



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2023 /
R.G. Trib. Trav. 20/340/A
Date du prononcé 25 avril 2023
Numéro du rôle 2022/AL/307
En cause de : W SA C/ L M

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-B

Arrêt

* Contrat de travail – licenciement pour motif grave – gravité des faits (concurrence et débauchage)

EN CAUSE :

La Sa W, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro , dont le siège est établi à
partie appelante, ci-après dénommée « *sa W.* »
ayant comparu par son conseil, Maître

CONTRE :

Madame M L, RRN, domiciliée à
partie intimée, ci-après dénommée « *Madame L.* »
ayant pour conseil Maître

et ayant comparu personnellement, assistée par son conseil,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 28 mars 2023, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 12 janvier 2022 par le tribunal du travail de Liège, division Verviers, 1ère chambre (R.G. 20/340/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 31 mai 2022 et notifiée à Madame L. par pli judiciaire le 2 juin 2022 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 22 juin 2022 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 8 juin 2022 ;
- l'ordonnance rendue le 22 juin 2022, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 28 mars 2023 ;
- les conclusions de Madame L., reçues au greffe de la cour le 4 août 2022 ;

- les conclusions de la sa W., reçues au greffe de la cour le 31 octobre 2022, et encore celles reçues le 17 mars 2023 ;
- le dossier de pièces de Madame L., reçu au greffe de la cour le 15 novembre 2022,
- le dossier de pièces de la sa W. , reçu au greffe de la cour le 17 mars 2023 ;

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 28 mars 2023, et l'affaire a été immédiatement prise en délibéré pour qu'un arrêt soit rendu le 25 avril 2023.

I. LES FAITS

1

La sa W. exploite, à Ovifat, un complexe proposant à ses clients un hôtel, des salles de séminaires, un centre *wellness* et un restaurant.

2

Madame L. est entrée au service de la sa W. le 6 novembre 2016, en qualité d'esthéticienne – praticienne de soins.

A départ, les parties ont collaboré dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel (18 heures par semaine) (pièce 1 du dossier de Madame). Le temps de travail de Madame L. a progressivement été augmenté (30 heures par semaine, 32 heures par semaine puis 33 heures par semaine à titre définitif à partir du 1^{er} février 2018 (pièce 2 bis à 2 quater du dossier de Madame)).

A partir du 1^{er} avril 2019, les parties ont été liées par un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (pièce 3 du dossier de Madame).

3

Par courrier recommandé du 30 décembre 2019 (pièce 4 du dossier de Madame), Madame L. a été licenciée moyennant la prestation d'un préavis de 13 semaines prenant cours le 6 janvier 2020.

4

Par un e-mail du même jour à 21h02, la « *General Manager* » de la sa W. a reproché à Madame L. de proposer au personnel salarié de l'entreprise « *d'aller faire des heures au Myhôtel.* », qui est un complexe hôtelier (hôtel, salles de séminaires, centre *wellness* et restaurant) situé à Malmedy.

Par un e-mail du 31 décembre 2019 (pièce 6 du dossier de Madame), Madame L. a répondu ce qui suit :

« [Madame D.] *était dans le besoin et cherchait des heures d'indépendantes pour combler les heures de fermetures de ton hôtel. Ha, tu pense que [Madame W.] est*

venue travailler au M. ? Quand ? Pendant ses jours de congé sans soldes ? Bref, un tissu de mensonge, une attaque gratuite de plus. (...) »

5

Par courrier recommandé du 31 décembre 2019, la sa W. a mis fin au contrat de travail pour faute grave.

Le courrier de rupture contient les motifs du licenciement, rédigés comme suit :

« Après notre entrevue du 30/12/2019 à 18h vous signifiant votre licenciement, nous avons appris en fin de soirée que vous avez tenté de débaucher du personnel de notre établissement pour aller travailler ailleurs. Il s'agit de [Madame D.] et de [Madame W.]. A cet effet, vous avez vanté de meilleures conditions salariales et d'horaires que chez nous pour les attirer vers un autre établissement. Nous vous demandons de cesser de tels agissements ! »

6

Par courrier de son organisation syndicale du 6 janvier 2020 (pièce 12 du dossier de Madame), Madame L. a contesté son licenciement pour faute grave.

Les parties se sont encore échangé plusieurs courriers sans pouvoir mettre un terme à leur litige.

7

Madame L. a introduit la présente procédure par requête du 13 mai 2020.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL

8

Par jugement du 12 janvier 2022, le tribunal du travail de Liège (division Verviers) a dit pour droit ce qui suit :

*« Dit la demande recevable et fondée.
Dit en conséquence pour droit que Madame L. a droit à une indemnité de rupture équivalente à 13 semaines de préavis, ainsi qu'à la prime de fin d'année.
Ordonne une réouverture des débats aux fins pour Madame L. de fournir le calcul de l'indemnité de rupture et de la prime de fin d'année qu'elle réclame, ainsi que de liquider ses dépens et à la sa W. de faire valoir ses observations quant à ce.
(...). »*

III. L'APPEL

9

La sa W. a interjeté appel de ce jugement par requête du 31 mai 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel et de débouter Madame L. de ses prétentions.

Elle demande également la condamnation de Madame L. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 2 262 EUR.

10

Madame L. demande la confirmation du jugement dont appel et de condamner la sa W. au paiement des sommes suivantes :

- 7 874,76 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture
- 2 380,47 EUR bruts à titre de prime de fin d'année
- les intérêts sur ces sommes à partir du 31 décembre 2019

Elle demande également la condamnation de la sa W. aux dépens d'instance et d'appel liquidés à la somme totale de 2 880 EUR.

IV. LA RECEVABILITE DE L'APPEL**11**

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

12

L'appel est recevable.

V. LE FONDEMENT DE L'APPEL**5.1 Indemnité compensatoire de préavis et prime de fin d'année****5.1.1 Principes****13**

L'article 35 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'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.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de la cause. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur.

Les faits qui sont découverts après la rupture peuvent être pris en considération s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué¹. De tels faits ne peuvent toutefois pas valoir, par eux-mêmes, comme motif grave.

14

En vertu de l'article 35, al. 8 de la loi relative aux contrats de travail, la partie qui invoque un motif grave doit d'abord fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave².

15

S'agissant de l'exercice d'une quelconque forme de concurrence durant l'exécution du contrat de travail, elle est interdite en application du principe de l'exécution de bonne foi des conventions (article 1134 de l'ancien Code civil).

La conclusion d'un contrat de travail implique une interdiction de poser tout acte concurrentiel qui compromettrait la poursuite de la finalité patronale envisagée globalement³.

¹ 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.

² C. trav. Liège, 28 septembre 1987, *Chron. D.S.*, 1988, 304.

³ M. Jamoulle, *Le contrat e travail*, t.2, 1986, p. 128, n°11 ; C. trav. Liège, 18 mai 1998, J.T.T., 1999, p. 97 ; C. trav. Liège, 5 septembre 1994, J.T.T., 1995, p. 137.

Lorsque le contrat est toujours en cours, tout acte de concurrence est interdit, quelle que soit sa nature. Aucune différence ne doit être faite entre la concurrence loyale et déloyale. Cependant, l'employeur peut autoriser l'exercice d'activité concurrentielle, qui devient alors licite.

En l'absence d'accord de l'employeur, le fait pour un travailleur de poser des actes de concurrence constitue un motif grave justifiant la rupture immédiate du contrat⁴.

5.1.2 Application en l'espèce

16

La faute grave invoquée par la sa W. à l'appui de sa décision de licenciement consiste en le fait d'avoir tenté, à plusieurs reprises, de débaucher du personnel de la sa W. en faveur du Myhôtel (complexe hôtelier à Malmedy).

Dans le cadre du contexte caractérisant la gravité de cette faute, la sa W. invoque également d'autres manquements qu'aurait commis Madame L., à savoir (1) l'exercice d'une activité parallèle et concurrente au sein du Myhôtel et (2) une attitude globalement dysfonctionnante au sein de l'entreprise (désinvestissement, travail de mauvaise qualité, manque de respect du matériel, attitude négative et agressive).

a) Remarque préalable

17

Par souci de clarté, la cour commencera par examiner la question de l'exercice d'une activité concurrente au sein du Myhôtel avant d'examiner la faute grave en elle-même (tentative de débauchage de personnel).

b) Exercice d'une activité concurrente auprès du Myhôtel

18

La sa W. soutient tout d'abord que Madame L. aurait commis une faute en exerçant des activités concurrentes auprès du Myhôtel. Cette faute n'est pas invoquée par la sa W. à titre de motif grave ayant justifié le licenciement de Madame L. sans préavis mais au titre de contexte général permettant de caractériser la faute grave invoquée.

19

La matérialité des faits n'est pas contestée. Madame L. expose que, en parallèle de ses activités salariées au sein du centre *wellness* de la sa W., elle exerçait une activité indépendante complémentaire dans d'autres centres *wellness* de la région : auprès des

⁴ C. trav. Mons, 13 février 2008, J.L.M.B., 2008, p. 1833.

thermes de Spa (depuis 2013, pièce 73 du dossier de Madame) et auprès du Myhôtel à Malmedy (depuis quelques mois).

Elle affirme cependant la sa W. était informée de cette activité concurrente et qu'elle l'autorisait.

20

La sa W. ne conteste pas que Madame L. était autorisée à travailler aux thermes de Spa. Elle y travaillait d'ailleurs avant même son entrée en service auprès de la sa W. (pièce 73 du dossier de Madame). C'est en vain que la sa W. prétend que cette activité était tout à fait différente de celle débutée par Madame L. au sein du Myhôtel de Malmedy. En effet, ces trois établissements (sa W., Myhôtel et thermes de Spa) offrent sensiblement le même type de services puisque les clients peuvent bénéficier de soins (centre wellness) et d'un service hôtelier (les thermes de Spa sont reliés par un funiculaire privatif à un hôtel) et d'un restaurant (idem). Ils sont tous situés dans la même région, à une vingtaine de kilomètres l'un de l'autre. Il n'y avait donc aucune raison d'accepter les prestations dans un établissement plutôt que l'autre.

Bien plus, au moment du premier licenciement (moyennant préavis) comme du second (faute grave), l'exercice d'une activité concurrente, même pour le Myhôtel, n'a jamais été reproché à Madame L. La lettre de licenciement moyennant préavis ne contient aucune explication quant aux motifs de licenciement. En revanche, les deux e-mails adressés par la General Manager de la sa W. après la découverte des faits qui ont justifié le licenciement pour faute grave contiennent des explications détaillées de ce qui était reproché à Madame L. au moment du licenciement moyennant la prestation d'un préavis puis au moment de la rupture pour faute grave. La cour se réfère surtout au second mail, plus précis, qui est rédigé comme suit :

« (...) Ce que je te reproche, c'est d'inciter du personnel [de la sa W.] à aller travailler ailleurs en vantant des conditions d'horaires et salariales meilleures que chez nous ce qui relève de la faute grave.

De plus, ton comportement est inapproprié ces derniers mois vis-à-vis [de la sa W.] et de tes collègues. Cela met une mauvaise ambiance dans l'équipe depuis longtemps. »
(e-mail du 31 décembre 2019, pièce 10 du dossier de Madame)

21

Si, comme elle le prétend aujourd'hui, la sa W. avait estimé que Madame L. commettait une faute en exerçant une activité accessoire auprès du Myhôtel, elle n'aurait pas manqué de le souligner par cet e-mail. Or, non seulement, ce reproche n'est pas formulé mais la General Manager de la sa W. prend la peine de préciser ce qui suit :

« Laissez [la General Manager du Myhôtel] en dehors de cela, cela n'a rien à voir dans la fin de notre collaboration. Nous n'avons aucun problème avec le Myhôtel, d'autant plus que l'on connaît très bien les propriétaires de l'hôtel dont certains sont de très bons amis de mes parents ».

(e-mail du 31 décembre 2019, pièce 10 du dossier de Madame)

La sa W. ne voyait manifestement aucun inconvénient à permettre à son personnel d'exercer une activité professionnelle accessoire en parallèle à son activité salariée en son sein.

22

La cour constate d'ailleurs qu'il semble être de coutume pour les employeurs du secteur d'accepter que leur personnel exerce des activités concurrentes en parallèle de leur activité salariée :

« (...) Chacun d'entre vous travaillent pour plusieurs établissements et cela ne me pose aucun problème car je sais que je peux compter sur votre discrétion. Chacun a besoin de gagner sa vie et parfois durement (...). » (e-mail de la General Manager du Myhôtel, pièce 15 du dossier de Madame.)

23

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que les pièces du dossier comme la chronologie des événements démontrent à suffisance de droit que Madame L. était autorisée à exercer une activité concurrente sans restriction.

Aucune faute ne peut lui être reprochée à cet égard.

b) Tentative de débauchage du personnel

24

La faute grave qui a justifié le licenciement immédiat de Madame L. est d'« avoir tenté de débaucher du personnel de [la sa W.] pour aller travailler ailleurs », d'avoir « vanté de meilleures conditions salariales et d'horaires que [auprès de la sa W.] pour les attirer vers un autre établissement » (courrier de licenciement pour faute grave) ou encore autrement exprimé d'avoir « incit[é] du personnel [de la sa W.] à aller travailler ailleurs en vantant des conditions d'horaires et salariales meilleures » (e-mail du 31 décembre 2019).

25

La cour juge qu'il est établi à suffisance de droit que Madame L. a informé ses collègues des conditions de travail (manifestement avantageuses) du Myhôtel et qu'elle les a incitées à exercer une activité accessoire notamment au sein de cet établissement.

La cour se fonde tout d'abord sur l'échange de messages entre Madame L. et Madame W. en octobre 2019, Madame L. communiquant à sa collègue les conditions de rémunération au sein du Myhôtel.

Ensuite, la cour se réfère aux très nombreuses attestations de travailleuses déposées par la sa W. (pièces III.1 à III.15 de son dossier) auxquelles il convient d'accorder du crédit dans la

mesure où elles sont conformes au prescrit du Code judiciaire, détaillées et où elles sont concordantes sans constituer des copier-coller impersonnels.

26

En revanche, il n'est pas établi que Madame L. aurait incité ses collègues à quitter la sa W. pour travailler à la concurrence ou à refuser une augmentation de leur horaire de travail au sein de la sa W. pour privilégier une activité concurrente.

La cour est consciente que certaines attestations de travailleuses l'affirment mais les déclarations des anciennes collègues de Madame L. ne sont pas unanimes sur ce point.

Plus fondamentalement, la cour estime que ce reproche n'est absolument pas crédible. Comment Madame L. aurait-elle pu sérieusement inciter du personnel à quitter la sa W. alors qu'elle-même ne quittait pas l'entreprise ? Quel crédit aurait-elle eu à soutenir auprès de collègues qu'il fallait à tout prix fuir la sa W. alors qu'elle-même y travaillait à temps plein et n'envisageait pas de démissionner ? La cour rappelle que les attestations des travailleuses évoquent un discours continu de Madame L. à ce sujet et que l'échange de sms avec Madame W. date du mois d'octobre 2019 (pièce V.1 du dossier de la société). Ce n'est donc pas après son licenciement moyennant prestation d'un préavis (le 30 décembre 2019) que Madame L. a commencé à tenir les propos qui lui sont reprochés. C'est bien alors qu'elle était sous contrat et qu'aucun avertissement ne laissait présager un licenciement qu'elle a évoqué devant ses collègues ses propres activités accessoires et les conditions de travail avantageuses du Myhôtel.

27

Il convient de souligner le contexte particulier dans lequel se trouvait le personnel de la sa W. et donc les collègues de Madame L. auxquelles elle s'adressait. D'une part, comme déjà exposé, la sa W. autorisait son personnel à exercer une activité accessoire parallèle et concurrente. D'autre part et surtout, l'entreprise plaçait régulièrement son personnel en chômage économique (Madame L. invoque sans être contredite avoir été placée en chômage économique en juin, octobre et décembre 2019 (page 10 de ses conclusions), voir également les fiches de paie (pièce 4 du second dossier de Madame)) alors qu'il s'agit de personnel ouvrier dont la rémunération n'est déjà pas particulièrement élevée lorsqu'aucun jour n'est chômé.

La cour estime que ce contexte justifie d'autant plus que des collègues de travail échangent sur la manière dont chacun parvient à trouver des solutions pour boucler ses fins de mois.

28

En conclusion, la cour retient que Madame L. a incité ses collègues à se livrer aux mêmes activités concurrentielles que celles qu'elle exerçait elle-même, depuis de nombreuses années, avec l'accord de la sa W. et sans que cela ne l'empêche d'accepter une augmentation de son temps de travail (engagée à mi-temps en novembre 2016, Madame L. travaillait en effet à temps plein pour la sa W. depuis le 1^{er} avril 2019).

Le débauchage de personnel - l'incitation de collègues à exercer une activité concurrente - a donc été limité à une incitation à exercer une activité concurrente admise au sein de la sa W., dans un contexte de chômage économique récurrent d'un personnel ouvrier pouvant difficilement se permettre une perte de revenus. La cour juge que ce comportement n'était pas fautif.

Par conséquent, la cour juge que la faute grave n'est pas établie.

29

La cour n'examinera dès lors pas les derniers griefs invoqués par la sa W. dans le cadre de la contextualisation de la faute grave (attitude globalement dysfonctionnante) puisque ces faits ne sont pas de nature à justifier un licenciement sans indemnité ni préavis.

d) Conclusion

30

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que c'est à tort que la sa W. a mis fin au contrat de travail pour faute grave.

Les demandes d'indemnité de rupture et de prime de fin d'année sont par conséquent fondées, à concurrence des montants réclamés par Madame L. puisque la sa W. ne conteste pas les décomptes.

31

Il convient donc de confirmer le jugement dont appel et, en statuant par voie d'évocation, de condamner la sa W. au paiement des sommes suivantes :

- 7 874,76 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;
- 2 380,47 EUR bruts à titre de prime de fin d'année ;
- les intérêts sur ces sommes aux taux légal à partir du 31 décembre 2019.

5.2 Dépens

32

La sa W. étant la partie succombante, elle sera condamnée aux dépens d'instance et d'appel.

33

Madame L. liquide ses dépens à la somme totale de 2 880 EUR (1 430 EUR par instance et 20 EUR de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne).

34

Parmi les dépens, figure l'indemnité de procédure visée par l'article 1022 du Code judiciaire (article 1018, 6° du Code judiciaire), dont les montants sont fixés par l'arrêté royal du 26 octobre

2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat.

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure⁵, que ce montant soit supérieur ou inférieur au montant postulé⁶.

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 2021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code⁷.

Le montant à prendre en considération est celui qui prévaut au jour de la clôture des débats donnant lieu au prononcé de la décision qui porte liquidation des dépens, y compris lorsque cette liquidation est demandée ultérieurement⁸.

35

Les dépens d'instance de Madame L. seront donc fixés par la cour à la somme de 3 320 EUR (1 650 EUR par instance (montant de base de l'indemnité de procédure applicable aux litiges dont l'enjeu se situe entre 10 000 EUR et 20 000 EUR) + 20 EUR (contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne)).

La sa W. est donc condamnée à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame L., fixés à la somme de 3 320 EUR.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré,

Statuant publiquement et contradictoirement,

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

⁵ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

⁶ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

⁷ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

⁸ A. Kettel et a., précités, n° 144 ; voir également dans le même sens : J.-F. van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », J.T. 2008, p. 43, n° 19.

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Confirmant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne la sa W. au paiement des sommes suivantes :

- **7 874,76 EUR bruts à titre d'indemnité de rupture ;**
- **2 380,47 EUR bruts à titre de prime de fin d'année ;**
- **les intérêts sur ces sommes aux taux légal à partir du 31 décembre 2019.**

Condamne la sa W. à supporter ses propres dépens d'instance et d'appel ainsi que les dépens d'instance et d'appel de Madame L., fixés à la somme de 3 320 EUR.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

, Conseiller faisant fonction de Président,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social au titre d'ouvrier
Assistés de , Greffier,

Le Greffier

Les Conseillers sociaux

Le Président

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 B de la Cour du travail de Liège, division Liège, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le mardi **VINGT-CING AVRIL DEUX MILLE VINGT TROIS**, par :

, Conseiller faisant fonction de Président,
Assistée de , Greffier,

Le Greffier

Le Président