass., 20 février 2004, C.02.0527.F, *Pas.*, 2004, n°93.

³⁶ Le droit au respect de la vie privé n'est pas absolu : Cass., 27 février 2001, *Chron.D.S.*, 2001, p.455 et *Pas.*, 2001, p.368.

³⁷ Voir Trib. trav. Bruxelles, 16 septembre 2004, *J.T.T.*, 2005, p.61 ; Cour trav. Gand, 22 octobre 2001, *J.T.T.*, 2002, p.41.

³⁸ Sur cette problématique, qui ne se pose pas en l'espèce compte tenu de l'ancienneté des faits, voir S. GILSON, K. ROSIER et E. DERMINE, « La preuve en droit du travail », in *La Preuve Questions spéciales*, Vol. 99, Commission Université-Palais, 2008, p. 179, spéc. p.238, sous n°83.

Il a été jugé que « la preuve qu'un représentant de commerce a effectué de faux rapports d'activité ne peut résulter de la seule comparaison de ses itinéraires avec des itinéraires proposés par des logiciels »³⁹ dès lors que ce qui importe, c'est le nombre de kilomètres parcourus et non de déterminer l'itinéraire le plus court, la pertinence des itinéraires proposés par les logiciels étant invérifiable.

Il doit en être de même à propos d'une demande de remboursement de frais de déplacement. Ce chef de demande n'est pas fondé.

Au demeurant, la société intimée a pris des mesures fermes pour pallier à une surfacturation à partir du début du mois d'octobre et l'absence de suivi a donné lieu au licenciement justifié de l'appelant.

6.2.3. Le remboursement de l'amende.

Les textes.

Outre l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 cité ci-dessus (cf.6.2.1.), il convient de relever l'article 1251, 3° du Code civil qui énonce :

« *La subrogation a lieu de plein droit,*

[...]

3° Au profit de celui qui, étant tenu avec d'autres ou pour d'autres au paiement de la dette, avait intérêt de l'acquitter [...] ».

Leur interprétation.

La responsabilité du travailleur à l'égard de son employeur n'est engagée qu'en cas de faute lourde, de dol ou encore en cas de fautes légères présentant un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

Cette exonération de responsabilité ne concerne que la mise en cause de la responsabilité civile du travailleur auquel la réparation du dommage ne peut incomber lorsque le dommage est causé dans le cours de l'exercice de ses fonctions.

La responsabilité pénale n'est par contre pas couverte⁴⁰.

Il en découle que l'employeur est en droit de réclamer au travailleur le remboursement des amendes pénales, indépendamment de la gravité de la faute commise, hormis lorsque l'infraction est en fait la conséquence d'une injonction de l'employeur ou d'un manquement de celui-ci⁴¹.

³⁹ Cour trav. Bruxelles, 14 août 2008, *J.T.T.*, 2009, p.125.

⁴⁰ Cf. Cass., 27 janvier 1998, *Pas.*, 1998, I, p.51 ; M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », *op. cit.*, n°2360 et 2470 ainsi que R. CAPART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p.384, n°44.

⁴¹ R. CAPART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p.385, n°45 et 46.

Si l'employeur, en sa qualité de civilement responsable, a dû payer l'amende, il est subrogé de plein droit dans les droits du créancier et peut la récupérer sur le fondement de l'article 1251, 3° du Code civil⁴².

Leur application en l'espèce.

L'appelant a commis un excès de vitesse et n'invoque nullement, et *a fortiori* ne prouve, qu'il a été obligé de commettre cette infraction par le fait de son employeur.

Il est seul responsable de l'amende et doit rembourser son employeur des frais consentis (350,24 €).

L'appel incident est fondé sur cette demande. Les intérêts judiciaires sont dus mais doivent être suspendus jusqu'au 8 février 2007.

Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 11 février 2008 par la 18^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n°48.729/03),

Vu l'appel formé par requête déposée reçue au greffe de la Cour du travail le 30 décembre 2008 et régulièrement notifiée à la partie adverse le lendemain,

Vu l'ordonnance rendue le 4 février 2009 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 25 février 2010,

Vu les conclusions de l'appelant reçues au greffe le 23 février 2009,

Vu les conclusions de l'intimée reçues au greffe le 14 septembre 2009,

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2010 désignant M. Michel Dumont, président de chambre à la cour du travail de Liège, sur pied de l'article 113bis du Code judiciaire pour exercer ses fonctions auprès de la cour du travail de Bruxelles,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 25 février 2010 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit les appels principal et incident,

⁴² R. CAPART et M. STRONGYLOS, *op. cit.*, p.386, n°47.

déclare l'appel principal non fondé et l'appel incident partiellement fondé,

statuant sur l'action principale,

confirme le jugement dont appel en ce que la demande n'est pas fondée en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité d'éviction, l'indemnité pour abus de droit et le remboursement des factures,

statuant sur l'action reconventionnelle,

condamne l'appelant à verser à l'intimée les sommes de 2.500 € et 350,24 €, sommes majorées des intérêts judiciaires à dater du 9 février 2007,

déboute l'intimée du surplus de sa demande conventionnelle,

statuant par suite de l'effet dévolutif de l'appel,

déboute l'appelant de sa demande portant sur des arriérés de commissions,

liquide les indemnités de procédure revenant en instance et en appel à l'intimée à 2.500 €,

condamne l'appelant aux dépens d'instance et d'appel liquidés jusqu'ores à 5.000 € en ce qui concerne l'intimée.

Ainsi arrêté par :

M. Michel DUMONT	Président de chambre
M. Dominique DETHISE	Conseiller social au titre d'employeur

Monsieur D. Dethise qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur M. Dumont, Président et Madame M. Seutin, conseiller social au titre d'employé.

Mme Michèle SEUTIN	Conseiller social au titre d'employé
Assistés de	
M ^{me} Michèle GRAVET	Greffière

Michèle SEUTIN

Michèle GRAVET

Michel DUMONT

et prononcé à l'audience publique extraordinaire de la 4^e chambre de la Cour
du travail de Bruxelles, le 19 mars 2010, par

M. Michel DUMONT Président de chambre
Assistés de
M^{me} Bénédicte CRASSET Greffière

Bénédicte CRASSET

Michel DUMONT