

Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 1148
Date du prononcé
25 avril 2018
Numéro du rôle
2014/AB/1134

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001137056-0001-0026-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur José (

Appelant,

comparaissant en personne assisté par Maître Dominique Claes, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. NUXE BELGIUM, dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, Boulevard Paepsem,
10 - Bâtiment 10 C ;

Intimée,

représentée par Maître Jean-Yves Verslype et Maître Kévin Dieu, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu l'appel Interjeté par monsieur Cambriella contre le jugement contradictoire prononcé le 6 octobre 2014 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 12/4216/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 16 décembre 2014 ;

Vu l'ordonnance du 7 janvier 2015 entérinant les délais de conclusions déterminés de commun accord par les parties et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 19 mars 2018 ;

PAGE 01-00001137056-0002-0026-01-01-4





III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de:

-de réformer le jugement rendu par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 6 octobre 2014 en ce qu'il déclare la demande de monsieur C. non fondée et qu'il l'en déboute ;

- par conséquent, de dire pour droit que la rupture pour motif grave du contrat de travail de monsieur C. est irrégulière et que le motif grave invoqué n'est pas fondé ;

- de condamner la sa Nuxe Belgium à payer à monsieur () es sommes suivantes :

- 90.629,93 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
 - 33.986,22 € bruts à titre d'indemnité d'éviction ;
 - 3.052,41 € bruts à titre de prime de fin d'année 2011 *prorata temporis* ;
 - 20.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - 1.800,00 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la CCT n°82 relative au reclassement professionnel ;
- à majorer des intérêts de retard depuis le 7 octobre 2011.

-de condamner la sa Nuxe Belgium à délivrer un nouveau formulaire C4 dans le mois du prononcé de l'arrêt.

- quant aux dépens, de réformer le jugement rendu par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 6 octobre 2014 en ce qu'il condamne Monsieur C. au paiement d'une indemnité de procédure de 5.500 € et, par conséquent, condamner la sa Nuxe Belgium aux dépens de l'instance, en ce compris les indemnités de procédure visées à l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 et liquidées à 6.000,00 € pour la première instance et à 6.000,00 € pour l'appel.

- A titre subsidiaire, si par impossible la Cour du travail devait confirmer le jugement du 6 octobre 2014, réduire l'indemnité de procédure à son montant minimum et limiter toute condamnation éventuelle de monsieur C. à un montant de 1.200,00 € par degré de juridiction.

La sa Nuxe Belgium sollicite :

A titre principal :

-de déclarer les demandes de monsieur C. non fondées ;



-de condamner monsieur C aux dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances, soit 12.000 EUR (6.000 EUR par instance) et les frais de signification du jugement *a quo*, soit 221,89 EUR.

A titre subsidiaire :

-de condamner Nuxe Belgium à verser à Monsieur C la somme de 61.959,55 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis (correspondant à 12 mois de rémunération) et à titre infiniment subsidiaire, condamner Nuxe Belgium à verser à monsieur C la somme de 82.612,73 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis (16 mois de rémunération) ;

-de condamner Nuxe Belgium à verser à monsieur C la somme de 2.878,75 € bruts à titre de prime de fin d'année calculée *au prorata temporis* ;

-de condamner Nuxe Belgium à verser à Monsieur C la somme de 30.979,65 € bruts à titre d'indemnité d'éviction ;

-de débouter monsieur C de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

-de débouter monsieur C de sa demande de dommages et intérêts pour non-exécution de la CCT n° 82 ;

- de compenser les dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur C, né le 1965, a été engagé le 1^{er} mars 1996 comme délégué technico-commercial par la s.a. Etablissements André Heuten. Il était notamment chargé de visiter et prospector la clientèle et de visiter les succursales des clients afin de leur présenter les différentes activités de l'entreprise. Son champ d'activité était la Belgique et le Luxembourg. Son contrat prévoyait également l'envoi d'un rapport journalier de ses activités avec mention du nom des personnes visitées et précisait que le défaut répété d'envoi d'un rapport ou la mention d'inexactitudes dans le rapport journalier constituait un motif grave. La s.a. Etablissements André Heuten distribuait alors des marques de parfum dans le circuit des parfumeries.

Au cours de l'année 2000, la s.a.s. de droit français Laboratoire Nuxe (qui fabrique et commercialise des produits cosmétiques sous les marques Nuxe et Bio-Beauté) a confié à la s.a. Etablissements André Heuten la distribution de ses produits de marque dans le circuit



des parfumeries et à partir de 2004 dans le circuit des pharmacies. En 2005, madame Jessica T fut placée à la tête des opérations de vente.

La s.a. Etablissements André Heuten s'est scindée en date du 23 novembre 2010 en deux sociétés différentes : la s.a. Cosmexpert créée par mesdames Jacqueline et Françoise H et la s.a. Etablissements André Heuten poursuivant ses activités de distribution des marques Nuxe et Bio Beauté.

Monsieur C est resté au service de la s.a. Etablissements André Heuten.

En date du 5 janvier 2011, la s.a.s. Laboratoire Nuxe a repris la s.a. Etablissements André Heuten sous la nouvelle dénomination Nuxe Belgium et est devenue le nouvel employeur du personnel anciennement occupé au sein de la s.a. Etablissements André Heuten, dont monsieur C La direction de la s.a. Nuxe Belgium fut confiée à monsieur Marc E

Entretemps, par lettre recommandée du 5 octobre 2006, madame Françoise H administrateur-délégué de la s.a. Heuten, a reproché à monsieur C de ne pas avoir remis ses plannings de visite des clients de la semaine, malgré plusieurs demandes et de se rendre coupable de la sorte d'une insubordination caractérisée. Elle lui a également reproché de ne pas avoir fourni de certificat médical pour justifier son absence depuis le 2 octobre 2006.

Par lettre du 9 octobre 2006 signée par madame Françoise H, la s.a. Heuten a reproché différents griefs à monsieur C, dont des plaintes de plusieurs clients notamment liées au nombre insuffisant de visites rendues et ce alors que la Belgique avait été divisée en 4 secteurs au lieu de 3 de manière à diminuer le nombre de clients existants à visiter pour faire de la prospection et qu'à sa demande, un représentant supplémentaire avait été engagé.

Ces deux lettres n'ont pas entraîné de réponse de la part de monsieur C

Suite à sa prise de fonction, monsieur Espagne a rencontré le personnel de la s.a. Nuxe Belgium. Une rencontre eut ainsi lieu le 24 février 2011 avec monsieur C, en présence de madame T

La s.a. Nuxe Belgium prétend que monsieur C a fait valoir que son expérience le destinait à une évolution importante de ses responsabilités, qu'il n'entendait pas développer de nouveaux clients parce qu'il en avait trop et qu'il était en désaccord avec l'organisation de la structure alors qu'il lui avait été demandé d'encoder toutes ses commandes comme le reste de l'équipe commerciale, mettant ainsi fin au privilège qu'il s'était antérieurement accordé de faire encoder ses commandes par une collègue chargée de l'administration. Monsieur C aurait également rejeté le plan de primes proposé.



Monsieur C invoque qu'à cette occasion, monsieur E a tenté de lui imposer un plan de prime qui impliquait une réduction de son salaire fixe et une modification de son système de rémunération variable de même qu'une modification de secteur, ce qu'il a refusé.

Par lettre recommandée du 3 juin 2011 signée par monsieur E la s.a. Nuxe Belgium a reproché à monsieur C de ne pas respecter les conditions commerciales (en ayant accordé un panneau visage et présentoir de comptoir à la pharmacie alors que ce client n'avait pas commandé le nombre minimum de produits requis pour bénéficier de ces offres et d'avoir sur interpellation répondu avoir décidé seul de placer ce matériel pour aider le client), de ne pas respecter les procédures administratives (en n'adressant pas à l'avance le planning de ses réservations d'hôtels) et d'intimider et de mettre la pression sur les collaborateurs de la société (en ayant reproché à madame V d'avoir prévenu la direction commerciale d'une plainte d'un client en rapport avec une absence de visite dans un délai suffisamment rapide et en l'ayant informé par téléphone que monsieur M le délégué qui avait visité ce client en dernier lieu lors de son congé maladie et avait prévenu la direction commerciale de la demande de ce client, pourrait avoir affaire à son avocat en regard de son comportement.

Par lettre en réponse reçue le 16 juin 2011, monsieur C tout en admettant que les conditions commerciales devaient en principe être appliquées, a justifié les raisons pour lesquelles il avait attribué le matériel litigieux au client. Il a par ailleurs précisé que le second reproche manquait de précision mais qu'il s'efforçait dans la mesure du possible d'informer madame H des dates et réservations d'hôtels une semaine à l'avance, comme cela lui était désormais demandé. Il a précisé mal comprendre les considérations relatives à une intimidation et pression sur monsieur M et a mentionné qu'à son retour de maladie, il avait appris de certains clients que monsieur M reprenait son secteur mais qu'il avait préféré ne pas relever ce fait à l'époque pour éviter de porter atteinte à la qualité des relations au sein de l'équipe commerciale. Il a demandé d'obtenir une copie du règlement de travail. Il a terminé sa lettre en se disant fort déçu des reproches adressés alors que son activité générait une profitabilité mensuelle pour Nuxe Belgium mais a assuré qu'il continuerait à participer au développement actif de Nuxe Belgium.

Par lettre du 20 juin 2011 signée par monsieur E la s.a. Nuxe Belgium a contesté les explications données par monsieur C et a reproché les termes utilisés dans sa réponse. Elle a par ailleurs cité différents exemples de mails envoyés par madame H lui rappelant la nécessité de communiquer à l'avance par mail les dates de réservation d'hôtels. Elle a enfin fourni la preuve qu'il avait bien accusé réception du règlement de travail en date du 28 septembre 2007.

Par mail du même jour, monsieur E a informé les différents employés de la s.a. Nuxe Belgium qu'à partir du mois de juin, la société ne prendrait à sa charge qu'un montant de 80



€ par mois maximum à titre de remboursement des frais de téléphone pour chacun de ses employés et que les dépassements éventuels seraient retenus sur leurs salaires.

Par lettre en réponse (qui a été adressée par un envoi recommandé du 29 juin 2011), monsieur C a précisé que, conformément à la loi du 12 avril 1965, il confirmait son refus de tous retrails divers sur sa rémunération (téléphone, amendes,...).

Par lettre recommandée du 4 juillet 2011 signée par monsieur E, faisant suite à la lettre recommandée de monsieur C du 29 juin 2011, la s.a. Nuxe Belgium a pris bonne note de ce que monsieur C refusait que la société effectue des retrails sur sa rémunération à titre par exemple de consommations téléphoniques ou du paiements d'amendes routières mais lui a rappelé que le remboursement de ses frais de téléphone était limité à 80 € par mois et que si la société était civilement responsable du paiement des amendes routières, elle était en droit d'en réclamer le remboursement aux employés de la société pénalement responsables de leur actes et qu'elle l'invitait à lui faire savoir sous quelle forme il rembourserait l'amende qu'elle venait de recevoir.

Monsieur C a été en congé pendant une période de deux semaines se terminant le 25 juillet 2011 puis a ensuite en incapacité de travail du 25 juillet 2011 au 11 août 2011 (ces dates ont été déterminées sur base des précisions données par les parties sans toutefois que la période exacte ait pu être vérifiée en l'absence de dépôt des feuilles de congé et des certificats médicaux).

Par lettre recommandée du 11 août 2011 signée par monsieur E, la s.a. Nuxe Belgium a reproché à monsieur C la manière dont il gérât son secteur actuellement en citant quelques exemples :

- ne pas avoir transféré le mail de commande de la pharmacie Discry du 25 juillet dernier (ce dont cette cliente s'est plainte le 9 août 2011) alors que son congé de la maladie pour lequel les sorties étaient autorisées, n'empêchait pas de consacrer 5 minutes au transfert du mail de commande.
- ne pas avoir informé la pharmacie Multipharma 782 de son empêchement (pour cause de maladie) pour le rendez-vous fixé le 10 août 2011. La lettre mentionnait par ailleurs que la société n'avait pas pu elle-même informer le client de cet empêchement dès lors que monsieur C n'avait pas communiqué son agenda comme cela était exigé des délégués commerciaux.
- ne pas s'être présenté au rendez-vous fixé avec la pharmacie Multipharma 701 en raison de sa maladie sans en avoir informé le client.

Par lettre recommandée du 22 août 2011 adressée à la s.a. Nuxe Belgium, le conseil de monsieur C a précisé avoir reçu communication des lettres recommandées qu'elle avait adressées à son client les 3 juin, 20 juin, 4 juillet et 11 août 2011 et auxquelles ce dernier avait répondu pour les trois premières et a considéré que ces mises en cause



répétées de la manière dont il exécutait ses prestations, après 15 ans de développement d'une activité de représentation commerciale dont elle tirait profit, portait gravement atteinte à sa personnalité et à sa dignité. Il a par ailleurs critiqué l'envoi d'une lettre le 11 août 2011 mettant en cause sa manière d'exécuter ses prestations en alléguant des faits survenus pendant sa maladie liée à la détérioration de ses conditions de travail et aux pressions dont il faisait l'objet.

Par mails du 23 août et 30 août 2011, madame T a informé monsieur C que la pharmacie Val D'Hony se plaignait de ne plus avoir de nouvelles de lui alors qu'elle voulait passer une commande. Était joint au mail du 23 août 2011, un mail de madame Sofie D précisant que la pharmacie Val D'Hony avait appelé pour signaler que monsieur C n'avait pas annulé le rendez-vous du jeudi 11 août et que cette pharmacie l'avait appelé le 19 août et ce jour pour avoir des nouvelles et passé une commande. En annexe au mail du 30 août 2011, figurait un autre mail du même jour de madame D indiquant que madame F de la pharmacie Van d'Hony n'avait toujours pas eu de nouvelles de monsieur C et qu'elle voulait connaître les promotions et conditions pour passer une commande.

Par fax du 30 août 2011, une certaine madame « » (nom difficilement lisible) s'est plainte auprès de la s.a. Nuxe Belgium que monsieur C ne s'était pas présenté au rendez-vous du 13 août ni excusé et qu'elle avait laissé un message sur son gsm aux alentours du 20 août et qu'elle avait contacté la firme le 24 août et le 30 août et qu'elle n'avait toujours pas de nouvelles de monsieur C

Monsieur C a connu une nouvelle période d'incapacité du travail du 5 septembre 2011 au 2 octobre 2011 (cette période a été déterminée sur base des précisions données par les parties sans toutefois pouvoir la vérifier à défaut de dépôt des certificats médicaux).

Par lettre du 15 septembre 2011, la pharmacie Sainte-Walburge (Multipharma 707) s'est plainte auprès de madame T que monsieur C avait été absent au rendez-vous fixé le 7 avril 2011 et avait ensuite feint qu'elle s'était trompée de date et qu'il avait de même été absent au rendez-vous fixé au 8 août et que malgré un message laissé sur son gsm, elle restait sans nouvelle de sa part et trouvait dommage d'avoir dû rappeler l'entreprise le 9 septembre pour passer directement une commande.

Par lettre recommandée du 19 septembre 2011 adressée au conseil de monsieur C monsieur F a fait valoir qu'en tant que supérieur hiérarchique de monsieur C, il était autorisé à lui adresser des remarques s'il ne s'acquittait pas correctement de ses obligations sans que cela porte atteinte à sa personnalité et à sa dignité et que la lettre du 11 août faisait également référence à des manquements constatés alors que l'absence de monsieur C était expliquée par un certificat médical, ajoutant ceci : *« Mais je pense qu'il n'est pas déstabilisant de lui demander de faire un simple « forward » des commandes qui lui sont adressées directement par e-mail ou de regretter qu'il n'ait pas*



eu la conscience professionnelle et la politesse d'avertir les clients de l'annulation des rendez-vous convenus. Ce d'autant plus que monsieur C ne nous remet pas son planning et qu'il nous est donc impossible de le faire à sa place ».

En date du lundi 3 octobre 2011 (jour de reprise du travail de monsieur C, monsieur E a été en contact avec la boîte vocale du gsm de monsieur C et a laissé le message suivant :

« Oui, bonjour José, Marc E à l'appareil. J'espère que tu vas bien. Ecoute, j'aurais souhaité pouvoir discuter avec toi. Si tu peux me rappeler 02/ c'est ma ligne directe. A plus tard. Merci beaucoup. Au revoir ».

Par mail du 4 octobre 2011 (à 19h22), monsieur E a informé monsieur C de ce qui suit :

« Bonsoir José,

J'ai constaté que tu avais repris le travail et je souhaitais pouvoir avoir une conversation avec toi.

Je t'ai laissé hier un message sur ton téléphone Gsm professionnel en début d'après-midi en te demandant de me rappeler mais, à cet instant, je n'ai pas encore eu l'occasion de t'entendre.

J'espère que tu liras ce mail et je te remercie de bien vouloir essayer de m'appeler demain au bureau vers 10h00 si possible.

Je te rappelle ma ligne directe : ou mon GSM :

Bien à toi ».

En date du 5 octobre 2011, monsieur E a été en contact avec la boîte vocale du gsm de monsieur C et a laissé le message suivant :

« Oui, bonjour José, Marc E à l'appareil. Nous sommes mercredi 5 octobre, il est 13h26. Je t'ai laissé un message en te demandant de rappeler, je t'ai envoyé un mail, je n'ai toujours pas ton appel. Je n'arrive pas à te joindre puisque je suis sur messagerie. Donc ça me ferait plaisir que tu puisses me rappeler dès que tu as deux minutes et... afin, bon, qu'on puisse s'entretenir. Voilà. J'attends ton coup de fil. Merci beaucoup. Au revoir ».

Monsieur E adressé un mail de rappel le 5 octobre 2011 à 18h38 libellé comme suit :



« Bonsoir José,

Suite à ta reprise du travail ce lundi, j'aurais souhaité m'entretenir avec toi.

Je t'ai laissé un message sur ton téléphone professionnel ce lundi, puis j'ai envoyé un mail sur ta messagerie professionnelle Outlook mardi soir et je t'ai laissé un nouveau message téléphonique ce mercredi en te demandant de me rappeler.

Il est 18h30 et je n'ai toujours aucune nouvelle de ta part.

Ton mutisme m'interpelle et je me vois désormais dans l'obligation de t'intimer l'ordre de m'appeler pour pouvoir faire un point sur l'activité de ton secteur, puisque tu ne réponds pas à mes appels téléphoniques, ni à mes e-mails. Je serais disponible pour t'entendre à partir de 12h00 le jeudi 6 octobre et j'attends donc ton appel ».

Par lettre du vendredi 7 octobre 2011, la sa Nuxe Belgium a notifié à monsieur C son licenciement pour motif grave.

Par lettre recommandée du mardi 11 octobre 2011, la sa Nuxe Belgium a notifié les motifs graves à l'origine de son congé :

« Je reviens au courrier qui vous a été adressé le 7 octobre 2011 par lequel votre licenciement pour motif grave vous a été signifié.

Vous trouverez ci-après la description des motifs graves qui justifient un licenciement immédiat sans délai de préavis ou indemnité.

Vous vous êtes rendu coupable d'insubordination caractérisée.

Déjà avant la reprise de la société des Etablissements André HEUTEN par Laboratoire NUXE SAS, lorsque Madame T avait intégré la société HEUTEN, en 2005 et 2006, votre comportement et votre méthode de travail vous ont été reprochés.

En effet, vous négligiez d'envoyer vos plannings, vous visitiez certains clients de manière épisodique, refusant d'obéir à votre hiérarchie et de vous conformer à certaines directives pourtant très claires.

Certains clients se sont même plaints de votre comportement.

Madame H vous a alors envoyé deux courriers recommandés, les 5 et 10 octobre 2006, pour vous faire part du fait que votre comportement était considéré comme de l'insubordination caractérisée.



En janvier 2011, j'ai expliqué aux vendeurs quelles étaient les attentes quant au travail à réaliser. Ces attentes étaient identiques à celles de la précédente directrice des ventes. Rien n'a donc changé dans l'approche professionnelle, si ce n'est un nouvel outil informatique pour la prise de commandes. Une journée complète de formation y a été consacrée.

Vous avez immédiatement manifesté plus qu'une réticence à vous conformer à la nouvelle politique de l'entreprise.

Compte tenu de votre comportement tant vis-à-vis de votre hiérarchie que de vos collègues mais également de vos clients, plusieurs avertissements vous ont été envoyés.

Le 3 juin 2011, un premier courrier recommandé vous a été adressé, vous reprochant les trois points suivants :

-Non-respect des conditions commerciales

Vous aviez accordé des privilèges à certains clients, en opposition avec les conditions commerciales appliquées par la société.

-Non-respect des procédures administratives

Dans le cadre de votre fonction, vous étiez amené à logger de temps à autre à l'hôtel. Afin de pouvoir vérifier rapidement l'exactitude des factures, vous deviez faire parvenir le planning des nuits où vous comptiez dormir à l'hôtel. Vous n'avez jamais agi dans le délai prescrit. De plus, il arrivait régulièrement que vous décidiez, au dernier moment, de ne pas vous rendre à l'hôtel. La chambre devait cependant être payée.

-Intimidation et pression sur les collaborateurs de la société.

Vous avez laissé entendre que Monsieur M aurait affaire à votre avocat alors qu'il avait assuré le suivi de vos clients durant votre maladie.

Le 20 juin 2011, un deuxième courrier recommandé vous a été envoyé, afin de vous préciser les faits reprochés dans le courrier du 3 juin, et vous confirmer qu'une telle attitude n'est pas acceptée.

Le 11 août 2011, alors que vous étiez en arrêt maladie, je vous ai fait part de problèmes rencontrés, du fait de votre négligence, par des clients ressortant de votre secteur. Je constatais (en reconnaissant qu'en raison de votre arrêt maladie, vous n'y étiez pas tenu) que vous n'aviez pas pris la peine de transférer les emails professionnels importants et/ou urgents et que vous n'aviez pas prévenu les clients de l'annulation de vos rendez-vous. Mais, comme vous refusiez de communiquer votre agenda professionnel à votre supérieure, celle-ci



n'a pu s'en charger. Je vous faisais par ailleurs savoir que certains clients se plaignaient de votre comportement ces derniers mois.

Le 23 août 2011, suite à des appels répétés de la part de la pharmacie Val d'Hony, l'un de vos clients, il vous a été demandé de la contacter.

Le 30 août 2011, Madame T a dû vous envoyer un nouvel email, au sujet du même client, que vous n'aviez toujours pas pris la peine de contacter malgré notre demande du 23 août ! Le client nous avait en effet envoyé un fax pour se plaindre de cette situation.

Le 29 août 2011, nous avons eu un entretien dans les locaux des bureaux d'Anderlecht.

Cet entretien a eu lieu suite à une réunion commerciale qui s'était déroulée toute la journée avec l'ensemble de l'équipe NUXE BELGIUM.

A la fin de cette réunion, vers 17h30, je vous ai demandé de vous rendre dans mon bureau.

Cet entretien avait pour but de vous entendre et d'essayer de comprendre vos motivations, suite au courrier de votre conseil reçu le 23 août dans lequel vous faisiez savoir que vous étiez malade suite à une prétendue détérioration de vos conditions de travail et aux pressions dont vous prétendiez être l'objet.

Je vous ai alors expliqué que mes reproches étaient liés à votre attitude vis-à-vis des clients et du reste de l'équipe, que ce qui importait était de travailler en bonne entente, et, sur le plan commercial de simplement inciter les pharmaciens à mieux présenter nos produits.

Alors que je vous expliquais cela, vous avez répondu : «Tu te doutes bien qu'en reprenant une équipe de vendeurs mûrs, avec une longue expérience, on n'allait pas se laisser faire et qu'on n'est pas aussi malléable que des jeunes commerciaux ».

Vous avez ensuite à nouveau affirmé que vous seriez plus efficace si vous pouviez faire votre travail, comme vous l'entendiez.

Le jeudi 15 septembre, nous avons reçu un fax de mécontentement de la part de notre client Multipharma, situé à Liège, quant au suivi client que vous auriez dû effectuer. Vous aviez annulé plusieurs rendez-vous, laissant le client sans nouvelles.

A nouveau, durant votre dernier congé maladie, vous n'avez pas transféré les emails importants et/ou urgents. Vous n'étiez pas obligé de le faire. Mais cela représentait cinq minutes par jour et aurait permis d'assurer le suivi de vos clients et d'éviter de nouveaux mécontentements.



Le lundi 3 octobre 2011, soit après votre retour de congé maladie, j'ai tenté de vous joindre sur votre GSM professionnel () et vous ai laissé un message à 14h28 en vous demandant de me rappeler pour faire le point à la suite de votre reprise du travail après 4 semaines d'absence.

Le mardi 4 octobre 2011, je vous ai envoyé un email à 19h22. Etant sans nouvelles suite au message téléphonique du 3, je vous demandais de me rappeler le mercredi 5 vers 10h00.

Le mercredi 5 octobre, n'ayant toujours pas de nouvelles de votre part, j'ai à nouveau tenté de vous joindre sur votre GSM professionnel et vous ai laissé un nouveau message à 13h30 en vous demandant une nouvelle fois de me rappeler.

Je vous ai envoyé un email à 18h38. Cette fois, je vous ai intimé l'ordre de me rappeler le jeudi 6 octobre à partir de 12h00.

Je sais que vous avez repris le travail depuis le lundi 3 octobre puisque vous avez transmis vos commandes via le système OPEN PHARMA, installé sur l'ordinateur que la société a mis à votre disposition. Ces transmissions se font via internet, au moyen d'une carte 3G, ce qui nous prouve que vous aviez accès à votre boîte mail professionnelle Outlook.

Le vendredi 7 octobre 2011, vous ne m'aviez toujours pas rappelé.

Je ne peux donc que constater que vous refusez délibérément de me contacter alors qu'à plusieurs reprises, je vous en ai fait la demande et vous en ai intimé l'ordre. Cette insubordination caractérisée ne nous permet plus de vous faire confiance.

Le bien fondé de cette décision a été confirmé lorsque j'ai informé les travailleurs de la décision de vous licencier. L'un d'entre eux m'a en effet appris que, lors de la création de la société, vous l'aviez contacté en précisant que vous ne comptiez pas vous conformer aux nouvelles directives et l'incitant à faire de même. Vous avez ajouté que si des délégués commerciaux devaient être licenciés, ce serait tout d'abord vos supérieurs.

Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés (...) ».

Par lettre du 14 octobre 2011, le conseil de monsieur () a informé la sa Nuxe Belgium que son client contestait formellement le motif grave allégué et que la contestation et demande d'indemnisation seraient développés dans un prochain courrier.

Par lettre du 16 novembre 2011, le conseil de monsieur C:) a estimé le licenciement pour motif grave non justifié, étant donné que le seul fait invoqué se situant dans le délai de 3 jours ouvrables, à savoir le refus délibéré de contacter monsieur F) était contredit par sa reprise du travail malgré son état de santé et a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture, d'une indemnité d'éviction et d'une prime de fin d'année et l'exécution des



obligations de l'employeur en matière de reclassement des travailleurs licenciés après l'âge de 45 ans.

V. DISCUSSION.

1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Position des parties.

Monsieur C invoque le non-respect du délai de 3 jours, étant donné que le fait dénoncé dans le délai de 3 jours ouvrables n'étant pas fautif, il ne peut être tenu compte des faits antérieurs. Par ailleurs, la prétendue insubordination caractérisée n'est pas prouvée. Enfin, il y a lieu de tenir compte du contexte et de l'état de santé de monsieur C

La sa Nuxe Belgium fait valoir que le motif grave est régulier quant à la forme et quant au fond.

Position de la Cour.

Les principes.

Les principes énoncés ci-après résultent des dispositions légales applicables telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation dont la cour partage l'interprétation.

Quant au congé pour motif grave:

L'article 35 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :
« 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 et intérêts s'il y a lieu. »

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :
« 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 ».

Cette définition du motif grave comporte donc trois éléments :

- une faute
- la gravité de cette faute



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

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 invoqués dans la lettre de congé et sont antérieurs au délai de trois jours, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué (Cass., 6 septembre 2004, J.T.T., 2005, p. 140 ; Cass., 3 juin 1996, J.T.T., 1996, p. 437 ; Cass., 21 mai 1990, R.G. n° 20.608, J.T.T., 1990, p. 435). Il est toutefois nécessaire qu'au moins un fait connu dans le délai de trois jours soit lui-même fautif. Le juge qui dénie tout caractère fautif aux faits situés dans le délai de trois jours ouvrables n'est pas tenu d'examiner un fait antérieur, qui n'est pas de nature à influencer la gravité du comportement de la personne licenciée (Cass., 11 septembre 2006, J.T.T., 2007, p. 4).

La jurisprudence tient parfois compte des problèmes de santé du travailleur pour apprécier si le manquement invoqué a le caractère d'un motif grave (voir notamment C.T. Liège, 9 mars 1994, Chr.D.S., 1994, p. 361 ; C.T. Bruxelles, 9 mai 1984, Chr.D.S., 1985, p. 168).

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué (Cass., 28 février 1978, Bull., 1978, p. 737 ; Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T., 1986, p. 462). De tels faits ne peuvent toutefois valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

"Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation. En liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par la défenderesse, qui constitue le critère légal de la notion de motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, l'arrêt viole l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 (Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans Chr.D.S., 2016, pp. 187-190).

En vertu de l'article 35 dernier alinéa de la loi précitée du 3 juillet 1978, « la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ».

Le congé pour motif grave n'est pas comme telle soumis à des conditions de forme (voir en ce sens Cass., 15 juin 1981, J.T.T., 1981, p. 294) contrairement à la notification des motifs à l'origine du congé pour motif grave et peut même être notifié verbalement (C.T. Gand, 28 novembre 2011, R.W., 2013-2014, p. 141).

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose:



« 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 suivant le jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie. C'est à l'employeur de le démontrer.

Le délai de 3 jours ne commence à courir qu'à partir du moment où la personne ayant le pouvoir de décider du licenciement du défendeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et aux circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 8 novembre 1999, J.T.T., 2000, p. 210; Cass., 7 décembre 1988, R.W., 1999-2000, p.848). Un congé n'est pas irrégulier par le simple fait que celui qui notifie le congé aurait déjà pu prendre connaissance des faits plus tôt (Cass., 14 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 390; Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286).

“Lorsque les faits qui justifieraient la résiliation pour motif grave du contrat de travail constituent un manquement continu, le moment à partir duquel ce manquement rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur” (Cass., 23 mai 2005, R.G. S.04.0138.F, www.juridat.be ; Cass., 28 mai 2001, R.G. S.000080.F, www.juridat.be).

En vertu de l'article 35 alinéa 4 de la loi précitée, *“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”*.

L'article 35 alinéa 5 et 6 imposent par ailleurs des formes pour la notification du motif grave:

“A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice.

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie”.

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép.Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).



Application.

Il est démontré que monsieur C a laissé sans suite 4 demandes de l'administrateur-délégué de la sa Nuxe Belgium de le recontacter émises entre le 3 et le 5 octobre 2011 par des messages laissés sur la boîte vocale de son gsm professionnel et par des mails, et ce alors que le dernier mail lui intimait l'ordre de le recontacter le jeudi 6 octobre 2011 à partir de 12h. S'agissant d'un manquement s'étalant dans le temps, le congé ayant été notifié le 7 octobre 2011 l'a été dans le respect du délai de 3 jours ouvrables.

Cette absence de suite donnée aux coups de téléphone et mails de monsieur E est constitutive d'une insubordination caractérisée car elle revient à nier purement et simplement l'autorité dont dispose ce dernier et l'existence même du lien de subordination qui le lie à son employeur et est par conséquent fautive. Il peut dès lors également être tenu compte des faits antérieurs de plus de 3 jours pour apprécier le motif grave. La circonstance qu'il travaillait au départ d'un hôtel situé à Verviers pendant la semaine du 3 au 7 octobre 2011 n'est pas de nature à expliquer son absence de réaction par téléphone ainsi que cela lui était demandé. Monsieur E ne pouvant rencontrer son employé dans les locaux de l'entreprise, était d'autant plus en droit d'attendre que ce dernier le recontacte après des demandes répétées en ce sens. La liberté d'organisation dont disposait monsieur C comme représentant de commerce ne contredit dès lors pas que les faits précités soient qualifiés d'insubordination caractérisée.

Monsieur C tente de justifier son comportement en alléguant avoir été victime d'un harcèlement de la part de monsieur E qui a engendré des problèmes de santé et une situation de « blocage » (ainsi qu'il le plaide). Il soutient que ce harcèlement s'intégrait au sein d'une stratégie de monsieur E mise en place après la réunion du 24 février 2011 visant à obtenir la fin de son contrat de travail sans lui payer les indemnités dues en cas de licenciement en le poussant à la faute ou en le contraignant à la démission.

Les messages téléphoniques et mails laissés sans réponse ont été précédés de lettres adressées à monsieur C entre le 3 juin et le 11 août 2011 contenant plusieurs griefs dont notamment :

-en rapport avec sa manière de traiter les clients (non-présentation à des rendez-vous sans prévenir, absence de nouvelles données au client malgré une demande de sa part d'être recontacté, non-transfert de la commande du client). Monsieur C n'a pas remédié à ce grief puisque des mails lui ont encore été adressés par la sa Nuxe Belgium les 23 et 30 août 2011 lui relayant les doléances de clients se plaignant de l'absence de visite et suite donnée par monsieur C et qu'une telle plainte a encore été adressée le 15 septembre 2011 par un client.

L'incapacité de travail de monsieur C suspendait certes l'exécution du contrat de travail mais monsieur C n'ayant pas adressé à la s.a. Nuxe Belgium ses plannings de



visite, ainsi qu'il était demandé aux délégués commerciaux (voir sur ce point la lettre de la sa Nuxe Belgium du 11 août 2011 qui n'a pas été contredite in tempore non suspecto), il empêchait la s.a. Nuxe Belgium d'elle-même annuler les rendez-vous fixés par monsieur C. Il ne peut dans ce contexte être fait grief à la s.a. Nuxe Belgium d'avoir fait le reproche à monsieur Cambriella de ne pas avoir annulé lui-même les rendez-vous fixés avec le client.

Par ailleurs, monsieur C étant revenu au travail de la mi-août 2011 au 4 septembre 2011 inclus, il disposait du temps pour recontacter les clients mécontents, ce qu'il n'a visiblement pas fait à se référer aux mails des 23 et 30 août 2011, fax du 30 août et lettre du 15 septembre 2011 faisant référence à des messages laissés au mois d'août 2011 par trois clients mécontents. La sa Nuxe Belgium dépose également à son dossier un mail de madame H du 4 juillet 2011 l'informant qu'au lieu de répondre à ses mails que le message est bien noté, elle aimerait qu'il assure le suivi adéquat des commandes de clients (citant le cas d'une cliente mécontente).

La circonstance que parmi une clientèle propre comprenant 250 pharmacies selon les dires de monsieur C, 114 officines de pharmacie aient accepté de mettre leur cachet et signature entre novembre 2014 et juillet 2015 (soit trois à quatre ans après les faits reprochés) sur un écrit préétabli par monsieur C mettant en avant sa motivation, son sérieux et professionnalisme n'est pas de nature à contredire la désinvolture suffisamment établie qu'il a montrée à l'égard de certains clients, ce dont la sa Nuxe Belgium était en droit de se plaindre. Le fait que par mail du 19 janvier 2015 une pharmacienne le félicitait pour son engagement par Cosmexpert ou la circonstance que par des mails de septembre 2015 et novembre 2016, un chef de produit du laboratoire Garancia le remerciait pour des photos prises et pointait son dynamisme et sa motivation ne conduit pas à une autre conclusion. Il convient par ailleurs de noter que déjà en octobre 2006, son employeur estima les plaintes de clients suffisamment importantes que pour lui envoyer une lettre de mise au point qu'il ne contesta pas. Même si ce fait est ancien, il permet quand-même d'illustrer que tous les clients faisant partie de la clientèle prospectée et visitée par monsieur C n'ont pas toujours été pleinement satisfaits.

-en rapport avec le non-respect de la procédure administrative liée à l'envoi à l'avance des plannings des hôtels réservés dans le cadre de sa visite et prospection de la clientèle. A cet égard, la lettre adressée le 20 juin 2011 énonce des faits précis de réservations d'hôtels non communiquées à l'avance à madame F lesquels sont pour partie confirmés par les mails déposés en pièce 45 du dossier de la sa Nuxe Belgium. Il lui avait déjà été reproché en octobre 2006 de ne pas remettre ses plannings de visites des clients de la semaine.

-en rapport avec sa manière de mettre la pression et d'intimider certains collaborateurs de la s.a. Nuxe Belgium. La lettre du 3 juin 2011 lui reprochait ainsi d'avoir informé madame V que monsieur M, soit le délégué commercial ayant visité et prospecté sa clientèle pendant son absence (ainsi que le permettait l'article 6 du contrat de travail),



pourrait rapidement avoir affaire à son avocat au regard de son comportement. Si monsieur C conteste avoir émis pareille menace dans sa lettre en réponse du 20 juin 2011, il admet à tout le moins avoir eu un reproche à faire à son collègue, monsieur M , puisqu'il précise que certains clients l'avaient informé que monsieur M avait repris son secteur et qu'il avait voulu éviter de porter atteinte à la qualité des relations au sein de l'équipe commerciale en relevant ce fait. L'absence de dépôt au dossier de la s.a. Nuxe Belgium d'une attestation signée par madame V empêche de considérer ce fait contesté comme établi.

La Cour n'estime pas que l'envoi pointé par le précédent conseil de monsieur C par la sa Nuxe Belgium de 4 lettres recommandées entre le 3 juin et le 11 août 2011 (soit une période de trois mois) dont le ton n'est pas agressif, révélerait une situation de harcèlement.

La première lettre du 3 juin 2011 contient des reproches qui sont à tout le moins établis pour deux d'entre eux, à savoir le non-respect des conditions commerciales et le non-respect de la procédure administrative. Même s'il n'est pas grave en soi pour un délégué commercial qui connaît sa clientèle de proposer à un client un présentoir en carton bien qu'il ne réponde pas strictement aux conditions commerciales fixées par sa hiérarchie, il n'en reste pas moins que ce comportement traduit un certain état d'esprit d'un travailleur qui a difficile de se plier aux directives de sa hiérarchie et qu'il ne peut être fait grief à son employeur de le faire remarquer à ce travailleur au côté d'autres griefs. Quant au second grief contenu dans cette lettre, il est assez normal que face à un délégué commercial se montrant peu respectueux d'une procédure mise en place par son employeur, comme celle liée à l'envoi à l'avance des plannings de réservations d'hôtels (qui permet un tant soit peu de vérifier l'emploi du temps d'un travailleur peu présent dans les locaux de l'entreprise de par le contenu de sa fonction), l'employeur lui en fasse la remarque par écrit pour remédier à ce manquement. Un reproche de même nature lui fut déjà fait en octobre 2006 en attirant son attention sur le fait qu'en ne remettant pas ses plannings de visite des clients de une semaine, il se rendait coupable d'une insubordination caractérisée. Même si ce fait est ancien, il met quand-même en évidence une difficulté pour monsieur C de respecter les procédures imposées par son employeur.

La seconde lettre du 20 juin 2011 n'est qu'une réponse à la réponse apportée par monsieur C par son courrier du 16 juin 2011.

La troisième lettre du 4 juillet 2011 n'est qu'une réponse à la réponse apportée par monsieur C par son courrier du 29 juin 2011 à un mail adressé aux différents collaborateurs de la sa Nuxe Belgium en date du 20 juin 2011 visant à revoir l'importance des communications téléphoniques prises en charge.

La quatrième lettre du 11 août 2011 qui relaye des reproches émanant de la clientèle n'est pas davantage choquante. Suite aux plaintes de plusieurs clients, il n'est pas anormal que la



s.a. Nuxe Belgium ait pris contacts avec d'autres clients pour vérifier la manière dont monsieur C s'était comporté envers eux.

Quant à l'attestation de madame Jacqueline Heuten datée du 12 janvier 2016 par laquelle monsieur C entend également démontrer la stratégie poursuivie par la sa Nuxe Belgium, la Cour estime ne pas pouvoir lui accorder une réelle force probante quand bien-même elle a été établie dans le respect de l'article 961/2 du Code judiciaire.

D'abord, en lisant l'attestation, il est manifeste que madame Jacqueline H a gardé un a-priori négatif à l'égard de monsieur E. ce qui a pu influencer son témoignage. Elle y critique en effet au travers des 4 premières pages l'attitude de monsieur E lors de la scission de la s.a. Etablissements André Heuten en deux sociétés (en 2010), allant jusqu'à préciser qu'il avait trahi sa confiance et qu'elle s'en était plainte à son directeur général et l'avait informé de ses craintes les plus vives quant à la capacité de monsieur C de diriger une filiale. Son témoignage a pu être d'autant plus influencé que monsieur C lui a rapporté que monsieur E l'avait traitée, elle et sa sœur, de « *vieilles rombières incapables et frustrées lors des réunions de délégués* », soit des propos non étayés par une quelconque pièce et suffisamment contredits par les 3 attestations de personnes présentes à ces réunions déposées au dossier de la sa Nuxe Belgium.

Ensuite, l'attestation a été établie le 12 janvier 2016, soit près de 5 ans après le repas qu'elle a partagé avec monsieur I qu'elle situe au début de l'année 2011 (mais qui a en réalité eu lieu quelques mois plus tard, soit le 11 mai 2011 à se référer à la note de restaurant déposée par la s.a. Nuxe Belgium), ce qui a pu altérer sa mémoire. Il ne peut dans ce contexte être reproché à la s.a. Nuxe Belgium désireuse de se défendre contre des reproches nouveaux de déposer des attestations concordantes établies en 2016 par les personnes présentes lors des réunions, soit des travailleurs à son service.

Par ailleurs, et mise à part la transcription de ce qui se serait dit au cours de ce repas, elle relate essentiellement des faits que lui aurait rapportés monsieur C à une date non précisée.

Enfin, cette attestation a été rédigée à un moment où la société CosmXpert qu'elle avait fondée avec sa sœur Françoise et dans laquelle elle détenait des parts, avait réengagé monsieur C. Cette circonstance est également susceptible d'influencer son auteur.

Vu ces différents éléments, l'attestation de madame Jacqueline H à laquelle la Cour ne peut accorder beaucoup de crédit, ne peut suffire à démontrer les propos que monsieur E aurait tenus à madame Jacqueline H directement lors d'un repas du 11 mai 2011 ni davantage les propos ou l'attitude que monsieur E aurait eus vis-à-vis de monsieur C directement.



Il n'est ainsi pas établi que monsieur E. aurait dit à madame Jacqueline H. lors d'un repas (qui a eu lieu le 11 mai 2011) qu'il voulait se débarrasser de monsieur C. et n'avait plus besoin de lui ni davantage que lors d'une réunion tenue avec monsieur C. le 29 août 2011, il lui aurait demandé de donner son préavis et l'aurait informé qu'à défaut, il devrait trouver autre chose.

L'attestation de madame Françoise H. établie le 15 novembre 2016 après avoir réengagé monsieur C., qui fait l'impasse sur les deux lettres qu'elle lui adressa en octobre 2006 (ce qui démontre que l'écoulement du temps et l'évolution du contexte peut trahir la mémoire), ne fait que relater qu'il avait toujours assuré d'une manière loyale et efficace le suivi de la clientèle et le développement du chiffre d'affaire de ses sociétés. Même sans tenir compte du fait que cette attestation a été établie à un moment où monsieur C. travaillait à nouveau avec elle et que son contenu est contredit par les lettres adressées en octobre 2006, de toute manière, cela ne fait pas disparaître les plaintes des clients évoquées ci-avant.

La Cour n'accordera pas davantage une quelconque force probante aux attestations émanant des principaux acteurs de cette procédure qui ont intérêt direct à la solution du litige, à savoir l'appelant, monsieur C. et monsieur E.

La circonstance non contestée que monsieur E. a proposé à monsieur C. lors d'une réunion du 24 février 2011 une modification du mode de détermination de la rémunération (en augmentant le variable au détriment du fixe) ainsi qu'une reprise par lui du secteur géographique des Flandres, n'est pas de nature à démontrer qu'en raison du refus de monsieur C. de marquer son accord sur ces modifications, une stratégie a été mise en place pour s'en débarrasser à moindre frais en le poussant à la faute. L'engagement de madame Geraldine M. pour exercer la fonction de délégué technico-commercial notamment dans le secteur Luxembourg et Grand-Duché de Luxembourg n'est pas davantage un indice d'une volonté de la s.a. Nuxe Belgium de se séparer de monsieur C. plusieurs semaines avant son licenciement. Ainsi que le relève la s.a. Nuxe Belgium, monsieur C. admettait dans ses conclusions de 1^{ère} instance qu'il souhaitait une réduction de son secteur, c'est-à-dire l'abandon des Ardennes et du Grand-Duché de Luxembourg (voir la page 4 de ses conclusions déposées le 18 janvier 2013). Le licenciement moyennant préavis de deux travailleuses, mesdames P. et Q. respectivement en juin et décembre 2011 et non contesté par elles ou la rupture de commun accord du contrat de travail de madame T. en août 2012 ou la volonté de réduire les frais de téléphone ne conduisent pas à une autre conclusion.

Quant aux problèmes de santé évoqués par monsieur C. pour atténuer sa faute, il convient de constater ce qui suit :

1° Les parties ne déposent pas à leurs dossiers des certificats médicaux permettant d'identifier avec précision l'ensemble des périodes d'incapacité de travail de monsieur



C (d'autres dates ayant par ailleurs également été mentionnées dans les conclusions de 1^{ère} instance) ni davantage le médecin ayant attesté d'une incapacité de travail. La s.a. Nuxe Belgium dépose en tout cas à son dossier différents mails échangés entre monsieur E et monsieur C entre le 26 janvier 2011 et le 10 juin 2011 qui montrent des rapports cordiaux et même une certaine estime entre les deux protagonistes, ce qui contredit la prétendue stratégie qu'aurait mise en place monsieur E après la réunion du 24 février 2011.

2° Quant à l'attestation du 28 juillet 2011 émanant du docteur O. (ayant son cabinet à Mont-Saint-Guibert) que la s.a. Nuxe Belgium écrit ne jamais avoir reçue sans que le contraire ne soit démontré, elle suscite les observations suivantes. La Cour ignore s'il s'agit du médecin-traitant habituel de monsieur C. Ce médecin écrit avoir examiné personnellement monsieur C ce jour et l'avoir reconnu incapable de travailler pour cause de maladie décrite comme suit : « *syndrome dépressif multifactoriel dû à un harcèlement au travail* ». A défaut de dépôt par l'une ou l'autre des parties des certificats médicaux remis à la sa Nuxe Belgium, il n'est pas permis de vérifier s'il s'agit du même médecin qui a couvert l'incapacité de travail de monsieur C du 25 juillet au 11 août 2011 ou d'autres incapacités de travail précédentes. Cette attestation est par ailleurs étrange en ce qu'elle justifie l'incapacité par un syndrome dépressif lié à du harcèlement au travail alors que monsieur C vient en réalité de prendre deux semaines de congé, ce que ce médecin semble ignorer. Par ailleurs, une simple déclaration d'un médecin est insuffisante à démontrer qu'un travailleur a bien été victime d'un harcèlement. Enfin, aucune preuve du suivi d'un traitement médicamenteux n'est déposé en vue d'établir que l'état de santé de monsieur C fut jugé à ce point sérieux qu'il aurait nécessité la prise de médicaments contre la dépression et que ceux-ci auraient bien été achetés par lui. De toute manière et à supposer même qu'il ait suivi un tel traitement comme il le soutient pour contredire les photos le montrant en apparence épanoui, son état de santé ne l'a pas empêché de poser sa candidature auprès d'un autre employeur en date du 18 septembre 2011, ce qui est de nature à relativiser l'importance du syndrome dépressif relevé par le docteur C.

3° S'agissant de l'attestation émanant du docteur P, psychiatre ayant son cabinet à Wavre, que la sa Nuxe Belgium écrit ne jamais avoir reçu avant le licenciement, sans que le contraire ne soit démontré, son examen suscite différentes interrogations.

L'attestation ne fait référence qu'à deux seules consultations tenues les 22 septembre 2011 et 5 octobre 2011. Or l'attestation comporte la date du 5 octobre 2011 (date à laquelle monsieur C visitait des clients depuis un hôtel situé à Verviers). Il n'est pas courant de demander dès la 2^{ème} consultation à un médecin qui ne connaît pas encore son patient, d'établir une telle attestation.



La rédaction de cette attestation est d'autant plus interpellante qu'elle comporte la mention « à l'intention des instances judiciaires ad hoc ». Or à la date du 5 octobre 2011, monsieur C n'a pas encore été licencié de telle manière qu'il est étrange de demander à son psychiatre qu'il n'a vu que deux fois d'établir un écrit à destination des instances judiciaires ad hoc. Cela tend à mettre en évidence que cette pièce a été établie pour les besoins de la cause à un moment où monsieur C consultait un avocat depuis plus de 6 semaines.

Par ailleurs, ce médecin ne fait que se baser sur les dires de son patient pour conclure à « une relation avec sa hiérarchie marquée par un harcèlement moral et administratif », sans décrire les faits précis relatés par son patient.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que monsieur C n'établit pas qu'il a été victime de harcèlement moral de la part de monsieur E et que les pièces déposées en rapport avec son état de santé sont insuffisantes à établir que monsieur C était dans un état tel qu'il n'était pas en mesure de réagir aux demandes de monsieur E de prendre contact avec lui ni davantage aux demandes de clients de les recontacter relayées par sa hiérarchie.

En conclusion, la Cour estime que dans le contexte précité où des lettres ont dû être adressées à monsieur C entre le mois de juin et d'août 2011, l'absence de réponse aux messages téléphoniques et mails de monsieur E entre le 3 et le 6 octobre 2011 constitue une réelle insubordination caractérisée, est une faute grave créant une impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle et qu'il y a donc bien un motif grave au sens de la définition qu'en donne l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le principe de proportionnalité évoqué par monsieur C ne permet pas de remettre en cause le licenciement pour motif grave dont les éléments légaux constitutifs ont été constatés. Toute autre interprétation reviendrait à méconnaître l'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 (voir dans le même sens l'arrêt précité Cass., 6 juin 2016, R.G. n° S.15.0067.F, www.juridat.be, publié dans *Chr.D.S.*, 2016, pp. 187-190).

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

2. Les autres demandes de monsieur C

Le licenciement pour motif grave de monsieur C fait obstacle à ses autres demandes.



3. Les dépens.

Monsieur C étant la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, il est tenu aux dépens de 1^{ère} instance et d'appel de la sa Nuxe Belgium.

A défaut de démontrer ses capacités financières limitées, le montant de base des indemnités de procédure est dû à la sa Nuxe Belgium. Le montant de 5.500 € accordé par le premier juge doit être confirmé. Vu l'indexation de l'indemnité de procédure en appel, le montant en appel sera de 6.000 €. Il n'existe pas de contestation sur les frais de signification de 221,89 € qui seront également accordés à la s.a. Nuxe Belgium.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel non fondé ;

Déboute monsieur C de son appel ;

Confirme le jugement a quo en ce compris sur les dépens ;

Condamne monsieur C aux dépens d'appel de la sa Nuxe Belgium, soit la somme de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure et les frais de signification de 221,89 €.

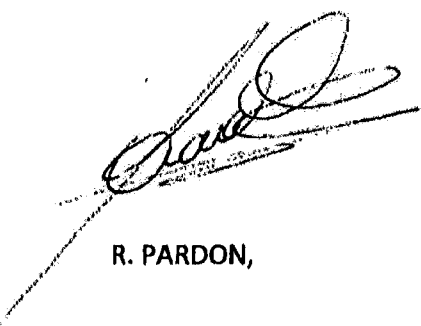


Ainsi arrêté par :

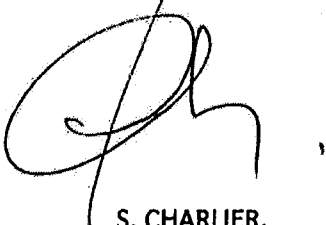
P. KALLAI, conseiller,
S. CHARLIER, conseiller social suppléant, siégeant en tant que conseiller social employeur
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



S. CHARLIER,



P. KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 avril 2018, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,

G. ORTOLANI, greffier



G. ORTOLANI,



P. KALLAI,

