



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2016 / 64
Date du prononcé
06 janvier 2016
Numéro du rôle
2014/AB/72

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000353569-0001-0014-01-01-1



CONTRAT DE TRAVAIL EMPLOYÉ – MOTIF GRAVE – FAUTE CACHÉE – INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT ABUSIF
Arrêt contradictoire
Définitif

La S.A. 3 STARS HOTELS, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Place du Samedi,
11 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Marie-Françoise Dubuffet et Maître Romina Murru, avocates à
Bruxelles.

contre

Monsieur A

Intimé au principal,
Appelant sur incident,
comparaît en personne assisté de son conseil Maître Robert De Baerdemaeker, avocat à
Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

La S.A. 3 STARS HOTELS a interjeté appel le 27 janvier 2014 d'un jugement prononcé par le
tribunal du travail de Bruxelles le 17 octobre 2013.

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 ; le délai d'appel n'a donc pas
pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 mars 2014, prise à la
demande conjointe des parties.

Monsieur A a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

┌ PAGE 01-00000353569-0002-0014-01-01-4 ┐



La S.A. 3 STARS HOTELS a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 09 décembre 2015 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.

* * *

LES FAITS

Monsieur A travaille depuis 1975 pour plusieurs sociétés du groupe auquel la s.a. 3 STARS HOTEL appartient ou a appartenu.

Le 01.03.2007, il est engagé par la s.a. 3 STARS HOTELS. Monsieur A est un proche de la famille L (propriétaire des hôtels gérés par la s.a. 3 STARS HOTELS) depuis près de 35 ans.

Monsieur A dispose d'une formation de comptable.

Le 08.12.2011, Monsieur A est licencié pour motif grave. Les motifs du licenciement lui sont notifiés par courrier recommandé du 12.12.2011, libellé comme suit :

Le 5 décembre dernier, Mme D , administrateur-délégué de la société 3 Stars Hotels, a reçu une assignation à comparaître devant le tribunal du travail de Bruxelles le 15 décembre prochain. L'ONSS entend voir condamner notre société à lui payer les arriérés de cotisations patronales relatifs au second trimestre 2011.

Tant Mme D que moi-même ignorions totalement que la société était débitrice d'un montant de 91.638,66 € à l'égard de l'ONSS.

Nous avons d'ailleurs, la semaine dernière, sollicité de notre conseil qu'il introduise une demande d'exonération des majorations et intérêts puisque l'ensemble des cotisations étaient, selon les informations en notre possession, totalement apurées.

En réalité, les cotisations du second trimestre 2011 étaient toujours en souffrance. Vous étiez parfaitement conscient de la situation puisque, conformément au relevé annexé à la citation, vous avez en date du 3 novembre 2011 effectué un paiement de 141.736,64 € (troisième trimestre) mais également de 10.000 € correspondant à un acompte sur le solde encore dû pour les cotisations du second trimestre.



Si le premier virement a été validé par Mme D et moi-même, ce n'est pas le cas du second.

Ce comportement, outre qu'il est incohérent, a mis notre société dans une situation délicate. Comment pouvons-nous, à présent, justifier qu'un montant d'environ 69.000 € reste impayé pour le second trimestre alors que le troisième a été totalement apuré?

Par ailleurs, cette conduite nous contraint à payer à l'ONSS une indemnité forfaitaire de 10.697,01 €. Nous avons véritablement été choqués par votre attitude. Vous aviez l'opportunité mais également l'obligation de nous tenir informés de la situation. Pour une raison que nous ignorons, vous nous avez caché une situation financière qui porte gravement préjudice à notre société.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir que nous sommes actuellement en pleine restructuration et que le soutien des banques nous est indispensable. Celles-ci doivent impérativement nous renouveler leur confiance pour mener à bien la restructuration décidée par le conseil d'administration de 3 Stars Hotels.

Ce fait est d'autant plus grave qu'il fait suite à de précédentes erreurs. En effet, de graves lacunes ont été révélées lors du contrôle effectué par le réviseur d'entreprise en octobre dernier. Comme vous le savez, ce dernier n'a pas été en mesure de réconcilier les informations provenant du système d'exploitation hôtelier (OPERA) avec celles de la comptabilité générale. A cette occasion, j'ai dû constater que les bilans 2010 déposés à la BNB ainsi que la situation intermédiaire arrêtée au 30 septembre 2011 étaient erronés puisqu'il manquait une partie des revenus générés par les 4 établissements du groupe, à savoir, 400.000 € HTVA.

Ces fautes ont inévitablement remis en cause le professionnalisme du conseil d'administration et ont jeté le doute sur les chiffres présentés par le passé.

Votre fonction de comptable est un poste à responsabilité qui exige d'être vigilant surtout au vu des difficultés que rencontre notre groupe.

Nous ne pouvons vous cacher notre déception face à votre comportement. Outre l'aspect purement financier, c'est bien la perte de confiance, résultat de 25 années de collaboration, que nous regrettons.

Les entretiens que nous avons eus avec vous les 5 et 6 décembre dernier n'ont pas permis de restaurer cette confiance. Vous n'avez pas été en mesure de justifier votre comportement allant même jusqu'à soutenir que la situation ne vous était pas imputable.

[...].



LES DEMANDES INITIALES ET LE JUGEMENT DONT APPEL

1. Devant le tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur A postule la condamnation de la s.a. 3 STARS HOTEL à lui payer les sommes suivantes:

- A titre principal:

- 183.351,00 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 3.986,26 € bruts à titre de prime de fin d'année ;
- 12.500 € bruts provisionnels à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif;

- A titre subsidiaire:

- 31.431,60 EUR à titre d'indemnité de non concurrence ;

augmentées des intérêts et des dépens.

2. Par voie de conclusions, la s.a. 3 STARS HOTEL forme une demande reconventionnelle et poursuit la condamnation de Monsieur A à lui payer la somme de 30.818,09 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison du fait qu'elle a dû se faire assister d'experts comptables pour rétablir la comptabilité de la société.

JUGEMENT DONT APPEL

Par jugement du 17.10.2013, le tribunal du travail de Bruxelles fait partiellement droit à la demande de Monsieur A et condamne la s.a. 3 STARS HOTEL à lui payer:

- 119.025,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 3.986,26 € bruts à titre de prime de fin d'année.

Le tribunal déboute Monsieur A de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif et déclare la demande d'indemnité de non concurrence sans objet.

Il déboute également la s.a. 3 STARS HOTEL de sa demande reconventionnelle, la déclarant irrecevable.



LES DEMANDES EN APPEL

1. Par requête reçue au greffe le 27.01.2014, la s.a. 3 STARS HOTEL interjette appel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles. Elle demande la réformation du jugement du tribunal, de déclarer la demande originaire de Monsieur A non fondée et la demande reconventionnelle originaire fondée.

2. Monsieur A demande, à titre principal, la confirmation du jugement.

A titre subsidiaire, il forme appel incident et demande de condamner la s.a. 3 STARS HOTEL à lui payer les sommes suivantes:

- 183.351,00 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 12.500,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif;

augmentées des intérêts légaux.

DISCUSSION

I. INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

a. Le motif grave

1. Rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit:

Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'exécution 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.

L'existence d'un motif grave requiert ainsi l'existence de plusieurs conditions cumulatives :

- une faute,
- la gravité de cette faute,



- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

La faute ne doit pas être appréciée de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit tenir compte de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, de l'état de santé physique et mentale du travailleur tel que connu de l'employeur. Il doit également apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, en tenant compte de la nature de l'entreprise.

2. Application en l'espèce

2.1. La s.a. 3 STARS HOTEL, reproche à Monsieur A deux manquements:

a. La faute qui a conduit au licenciement pour faute grave:

Monsieur A a procédé au paiement des cotisations sociales du 3^{ème} trimestre 2011 alors que les cotisations sociales du 2^{ème} trimestre n'avaient pas encore été payées. La s.a. 3 STARS HOTEL soutient qu'elle ignorait tout de cette inversion des paiements, qui aurait eu deux conséquences: d'une part la s.a. 3 STARS HOTELS s'est vue assignée par l'ONSS en paiement des cotisations du 2^{ème} trimestre 2011, d'autre part, sa demande de renonciation aux sanctions civiles relatives au paiement tardif du 3^{ème} trimestre 2011 a été rejetée par l'ONSS puisqu'il restait des cotisations dues en principal.

Selon l'employeur, Monsieur A aurait tenté de cacher son erreur.

b. Des fautes antérieures et postérieures au licenciement

Durant le mois d'octobre 2011, le réviseur d'entreprise de la société a constaté des insuffisances ou des défaillances dans les états financiers au 30.09.2011.

Postérieurement à la rupture du contrat, la s.a. 3 STARS HOTELS a mandaté une société d'experts comptables pour examiner la comptabilité de la société. Cette société a conclu à des dysfonctionnements dans lesquels la responsabilité de Monsieur A "se pose avec acuité"¹.

¹ pièce 8 du dossier de la s.a. 3 STARS HOTELS



2.2. L'inversion des paiements à l'ONSS

A la fin de l'année 2011, la situation financière de l'entreprise est tendue: la société est en restructuration, elle connaît une diminution de son activité suite à la crise économique et des difficultés de trésorerie. Au moment du licenciement de Monsieur A, les parties s'accordent sur le fait que la société manquait de trésorerie et qu'il était nécessaire de "jongler" avec les différentes dettes, de retarder le paiement de certaines d'entre elles en attendant des rentrées d'argent.

Dans ce contexte, toute l'équipe de direction en général et Monsieur Assaël L administrateur responsable de la gestion en particulier, travaillaient de près à la restructuration envisagée: réunions avec le réviseur d'entreprise, réunions avec des fiscalistes et des conseillers externes, ... Il est reconnu que Monsieur L et Monsieur A se rencontraient tous les jours.

2.3. Monsieur A ne conteste pas la matérialité des faits qui lui sont reprochés au titre de motif grave principal.

Il reconnaît effectivement avoir procédé au paiement des cotisations du 3^{ème} trimestre 2011 alors qu'il savait que les cotisations du 2^{ème} trimestre n'étaient pas encore payées. Il a d'ailleurs versé un acompte de 10.000,00 € sur les cotisations de ce 2^{ème} trimestre, en même temps qu'il effectuait le paiement des cotisations du 3^{ème} trimestre. Il conteste par contre vivement avoir voulu cacher cette "inversion".

2.4. Compte tenu situation de la société décrite ci-dessus, la Cour estime peu vraisemblable que Monsieur A ait inversé les paiements de sa seule initiative. Même si cela a été le cas, la Cour estime que ce manquement professionnel éventuel ne peut constituer, en la cause, un motif grave de rupture que s'il était démontré que Monsieur A a agi par malveillance, pour un profit personnel ou s'il a tenté volontairement de cacher son erreur et menti à son employeur.

2.5. La s.a. 3 STARS HOTELS ne soutient cependant pas que Monsieur A a agi par malveillance ou profit personnel.

En revanche, elle prétend avoir tout ignoré du fait que les cotisations du second trimestre étaient encore dues. Elle affirme que Monsieur A lui aurait caché cette information. Elle en veut pour preuve qu'en même temps qu'il payait les cotisations du 3^{ème} trimestre, Monsieur A a payé un acompte pour les cotisations du 2^{ème} trimestre. Elle estime que, ce faisant, Monsieur A aurait tenté de cacher son erreur.

2.6. La Cour estime que, dans le contexte particulier de restructuration et de trésorerie tendue, il ne paraît guère crédible que Monsieur L n'ait pas constaté qu'un paiement



d'une telle importance (environ 14.000,00 € tous les 3 mois) n'ait pas été effectué, sauf à considérer que ce dernier ne gérait pas son entreprise avec la rigueur voulue.

Monsieur A aurait-il même agi de sa propre initiative, la Cour ne peut imaginer que Monsieur A ait pu croire un instant que l'inversion des paiements allait échapper à l'attention de Monsieur L

Enfin, la Cour ne comprend pas le dommage que Monsieur A aurait pu créer à l'égard de la s.a. 3 STARS HOTEL dans la mesure où, apparemment, elle était dans l'incapacité de payer en même temps le 2^{ème} et le 3^{ème} trimestre de cotisations.

La Cour estime donc qu'aucune faute n'est établie dans le chef de Monsieur A à plus forte raison, aucune faute grave autorisant la rupture du contrat de travail sans préavis ni indemnité.

2.7. Les faits antérieurs et ou découverts postérieurement

L'employeur peut invoquer des faits antérieurs qui ne constituent pas comme tels des fautes graves mais qui peuvent éclairer la gravité du motif invoqué. De même, des faits découverts postérieurement à la rupture peuvent être pris en compte s'ils constituent une preuve complémentaire du motif grave invoqué.

2.8. Les faits antérieurs et postérieurs invoqués par la s.a. 3 STARS HOTELS démontrent sans doute des lacunes dans le travail de Monsieur A

Cependant, à nouveau, aucune malveillance, aucun profit personnel, aucun mensonge n'est démontré.

Il est incontestable que Monsieur A a commis des erreurs dans l'exécution de ses fonctions et, peut-être, n'était peut-être pas ou plus à la hauteur des missions que la s.a. 3 STARS HOTELS lui avait confiées. Néanmoins, sauf circonstances absentes en l'espèce, l'incompétence professionnelle ne peut, en règle, être constitutive de motif grave de rupture. Les fautes commises par Monsieur A avant la rupture ne rendent pas pour autant grave le motif invoqué à titre principal par l'employeur.

2.9. Le licenciement pour motif grave n'est donc pas justifié au regard de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Une indemnité compensatoire de préavis est due.



b. L'indemnité de rupture

1. Rappel des principes

Conformément à l'article 82, §§ 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis des employés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 30.327,00 € au 01.01.2010 doit être déterminé par une convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné ou par le juge. Il ne peut être inférieur au minimum légal de trois mois par tranche entamée de cinq ans d'ancienneté auprès du même employeur.

Le délai de préavis "convenable" des employés supérieurs doit être fixé en tenant compte des possibilités qu'a l'employé, au moment où le congé est donné, de trouver un emploi équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de ses fonctions et de la hauteur de sa rémunération, eu égard aux circonstances propres de la cause.

2. L'importance du préavis et de l'indemnité

2.1. Le 01.09.1976, Monsieur A a commencé à travailler pour les entreprises du groupe hôtelier dans laquelle la famille L avait des intérêts, en l'occurrence pour la s.a. RENTHOTELS, ensuite pour la société ETUDES ET ENTREPRISES. En 1986, la famille L est sortie du capital du groupe pour créer sa propre entreprise hôtelière. Néanmoins, Monsieur A est demeuré au service de la société ETUDES ET ENTREPRISES pendant près de deux ans. Il a démissionné volontairement de ses fonctions pour rejoindre à nouveau une société contrôlée par la famille L le 01.05.1988.

Interrogé par la Cour à l'audience du 09.12.2015, Monsieur A a confirmé ces faits.

Il s'en suit que la carrière de Monsieur A au service de l'unité économique d'exploitation formée par les diverses sociétés de la famille L a été interrompue de 1986 à 1988. L'ancienneté à prendre en compte dans le présent litige prend cours le 01.05.1988, date d'ancienneté conventionnelle figurant à l'article 3 du contrat conclu avec la s.a. 3 STARS HOTEL.

2.3. La rémunération servant de base de calcul à l'indemnité de rupture doit inclure la valeur réelle de l'avantage rémunérateur que constitue l'usage privé d'un véhicule de société. En l'occurrence, cet avantage peut être estimé à 350,00 € par mois.

En revanche, il n'est pas démontré par Monsieur A que l'indemnité mensuelle qualifiée par les parties de "*frais de fourniture et d'entretien*", soit un montant forfaitaire mensuel de 63,50 €, représente de la rémunération déguisée. Les fonctions de Monsieur A et la modicité du montant correspondent aux frais professionnel réels que Monsieur A était amené à exposer pour l'exercice de ses fonctions.



La rémunération de Monsieur A doit donc être fixée comme suit:

- rémunération de base: 4.159,57 € x 13,92 =	57.900,21 €
- usage privé d'un véhicule de société: 350,00 € x 12 =	4.200,00 €
Total:	62.100,21 €

2.2. Les critères permettant d'évaluer la durée du préavis, et donc l'importance de l'indemnité, qui aurait dû être respectée à l'égard de Monsieur A sont dès lors les suivants:

- âge : 58 ans et 11 mois
- ancienneté : 23 ans et 7 mois
- rémunération annuelle: 62.100,21 €
- fonctions: comptable/directeur financier

La Cour, comme le premier juge, estime que la durée du préavis qui aurait dû être retenue est de 23 mois.

Par conséquent, le montant de l'indemnité de rupture due par la s.a. 3 STARS HOTELS s'élève à 62.100,21 € x 23/12 = 119.025,40 €.

c. La part de prime de fin d'année

Dès lors que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié, Monsieur A peut prétendre à la part de prime de fin d'année pour l'année 2011, dont ni le principe, ni le montant de 3.986,26 € n'est contesté par la s.a. 3 STARS HOTELS.

d. Indemnité pour licenciement abusif

L'employé qui sollicite des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier doit démontrer une faute dans le chef de l'employeur, un dommage distinct de celui causé par le licenciement lui-même et un lien de causalité entre les deux.

Le fait de rompre, à tort, le contrat pour motif grave ne constitue pas en soi une faute ouvrant le droit à des dommages pour licenciement abusif. Cette irrégularité est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis.

En la cause cependant, la Cour estime qu'avant de recourir au licenciement pour motif grave



à l'égard d'un employé dévoué et fidèle à la famille L au service du groupe depuis 1976 (si l'on excepte la parenthèse 1986-1988), la s.a. 3 STARS HOTEL aurait pu s'informer plus complètement et plus sérieusement sur les faiblesses éventuelles de Monsieur A et sur ses propres faiblesses en matière de contrôle et de management.

Un licenciement opéré dans de telles conditions jette nécessairement l'opprobre sur celui qui en est victime et le dommage qu'il subit n'est pas entièrement réparé par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour estime que ce préjudice distinct peut être réparé forfaitairement par l'allocation d'un montant de 1.000,00 €.

e. Indemnité de non-concurrence

Le motif grave de rupture n'étant pas retenu, clause de non concurrence ne trouve pas à s'appliquer.

f. La demande reconventionnelle originale – les dommages et intérêts réclamés à Monsieur A

Par conclusions déposées au greffe le 16 janvier 2013, soit plus d'un an après la fin du contrat, la s.a. 3 STARS HOTELS a formulé une demande reconventionnelle tendant à condamner Monsieur A au paiement de la somme de 30.818,09 EUR. Elle estime en effet qu'elle a dû avoir recours à un comptable externe en raison des fautes commises par Monsieur A en vue de redresser la comptabilité déficiente.

Cette demande est fondée sur le contrat de travail qui liait les parties puisque la s.a. 3 STARS HOTELS sollicite la réparation d'un dommage causé par des fautes commises par Monsieur A dans l'exécution de son contrat de travail.

La prescription de l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail est donc d'application; la s.a. 3 STARS HOTELS disposait d'un délai d'un an à partir de la rupture du contrat de travail pour introduire sa demande.

Contrairement à ce qu'elle soutient, la s.a. 3 STARS HOTELS ne peut pas bénéficier de l'effet interruptif de la prescription de la requête déposée par Monsieur A le 12.10.2012. En effet, pour ce faire, la demande reconventionnelle doit se limiter à une défense contre la demande principale. En l'espèce, la demande formulée constitue une demande distincte puisqu'elle aurait pu être introduite par la s.a. 3 STARS HOTELS indépendamment de la présente procédure.



Aucun acte interruptif de prescription n'étant intervenue au bénéfice de la s.a. 3 STARS HOTELS avant le dépôt de ses conclusions, sa demande est prescrite.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Confirmant largement le jugement du tribunal du travail de Bruxelles et émandant,

Condamne la s.a. 3 STARS HOTEL à payer à Monsieur A les sommes suivantes:

- 119.025,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis;
- 3.986,26 € à titre de part de prime de fin d'année;
- 1.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif;

augmentées des intérêts légaux et judiciaires;

Déboute Monsieur A du surplus de sa demande originale;

Déclare la demande reconventionnelle originale de la s.a. 3 STARS HOTEL non fondée pour cause de prescription;

Condamne la s.a. 3 STARS HOTEL à payer à Monsieur A les frais et dépens des procédures d'instance et d'appel liquidés comme suit:

- | | |
|---|------------|
| - indemnité de procédure tribunal du travail: | 5.500,00 € |
| - Indemnité de procédure cour du travail: | 5.500,00 € |



Ainsi arrêté par :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

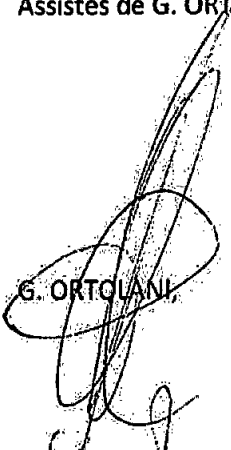
Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. KOHNENMERGEN,



J.-M. QUAIRIAT,

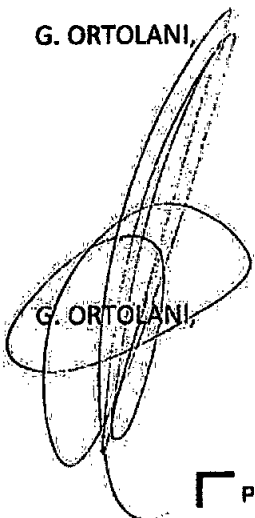
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 06 janvier 2016, où étaient présents :

J.-M. QUAIRIAT,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



J.-M. QUAIRIAT,

