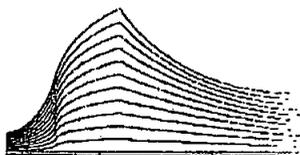


POUR SERVIR EXCLUSIVEMENT EN
MATIÈRE ADMINISTRATIVE

N° d'ordre 168



Número du répertoire 2015 / 30
Date du prononcé 13 janvier 2015
Número du rôle 2013/AN/151
En cause de :

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le E JGR

**Cour du travail de Liège
Division Namur**

13e chambre - Namur

Arrêt

Contrats de travail – employé – rupture – congé pour motif grave – délai – prise de connaissance par l'organe compétent pour licencier - asbl – gravité des motifs – conflits d'intérêts dans le chef d'un directeur d'asbl; loi 3/7/78, art. 35

COVER 01-00000075359-0001-0017-01-01-1



EN CAUSE :

P **€**

partie appelante, comparissant personnellement assisté de son conseil Maître Luc VAN KERCKHOVEN, avocat à 7000 MONS, rue des Marcottes 30

CONTRE :

ASBL Mission régionale pour l'emploi et l'insertion du Sud de l'Entre-Sambre et Meuse (en abrégé MIRESEM), dont le siège social est établi à 5660 MARIEMBOURG, Place Marie de Hongrie, 22,

partie intimée, représentée par Maître Nathalie MONFORTI, avocat à 6000 CHARLEROI, Rue Basslé 13

•
•

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement, rendu entre parties le 18 février 2013 par le tribunal du travail de Liège, division Dinant, 2^{ème} chambre (R.G. 12/322/A); ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 02 septembre 2013 au greffe de la Cour et notifiée le même jour à la partie intimée en exécution de l'article 1056, 2°, du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire rendue en date du 15 octobre 2013 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe les 11 et 12 décembre 2013 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 12 février 2014 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe le 14 avril 2014 ;

┌ PAGE 01-00000075359-0002-0017-01-01-4 ─┐



- les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe le 30 juin 2014 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 15 avril 2014 et celles de la partie appelante, le 1^{er} juillet 2014 accompagnée de son dossier de pièces ;
- les ultimes conclusions de synthèse et le dossier de pièces de la partie intimée, reçus au greffe le 1^{er} septembre 2014 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 14 octobre 2014 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT – L'OBJET DE L'APPEL

1.

En première instance, monsieur Conreur, ci-après dénommé monsieur C., demandait la condamnation de l'asbl Mission régionale pour l'emploi et l'insertion du Sud de l'Entre-Sambre et Meuse, ci-après dénommée Miresem, à lui payer la sommes de 123.432,72 euros, composée de 91.232,88 euros d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 17 mois de rémunération et de 32.199,84 euros d'indemnité pour licenciement abusif.

Il demandait également les intérêts sur ces sommes et les dépens.

2.

Par le jugement attaqué¹, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée.

Il a condamné Miresem aux dépens de monsieur C., soit 5.500 euros d'indemnité de procédure.

3.

Par son appel, monsieur C. demande la réformation du jugement et que sa demande originale soit déclarée intégralement fondée. Il demande la condamnation de Miresem aux dépens des deux instances.

Miresem forme quant à elle un appel incident en ce qui concerne sa condamnation aux dépens. Elle demande la condamnation de monsieur C. aux dépens des deux instances.

ILLES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

¹ Trib. trav. Dinant (2^{ème} ch.), 18 février 2013, R.G. n° : 12/322/A.



4.

Le 29 août 2003, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Monsieur C. était engagé en qualité de coordinateur/agent de développement. Ce contrat comportait une clause de reprise de l'ancienneté acquise auprès du précédent employeur (Mirec), pour les avantages liés à l'ancienneté.

Le 1^{er} septembre 2004, un avenant au contrat a été conclu, portant sur l'engagement de monsieur C. en qualité de directeur.

5.

Le 6 décembre 2011, Miresem a mis fin au contrat pour motif grave.

Ce courrier était le suivant :

« Cher monsieur (C.),

Le 7 juillet 2011, le conseil d'administration de la Miresem a procédé à un contrôle budgétaire sur base des documents comptables que vous avez distribués en séance.

A la lecture de ceux-ci, nous avons constaté un dépassement budgétaire important du poste « imprimés Miresem », à savoir une somme de 3.703 euros pour un cadre budgétaire de 1.800 euros, soit 206 % du budget autorisé.

En séance, vous avez commenté ce dépassement dans un document intitulé « Note explicative – contrôle budgétaire du 31/5/2011 » en arguant de la nécessité de mettre à jour des documents, d'imprimer des prospectus destinés au public bénéficiaire et de produire une brochure destinées aux entreprises. Il vous a été répondu que les dépenses ne peuvent excéder le cadre budgétaire qu'avec l'accord du conseil d'administration, qu'une dépense d'impression massive de documents pour plusieurs années est en soi une immobilisation de moyens qui n'est pas pertinente dans un contexte budgétaire déficitaire, d'autant que les moyens modernes d'impression permettent aujourd'hui d'ajuster le nombre d'imprimés à la demande, et qu'il y avait lieu, puisque la dépense avait été faite, de l'amortir à tout le moins sur deux exercices, voire plus si possible.

Vous avez pris engagement de contacter le comptable à ce propos.

Au surplus, le secrétaire du conseil vous a demandé si les imprimés faisaient l'objet d'un appel d'offre, ce à quoi vous avez répondu que vous aviez sondé le marché pour finir par choisir « une petite entreprise de Strée qui travaille bien pour pas cher ».

Eu égard au fait que l'ordre du jour de cette réunion était volumineux et que moins de la moitié des administrateurs étaient présents, nous n'avons pas prolongé la discussion sur ce point.

Le 13 octobre 2011, le conseil d'administration a procédé à nouveau à un contrôle budgétaire sur base des documents que vous avez distribués en séance.

A la lecture de ceux-ci, quant au poste « Imprimés Miresem », nous avons constaté qu'il faisait l'objet d'une projection de 4.500 euros soit 250 % du budget autorisé.

PAGE 01-00000075359-0004-0017-01-01-4



Le secrétaire du conseil a demandé ce qui justifiait encore un accroissement de ce poste, compte tenu des remarques faites lors d'une précédente réunion du conseil. Vous avez alors apporté des réponses insatisfaisantes, ce qui a amené le secrétaire du conseil à demander le détail de ce poste et à viser les pièces comptables qui s'y rapportent.

Celui-ci n'a pu prendre connaissance de ces documents que le 23 novembre 2011, soit plus d'un mois après que sa demande eut été formulée. Parmi ces documents figurait une pièce comptable répertoriée sous le numéro 142 dans le livre des achats, soit une facture de la sprl C. P. adressée à la Miresem, datée du 8 avril 2011 et honorée le 9 mai 2011, reprenant divers travaux en relation avec les postes « Imprimés Miresem » et « Frais publicité » pour un montant total de 4.307,36 euros.

Le lendemain, soit le 24 novembre 2011, en fin de matinée, le président et le secrétaire du conseil se sont réunis avec vous dans votre bureau et vous ont soumis cette pièce comptable en vous demandant des explications. Vous avez répondu ne voir aucun problème à ce genre de pratique. Le président et le secrétaire du conseil vous ont alors signifié qu'ils y voyaient eux un conflit d'intérêt et qu'ils allaient prendre toutes les mesures d'investigation et de prudence qu'exige ce genre de situation.

Le 28 novembre 2011, ils ont procédé à une vérification des facturiers d'entrée et ont relevé 28 facture émises par la sprl C. P. adressées à la Miresem, datées de janvier 2006 à avril 2011, pour un montant total de 27.081,25 euros. A l'issue de ce contrôle, ils vous ont communiqué le fruit de leurs recherches, et signifié qu'ils étaient en possession d'un ensemble de documents établissant une ou plusieurs fautes qu'ils n'étaient pas en mesure de qualifier en l'état sans avoir procédé à une analyse minutieuse.

Entre le 28 novembre et le 2 décembre 2011, le président et le secrétaire du conseil recueillent divers éléments qui permettent d'établir que ces factures reprennent pour certaines des fournitures en biens et services dont soit la pertinence soit le prix est contestable ; que si le conseil d'administration avait eu connaissance préalable de la nature ou du prix de ces fournitures de biens et services, il en aurait refusé la commande ou à tout le moins contesté la facturation. Le président et le secrétaire ont ainsi pu établir que les factures relevaient bien du conflit d'intérêt dissimulé. Au surplus, après avoir au mois de mars participé à la réunion d'élaboration du budget 2011, en compagnie du président et du secrétaire du conseil, à laquelle vous en avez suggéré les limites, vous avez commenté ce budget devant le conseil d'administration et l'assemblée générale en date du 7 avril 2011, soit la veille de l'émission de la facture initialement incriminée, alors que vous étiez au courant du montant que vous allez facturer depuis votre propre sprl C.P. depuis plusieurs semaines – en effet, certaines livraisons de services datent du mois de mars 2011. Ce qui présente un indice supplémentaire de la volonté de dissimuler vos agissements. Dès lors, le président et le secrétaire du conseil d'administration ont décidé d'informer le conseil d'administration, seul organe compétent pour régler ce genre de problème.



Le 2 décembre 2011, le président du conseil convoque un conseil d'administration extraordinaire pour le 6 décembre 2011 à 8h30 dans les locaux de la Miresem, afin qu'il prenne connaissance de la problématique du poste « imprimé Miresem », qu'il vous entende et qu'il prenne la décision la plus adéquate.

En conclusion, c'est donc en date du 6 décembre 2011 que le conseil d'administration a en effet pris connaissance des faits décrits précédemment. Après vous avoir entendu, celui-ci a estimé que vous avez abusé des pouvoirs de gestion journalière qui vous ont été délégués afin de permettre la conclusion de marchés entre la Miresem et la sprl C. P., au bénéfice de cette dernière, ce qui caractérise un conflit d'intérêt majeur. Depuis 2006, vous avez profité de ce que le conseil d'administration ne vise des pièces comptables en détails que dans des situations indiciales pour lui cacher la situation, ce que vous n'avez plus pu faire en octobre 2011, ce qui caractérise une volonté de cacher des agissements que vous savez fautifs. Qu'il s'agit en l'espèce d'usage abusif de pouvoirs, d'abus de la confiance que le conseil d'administration vous reconnaissait, qui ont pour conséquence que la relation de confiance nécessaire entre le conseil d'administration et vous est irrémédiablement rompue, rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle.

J'ai donc le regret, en ma qualité de secrétaire du conseil d'administration de l'asbl Miresem, et dûment mandaté par lui, de vous signifier votre licenciement immédiat pour motif grave sans préavis et indemnités, en vous enjoignant de rendre tout document ou bien appartenant à l'association.

Votre décompte final ainsi que tous les documents sociaux vous seront transmis dans les délais requis ».

6.

Monsieur C. a immédiatement contesté son licenciement.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de monsieur C.

7.

Monsieur C. explique qu'il est entré au service de Miresem en 2003 alors qu'il était un ami proche du président du conseil d'administration.

Dès 2004, Miresem a décidé de recourir à une agence professionnelle pour assurer sa promotion, réaliser son site internet et des imprimés divers. Après comparaisons de plusieurs offres, il a été décidé de confier cette tâche à l'entreprise de l'épouse de monsieur C., alors constituée en association de fait dénommée Bagoo. Elle est ainsi devenue un des



fournisseurs de Miresem, sans jamais susciter de critiques quant à la qualité de son travail ou aux prix pratiqués. Monsieur C. expose que la collaboration a été poursuivie alors que le président de la Miresem était au courant des liens entre monsieur C. et Bago. A partir de 2007, cette dernière a modifié son organisation et a été intégrée à la société de monsieur C., active dans l'organisation d'événements. La collaboration s'est poursuivie, toujours sans la moindre critique à l'encontre de Bago. Par conséquent, le conflit d'intérêt qui lui est reproché serait ancien et bien connu de Miresem.

8.

Monsieur C. conteste en premier lieu que le délai de congé imposé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 ait été respecté.

En effet, le conseil d'administration aurait été mis en possession des pièces et documents nécessaires à prendre position avant sa séance du 6 décembre 2011, notamment puisque les factures en litige figuraient dans la comptabilité et dans les comptes de Miresem. Monsieur C. fait valoir que son audition du 6 décembre 2011 n'était pas de nature à influencer la prise de cours du délai de trois jours.

9.

Monsieur C. conteste de même l'existence d'un motif grave de licenciement.

Il rappelle les principes concernant cette notion.

Monsieur C. estime que, selon la lettre de rupture et contrairement à ce qu'a estimé le tribunal, le reproche qui lui est adressé concerne moins le conflit d'intérêts que l'abus de ses pouvoirs et une volonté de dissimulation.

Le conflit d'intérêts allégué n'avait rien d'un élément neuf. Il s'agissait d'une situation existant depuis des années et connue du président du conseil d'administration.

Par ailleurs, aucun élément n'aurait été dissimulé de manière volontaire, notamment le fait que Bago avait été intégrée à la société de monsieur C.

Monsieur C. insiste sur le fait que la situation n'était pas anormale puisqu'elle ne générait aucun enrichissement injuste ou frauduleux. Les commandes passées l'étaient sur la base des décisions de la cellule communication de Miresem. Les prix et la qualité des prestations n'avaient jamais fait de critiques. Rien n'indique que des appels d'offres auraient été obligatoires.

Monsieur C. explique que les dépassements budgétaires n'étaient pas anormaux. Il s'en était du reste expliqué en conseil d'administration. Certains de ces dépassements devaient du reste encore être approuvés par cet organe.



9.

Monsieur C. fait enfin valoir que son licenciement constitue un abus de droit.

En effet, Miresem a exercé son droit de rupture de la manière la plus dommageable possible. Elle aurait en effet pu se borner, si elle jugeait la collaboration avec sa société non conforme à ses intérêts, à y mettre fin sans licencier monsieur C. lui-même. Sa manière d'agir laisse incontestablement planer une forme de suspicion et d'assimilation avec d'autres scandales. Il en est résulté un déclassement professionnel pour monsieur C. justifiant l'octroi d'une indemnité égale à six mois de rémunération.

La position de Miresem

10.

Miresem expose également sa version des faits qui l'ont conduite à licencier monsieur C.

Elle indique à cet égard que la décision d'assurer la promotion de Miresem, prise en 2004, l'avait été par monsieur C., sans réaliser d'appel d'offres. L'accord qui avait été donné à ce moment ne l'était que pour une action ponctuelle, sans que monsieur T. ne sache que la collaboration allait durer des années.

11.

Miresem fait valoir que le délai de trois jours pour donner congé a été respecté.

Ce délai ne prend en effet cours que lorsque celui qui a le pouvoir de licencier a une connaissance suffisante des faits, sans qu'il puisse lui être reproché de ne pas l'avoir eu plus tôt alors que cela était possible.

Or, c'est le conseil d'administration qui est compétent pour licencier et ce n'est que le 6 décembre 2011, soit le jour du congé, qu'il a eu connaissance des faits. Monsieur C. avait été entendu auparavant, mais sans avoir pu accomplir les vérifications qui ont mis les faits en évidence. Par ailleurs, il n'avait pas été entendu par le conseil d'administration au complet et valablement réuni.

12.

Miresem considère par ailleurs que les faits justifiant le congé sont établis et sont graves.

C'est monsieur C. qui a imposé le recours à l'agence de communication de son épouse, avant l'arrivée au sein de la Miresem de son actuel président. Il lui a été demandé de recourir à un appel d'offres, dont on ne trouve cependant aucune trace.

Miresem fait valoir que la rupture de confiance doit être appréciée plus sévèrement dans le chef d'un employé occupant un poste de direction et à responsabilité.



Or, il existait un évident conflit d'intérêt dans le chef de monsieur C., en sa qualité de directeur de Miresem et de prestataire de services pour cette dernière. Monsieur C. aurait évidemment dû en référer au conseil d'administration et obtenir une autorisation de manière transparente, plutôt que d'abuser de son pouvoir de délégation.

Il en va d'autant plus ainsi que monsieur C. excédait ses pouvoirs en engageant Miresem en sa faveur et au-delà du cadre budgétaire prévu, ce qui entraînait donc un préjudice évident à plus forte raison dans une situation financière difficile.

Miresem souligne que monsieur C. n'a jamais reconnu ce conflit d'intérêt et ne s'est pas remis en question, ce qui aggrave encore la situation et la rupture de confiance.

13.

Subsidiairement, Miresem conteste le montant de la rémunération de base pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Miresem conteste également avoir abusé de son droit de licencier. Elle souligne que monsieur C. ne démontre pas de dommage distinct de celui réparé par l'éventuelle indemnité de rupture.

IV LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

14.

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

Toutes les autres conditions de recevabilité des deux appels sont par ailleurs remplies.

15.

Les appels sont recevables.

L'indemnité compensatoire de préavis

16.

Conformément à l'article 35, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du Juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.



17.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, 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.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice².

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif³, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁴. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé⁵ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale⁶, des faits de vols⁷, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage⁸ ou d'autres comportements du même ordre⁹.

18.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante¹⁰. Le fait qui constitue le motif grave

² Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

³ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁴ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcler, 1998, 46 et ss.

⁵ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcler, 1998, 49-50.

⁶ W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, *Compendium social 2013-2014 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées.

⁷ *Idem*, n° 4176.

⁸ *Idem*, n° 4213 et 4214.

⁹ *Idem*, n° 4195.

¹⁰ Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.



de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹¹.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu¹².

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹³, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile¹⁴ et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

Dans une asbl, le pouvoir de licencier appartient, en règle et conformément aux articles 13 et 13bis de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations, au conseil d'administration.

19.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

20.

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme¹⁵.

21.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

22.

Selon l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou

¹¹ Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

¹² Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, *Juridat*.

¹³ Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

¹⁴ Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

¹⁵ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.



sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

23.

En l'espèce, il résulte tant de la loi du 27 juin 1921 précitée que de l'article 22 des statuts de Miresem que c'est le conseil d'administration de cette dernière qui était seul compétent pour licencier. Il en va à plus forte raison ainsi pour le licenciement du directeur puisque les délégations de pouvoirs en matière d'engagement et de licenciement prévues par l'article 25 des statuts, dans la mesure où elles impliquaient toutes l'intervention, unique ou conjointe, du directeur, ne pouvaient le concerner personnellement.

24.

C'est donc exclusivement dans le chef du conseil d'administration de Miresem, valablement réuni, que doit s'apprécier la connaissance suffisante des faits qui fait courir le délai prévu à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Le fait que certains membres de ce conseil d'administration aient eu connaissance des faits de manière préalable à la connaissance acquise par le conseil est donc sans pertinence.

25.

Il ressort de l'ensemble des procès-verbaux du conseil d'administration, que les parties déposent, que ce n'est que le 6 décembre 2011 que le conseil d'administration a eu la connaissance suffisante des faits tels qu'ils sont caractérisés par la lettre de rupture pour motif grave, à savoir comme un conflit d'intérêt dans le chef de monsieur C. – directeur de Miresem d'une part et gérant d'une société lui fournissant des biens et services d'autre part, un abus des délégations de pouvoirs dont il disposait consistant en des dépassements budgétaires dans le contexte de ce conflit d'intérêt et la dissimulation de cette situation au conseil d'administration.

Aucun procès-verbal antérieur à celui du 6 décembre 2011 (pièces 6 à 12 du dossier de monsieur C.) ne fait état de ces faits appréhendés de la sorte. Les procès-verbaux antérieurs ne laissent en effet envisager que des questionnements au sujet de dépassements budgétaires dont la pertinence est discutée ou nécessite des explications. A ce stade, n'étaient pas apparents les éléments qui sont reprochés et que sont le contexte de conflit d'intérêts dans le chef de monsieur C. et la dissimulation de ce contexte.

La circonstance que les faits en cause auraient pu apparaître de la lecture de la comptabilité de Miresem et des factures et pièces qu'elle contenait est indifférent dès lors qu'il découle des procès-verbaux, dont monsieur C. n'allègue pas la fausseté, que tel n'a pas été le cas. La cour souligne que, en sa qualité de directeur, c'est monsieur C. lui-même qui présentait la comptabilité au conseil d'administration et que les relevés qu'il distribuait (voy. pièce 11 et



12 du dossier de Miresem) étaient synthétiques et pas à ce point détaillés qu'ils auraient mis en évidence que sa société était un des fournisseurs de Miresem.

C'est donc le 6 décembre 2011 que le conseil d'administration de Miresem a eu la connaissance suffisante des faits allégués à titre de motif grave.

26.

Le congé donné et motivé le jour même l'a donc été dans le respect des délais de l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Il est régulier de ce point de vue.

27.

Quant aux faits invoqués, il n'est pas contestable que monsieur C. connaissait, depuis de nombreuses années, une situation de conflit d'intérêts. Il avait en effet, d'une part, la qualité de gérant d'une sprl – donc nécessairement intéressé de manière directe ou indirecte à son activité - fournissant à Miresem des biens et services (imprimés, logos, site web). Il avait par ailleurs la qualité de directeur de Miresem, compétent pour engager celle-ci (jusqu'à 25.000 euros en matière de fourniture de biens et services selon l'article 25 des statuts) et commander les fournitures précitées, ce qu'il faisait effectivement.

Il résulte des procès-verbaux du conseil d'administration de Miresem que ce n'est que le 6 décembre 2011 que cet organe a été informé de ce conflit d'intérêts. Monsieur C. n'allègue du reste pas l'en avoir averti précédemment puisqu'il n'invoque qu'une information de son seul président, monsieur T. Avec les premiers juges, la cour estime que cette connaissance par le président du conseil d'administration pourrait éventuellement avoir pour conséquence d'impliquer ce dernier également. Elle ne modifie rien au constat selon lequel monsieur C. n'a pas déclaré au conseil d'administration, dont il dépend selon les statuts, ce conflit d'intérêts évident dans son chef.

Cette omission, indépendamment même de son caractère intentionnel, ne correspond pas à ce qui est attendu d'un dirigeant d'association normalement prudent et diligent placé dans les mêmes conditions. Elle est fautive.

28.

Cette faute est d'autant plus caractérisée que, lors de l'année 2011, monsieur C. a engagé Miresem en faveur de sa sprl pour des montants excédant très nettement les prévisions budgétaires et dans une période de difficulté financière pour l'association. Une telle situation aurait évidemment dû inciter monsieur C. à davantage de prudence et de transparence. Elle jette évidemment un doute sérieux sur le caractère intentionnel de son absence de déclaration du conflit d'intérêts.



29.

Enfin, le caractère fautif du conflit d'intérêts et de son absence de déclaration au conseil d'administration est également considérablement aggravé par le constat que monsieur C., lors de ses auditions des 24 novembre et 6 décembre 2011, a soutenu n'avoir commis aucune faute et ne voir aucun problème au comportement qu'il avait adopté.

30.

Le fait que la qualité et les prix pratiqués par la société gérée par monsieur C. ne fassent pas l'objet de critiques ne remet pas en cause les constats qui précèdent, qui ont légitimement pu ébranler la confiance du conseil d'administration de Miresem. Il en va de même de la circonstance que Miresem n'était pas tenu de procéder par appels d'offres.

31.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède et de la rupture de confiance qui en découlait, le conseil d'administration de Miresem a pu considérer que le comportement de monsieur C. rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles, sans pouvoir se satisfaire d'une cessation de la collaboration avec la société de monsieur C.

Le licenciement pour motif grave est justifié.

32.

Dès lors que c'est à juste titre et de manière régulière que Miresem a licencié monsieur C. pour motif grave, celui-ci ne peut, conformément aux articles 35, alinéa 1^{er}, et 39, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

L'appel est non fondé sur ce point.

L'indemnité pour licenciement abusif

33.

Le licenciement des employés, même s'il n'existe pas en leur faveur de disposition légale spécifique comme c'est le cas pour les ouvriers, peut revêtir un caractère abusif. Il en va ainsi lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »¹⁶ c'est-à-dire en excédant les limites de la bonne foi ou dans lesquelles le droit de rupture est accordé aux parties, notamment lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt pour l'employeur ou en retirant un avantage disproportionné par rapport à la

¹⁶ Cass., 10 septembre 1971, R.W., 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, Chr.D.S., 2007, p. 39.



charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives¹⁷.

La doctrine a ainsi pu estimer que cette jurisprudence met en évidence deux obligations à charge de l'employeur qui met fin au contrat de travail : la loyauté et la modération¹⁸, ou encore qu'est devenu inadmissible le licenciement donné de mauvaise foi, sans motif ou sans respect d'autrui, surtout de la partie faible au contrat¹⁹.

34.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail²⁰.

35.

En l'espèce, dès lors que la cour a retenu la régularité et la justification du congé donné pour motif grave, cette appréciation exclut que ce congé puisse avoir un caractère abusif lié à son absence de motif ou de finalité, à sa légèreté ou encore à son caractère brutal ou disproportionné.

La cour relève par ailleurs que monsieur C. ne démontre pas que son licenciement aurait été accompagné de mesures de publicité ou de dénigrement particulières et qui lui donneraient un caractère fautif.

36.

L'abus du droit de licencier dans le chef de Miresem n'est pas établi.

37.

Pour autant que de besoin, monsieur C. ne démontre pas non plus de dommage en résultant, distinct de celui qui aurait été réparé par une indemnité de rupture.

38.

Ce chef de demande est non fondé et le jugement doit également être confirmé sur ce point.

¹⁷ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27.

¹⁸ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

¹⁹ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

²⁰ Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, 410 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005 Droit du travail*, n° 5526 et jurisprudence citée.



Les dépens

39.

En application de l'article 1017 du Code judiciaire, les dépens doivent être mis à la charge de monsieur C., qui succombe intégralement.

L'appel incident de Miresem est fondé.

40.

Les dépens sont liquidés au dispositif du présent arrêt, conformément aux articles 1018 et suivants du Code judiciaire et à 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.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

1.

Dit les appels recevables;

2.

Dit l'appel principal non fondé et confirme le jugement en ce qu'il a débouté monsieur Pierre CONREUR de tous ses chefs de demande ;

3.

Dit l'appel incident fondé ;

Délaisse à monsieur P C. ses propres dépens et le condamne aux dépens de l'asbl Mission régionale pour l'emploi et l'insertion du Sud de l'Entre-Sambre et Meuse, liquidés à **11.000 euros** (soit 5.500 euros d'indemnité de procédure de première instance et 5.500 euros d'indemnité de procédure d'appel).



Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président,
Thierry TOUSSAINT, Conseiller social au titre d'employeur,
Jacques WILLOT, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, le président de cette chambre constate l'impossibilité de signer de Monsieur le Conseiller social Thierry TOUSSAINT, qui a concouru à cet arrêt.

Le Greffier



Le Conseiller social,



Le Président,



et prononcé en langue française à l'audience publique de la TREIZIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le treize janvier deux mille quinze,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,



le Président.

