

Rep. N° 2013 | 511.

R.G.N° 2011/AB/884

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 12 FÉVRIER 2013

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

LA S.A. AMSTER GROUP, dont le siège social est établi à 1070
Bruxelles, rue Bara, 145 ;

Appelante,
représentée par Maître Pascal Leduc, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame L **H**

Intimée,
représentée par Maître Pierre Van Hooland, avocat à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

La SA Amster Group a fait appel le 19 septembre 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 12 juillet 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 2 novembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Madame L H a déposé ses conclusions le 5 décembre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Amster Group a déposé ses conclusions le 29 juin 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 15 janvier 2013 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Madame L H a été engagée par la SA Amster Group dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 2 janvier 2008.

Elle exerçait la fonction de « déléguée commerciale » (conclusions de Madame H) ou « responsable commerciale » (conclusions de la SA Amster Group).

Au début de son occupation, elle fit usage de sa voiture personnelle pour se rendre chez les clients.

À partir du mois de juillet 2008, la période d'essai étant terminée, la SA Amster Group mit un véhicule de société à la disposition de Madame H

Le jeudi 17 juillet 2008, Madame H signa un accusé de réception de la « convention relative à l'utilisation d'un véhicule mis à disposition par Amster Group » et marqua son accord sur cette convention.

Le même jour, elle remit à Monsieur V , membre de la direction de la SA Amster Group, les clés du véhicule de société qui avait été mis à sa disposition, parce qu'elle n'était pas en possession d'un permis de conduire. Son permis de conduire provisoire était en effet venu à expiration le 16 juillet 2008.

Le vendredi 18 juillet, Madame H se trouva en incapacité de travail.

Le lundi 21 juillet était un jour férié.

Madame H travailla au siège de l'entreprise le mardi 22 juillet. Elle fut entendue au sujet de son permis de conduire par Monsieur V

Le 22 ou le 23 juillet, elle remit à celui-ci une note manuscrite au sujet de son permis de conduire.

Le 23 juillet 2008, la SA Amster Group notifia à Madame I H par lettre recommandée, sa décision de mettre fin au contrat de travail sans indemnité ni préavis pour le motif grave suivant :

« Madame,

Concerne : licenciement

Par la présente, nous vous notifions notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail avec effet immédiat, pour faute grave.

Lors de votre engagement au sein de la société AMSTER en qualité de responsable commerciale, nous avons mis à votre disposition une voiture de société en vue de permettre vos déplacements chez nos clients, ce qui supposait bien évidemment que vous disposiez d'un permis de conduire en règle.

Vu que vous disposiez d'un véhicule avant votre engagement, nous partions du principe que tel était bien le cas.

La semaine dernière, nous avons eu la désagréable surprise d'apprendre que, contrairement à nos attentes légitimes, vous ne disposiez pas d'un permis de conduire en règle, mais uniquement d'un licence provisoire qui ne vous permettait pas bien évidemment de conduire un véhicule de société à des fins professionnelles, avec la conséquence gravissime qu'en cas d'accident, notre assureur aurait pu décliner son intervention.

Vous avez reconnu ces faits lors de notre entretien du jeudi 17 juillet dernier, tout en nous assurant avoir récemment réussi votre examen de conduite, ce qui nous a amené à vous demander de restituer sur-le-champ le véhicule mis à votre disposition, jusqu'à ce que vous produisiez la preuve de l'octroi de votre permis définitif.

Vendredi dernier, soit le lendemain de cet entretien, l'un de vos collègues, en ouvrant le véhicule litigieux, est tombé sur un certificat du Centre d'Examen de la rue Colonel Bourg, dont il résulte que si vous avez effectivement passé votre examen le lundi 14 juillet dernier, il n'en reste pas moins que, contrairement à ce que vous nous aviez garanti, vous n'avez pas réussi cet examen, de sorte que vous n'êtes toujours pas en règle, votre licence provisoire étant au demeurant arrivée à échéance.

Vous comprendrez que ce nouveau mensonge concernant une condition essentielle de votre engagement (à savoir l'aptitude à conduire le véhicule mis à votre disposition sans risque pour votre employeur) rend définitivement et irrémédiablement impossible la poursuite de nos relations contractuelles, la confiance que nous avons placée en vous ayant été trahie à deux reprises.

Nous nous voyons dès lors contraints de dénoncer votre contrat pour faute grave et de mettre un terme immédiat (à compter de ce jour) à votre engagement au sein de notre société.

Nous demandons à notre secrétariat social d'établir le décompte de sortie et de vous adresser les divers documents sociaux (C4, attestation de vacances, etc.) prévus par la législation sociale.

Recevez, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour la SA AMSTER,

S. -V.
Administrateur»

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame L H a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Amster Group à lui payer les sommes de :

- 8.116,17 euros brut à titre d'indemnité de rupture,
- 1.100 euros brut à titre de prorata de prime de fin d'année,
- 2.500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Par un jugement du 12 juillet 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné la SA Amster Group à payer à Madame L H les sommes brutes de :

- 7.656 euros à titre d'indemnité de rupture,
- 1.100 euros à titre de prime de fin d'année prorata temporis de l'année 2008.

Le Tribunal a débouté Madame L E de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il a condamné la SA Amster Group aux dépens de l'instance, liquidés à 1.317,27 euros.

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SA Amster Group demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a fait droit à la demande visant à obtenir une indemnité compensatoire de préavis et, en conséquence, de déclarer l'action originaire de Madame L H recevable mais non fondée.

L'appel étant limité et Madame L H n'ayant pas interjeté d'appel incident, la saisine de la Cour est limitée à la demande d'indemnité compensatoire de préavis. La prime de fin d'année 2008 prorata temporis et les dommages et intérêts pour licenciement abusif ne font pas l'objet du débat devant la Cour.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

Le licenciement pour motif grave est régulier et justifié. Madame L H n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. La régularité du licenciement pour motif grave

Le motif grave a été notifié à Madame L H dans les formes requises. Ce n'est pas contesté.

Madame L H conteste en revanche que le licenciement lui ait été notifié dans le délai fixé par la loi.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *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* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

En l'occurrence, c'est en apprenant l'échec de Madame L H lors de l'examen pratique présenté le 14 juillet 2008 que la SA Amster Group a eu connaissance des faits qu'elle considère comme faute grave.

Or, pour les raisons qui seront précisées ci-après, il est établi que c'est le 18 juillet que la SA Amster Group a eu connaissance de cet échec.

Le délai légal pour licencier a donc pris cours le 18 juillet 2008. Le délai ne courant pas le dimanche 20 juillet ni le lundi 21 juillet, jour férié, le dernier jour utile était le mercredi 23 juillet 2008.

Le licenciement, notifié par lettre recommandée du 23 juillet 2008, n'est pas tardif.

2. Le motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

En l'occurrence, il est établi que le 17 juillet 2008, Madame L H a eu un entretien avec Monsieur V au sujet du véhicule de société et de son permis de conduire et qu'elle ne l'a pas informé de son échec à l'examen pratique du permis de conduire présenté le 14 août 2008.

Le fait que Madame H a tu cette information est établi par sa propre attestation écrite du 22 ou du 23 juillet, dans laquelle elle a indiqué que le 17 juillet, elle avait été trop gênée pour montrer son permis provisoire car elle avait raté son examen pratique alors qu'elle conduisait depuis 18 mois.

En taisant cet échec, Madame L H a, à tout le moins, sciemment laissé croire à son employeur qu'elle était autorisée à conduire, alors que tel n'était plus le cas. Ceci est établi par deux éléments concordants du dossier : d'une part, l'attestation écrite de Madame A selon laquelle le 17 juillet, Madame L H a déclaré à Monsieur V avoir passé son permis le 14 juillet 2008 et ne pas encore être en possession du document ; d'autre part, le fait que Monsieur V lui ait remis, le même jour, une convention relative à l'utilisation du véhicule appartenant à la société, qu'elle a signée pour réception et accord. Cette convention n'aurait eu aucune raison d'être si Monsieur V n'avait pas cru que Madame L H était en possession d'un permis de conduire valable, même si elle n'avait pas été en mesure de le lui remettre ce jour-là.

Ce mensonge au sujet de la détention d'un permis de conduire valable, qu'il soit exprès ou commis sciemment par omission, constitue une faute dans le chef de Madame L H. La Cour considère cette faute comme grave dans la mesure où il n'est pas contesté que les fonctions de Madame H nécessitaient des déplacements fréquents auprès de clients, qui ne pouvaient avoir lieu qu'au moyen d'un véhicule à conduire par Madame H. L'absence de permis de conduire rendait donc impossible l'exécution du contrat de travail. En dissimulant ce fait, Madame H a rendu impossible, de manière immédiate et définitive, la relation de confiance qui doit exister entre employeur et travailleur.

La circonstance que Madame H ait, selon ses dires, réussi l'examen pratique quelques jours plus tard, le 22 juillet, ne fait pas disparaître son mensonge ni la rupture de confiance que celui-ci a causée. Cette allégation n'est d'ailleurs pas prouvée par Madame H.

Le licenciement pour motif grave est, dès lors, justifié.

3. Réponse aux moyens développés à titre subsidiaire par Madame L H.

3.1. Quant à la légalité de la preuve

La SA Amster Group a pris connaissance de l'échec de Madame I H à l'examen pratique en découvrant le document établi par le centre d'examens. Il n'est pas contesté que ce document avait été laissé par Madame H dans le vide-poches du véhicule qu'elle avait restitué à la SA Amster Group le 17 juillet.

Ce véhicule appartenant à la SA Amster Group et n'étant plus mis à la disposition de Madame H, c'est de manière régulière que la société a pu examiner son contenu et prendre connaissance du document en question. Ce faisant, elle n'a violé aucune des dispositions vantées par Madame H. dans ses conclusions.

La preuve des faits a dès lors été recueillie de manière légale.

3.2. Quant au pouvoir de licencier

Madame L H conteste, en vain, que Monsieur V signataire de la lettre de licenciement, ait eu le pouvoir de la licencier.

La SA Amster Group fait valoir que Monsieur V avait ce pouvoir ou, à tout le moins, qu'il avait été mandaté pour exercer ce pouvoir, le licenciement pour motif grave ayant été ultérieurement ratifié par la société.

L'institution du mandat a pour but de permettre à une personne, le mandant, de donner à une autre personne, le mandataire, le pouvoir de poser un acte juridique au nom et pour le compte du mandant (article 1984 du Code civil). Cette figure juridique a été instituée en principe dans l'intérêt du seul mandant. Pour ce motif, c'est en priorité à celui qui apparaît comme mandant qu'il revient de contester l'existence ou la régularité d'un mandat, lorsqu'un acte a été posé en son nom. C'est d'ailleurs la seule hypothèse de contestation du mandat que le Code civil envisage (article 1198 du Code civil). Le tiers destinataire de l'acte juridique qui fait l'objet du mandat n'est généralement pas concerné par la question de l'existence ou de la validité du mandat, lorsque le mandant ne les remet pas en cause.

Il en découle que lorsque le mandant lui-même ne conteste pas l'existence ou la validité du mandat, il n'appartient pas à la personne destinataire de l'acte juridique objet du mandat de les contester, sauf si suite à cet acte, il doit lui-même prendre attitude, ce qui nécessite qu'il sache si l'acte juridique qui lui est adressé émane réellement du mandant. En matière de licenciement, le travailleur à qui est notifié son licenciement doit savoir immédiatement si cette intention émane réellement de son employeur, afin de pouvoir lui-même prendre attitude.

Lorsque le travailleur n'a pas mis en doute, dans un délai raisonnable, le fait que le licenciement émane bien de son employeur, et qu'il s'est comporté comme si tel était bien le cas, il n'est plus recevable à remettre en cause l'existence du mandat lorsque l'employeur ne le conteste pas.

L'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 6 février 2006 s'inscrit dans ce raisonnement :

« Tout travailleur licencié par écrit par le mandataire de l'employeur, au nom et pour le compte de l'employeur, a le droit de demander la production de la procuration pour se convaincre de l'existence du mandat.

Il n'est toutefois pas obligé de le faire.

S'il s'en abstient et ne se présente plus au travail, comme le ferait toute personne réellement licenciée, il ne peut plus nier ultérieurement l'existence du mandat, sauf dans un délai raisonnable, lorsque ni le mandant ni le mandataire ne

contestent celui-ci » (www.cass.be ; voyez également C.T. Bruxelles, 26 juin 2012, JTT, p. 458).

En l'occurrence, après avoir reçu la lettre de licenciement, Madame H ne s'est plus présentée au travail. Elle a écrit à la SA Amster Group, le 31 juillet et le 21 août 2008 (cette fois par l'intermédiaire de son organisation syndicale) pour réclamer une indemnité compensatoire de préavis. Elle n'a donc en aucune manière, dans un délai raisonnable, remis en cause la validité du licenciement qui lui a été notifié par Monsieur V

La contestation élevée à ce sujet dans ses conclusions est tardive.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable et fondé ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA Amster Group à payer à Madame L H une indemnité compensatoire de préavis ;

Statuant à nouveau sur ce point, déclare la demande d'indemnité compensatoire de préavis non fondée et en déboute Madame L H ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA Amster Group à tous les dépens de la première instance ; statuant à nouveau sur ce point, condamne la SA Amster Group à rembourser à Madame H les frais de citation (107,27 euros) ; pour le surplus, délaisse à chaque partie ses autres dépens de première instance ;

Condamne Madame L H à payer à la SA Amster Group les dépens de l'appel, liquidés à 990 euros (indemnité de procédure) à ce jour.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

S. KOHNENMERGEN,

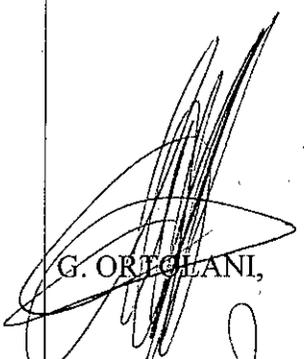
Conseillère sociale au titre d'employeur,

R. PARDON,

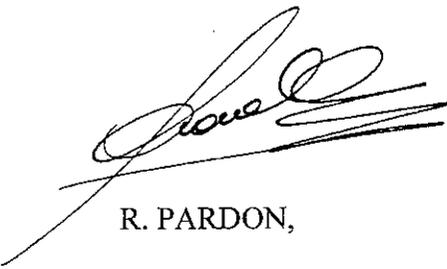
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

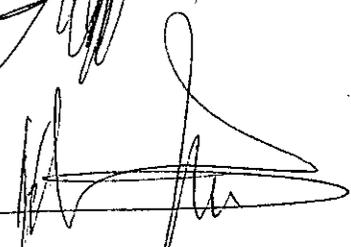
Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



F. BOUQUELLE,

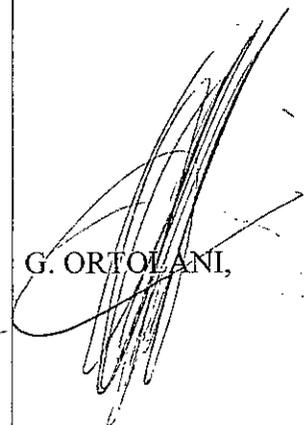
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 février 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier,



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

