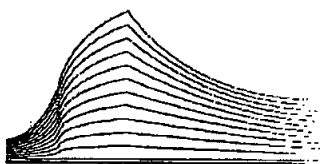


POUR ETRE EXCLUSIVEMENT
MATERIE ADMINISTRATIVE



N° d'ordre 727

Numéro du répertoire
2015 / 174
Date du prononcé
21 avril 2015
Numéro du rôle
2014/AN/30
En cause de :
HEALTHCITY sa C/ P

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Cour du travail de Liège Division Namur

13e chambre - Namur

Arrêt

Contrats de travail – employé – rupture – congé pour motif grave – délai
– faute grave – notion – tenue d’une comptabilité parallèle par un gérant
de club de sport; loi 3/7/78, art. 35

COVER 01-00000158753-0001-0019-01-01-1



EN CAUSE :

HEALTHCITY sa, dont le siège social est établi à 2000 ANTWERPEN, Cockerillkaai, 18,

partie appelante représentée par ses conseils Me DUQUESNE Thierry et Maître Amaury MECHELYNCK, substituant son confrère Maître Philippe FRANCOIS, avocats à BRUSSEL

CONTRE :

Didier P

partie intimée comparissant personnellement assisté de son conseil Maître André-Marie SERVAIS, avocat à 5000 NAMUR, Rue du Collège 12

•
• •

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 21 octobre 2013 par le tribunal du travail de Namur, 2^{ème} chambre (R.G. 12/1762/A) ; ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;

- la requête de l'appelant, déposée le 27 février 2014 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 18 mars 2014 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues au greffe le 19 mai 2014 et celles de la partie appelante reçues au greffe le 18 juillet 2014 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe le 18 septembre 2014 et celles de la partie appelante, reçues le 20 novembre 2014 ;
- les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée, reçue en date du 13 janvier 2015 ;



- le dossier de la partie intimée, déposé au greffe le 23 janvier 2015 et celui de la partie appelante le 29 janvier 2015. Ce dernier a également déposé une pièce à l'audience du 10 février 2015 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 10 février 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

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

1.

En première instance, monsieur F ci-après dénommé monsieur P., demandait la condamnation de la s.a. Healthcity, ci-après dénommée Healthcity, à lui payer les sommes de 56.528,88 euros d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 12 mois de rémunération et de 327,13 euros de prime de fin d'année.

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 partiellement fondée.

Il a condamné Healthcity à payer 51.818,14 euros d'indemnité de rupture, 327,13 euros de prime de fin d'année, les intérêts sur ces sommes et les dépens de monsieur P., liquidés à 2.808,59 euros.

3.

Par son appel, Healthcity demande la réformation du jugement et que la demande originale de monsieur P. soit intégralement rejetée. Elle demande la condamnation de monsieur P. aux dépens des deux instances.

Monsieur P. demande la confirmation du jugement et la condamnation de Healthcity aux dépens d'appel.

II LES 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. Namur (2^{ème} ch.), 21 octobre 2013, R.G. n° : 12/1762/A.



4.

Monsieur P. est entré au service de la s.a. Passage fitness le 16 juillet 2001 en qualité de club manager, c'est-à-dire de gérant d'une salle de sport. Il était chargé de la salle située à Naninne.

5.

En novembre 2010, la société Passage fitness a été reprise par Healthcity. Monsieur P. a conservé ses fonctions.

6.

Le 14 février 2012, monsieur P. a été auditionné par un de ses supérieurs, monsieur Marchello, directeur régional. Les termes de cette audition ont fait l'objet d'un constat d'huissier.

7.

Le 16 février 2012, Healthcity a notifié à monsieur P. la rupture immédiate de son contrat de travail pour motif grave.

8.

Le 20 février 2012, Healthcity a notifié les motifs du congé à monsieur P. par courrier recommandé.

Ce courrier était rédigé comme suit :

« 1.-

Nous faisons suite à notre courrier recommandé du 16 février 2012 par lequel nous avons notifié votre licenciement pour motif grave sans préavis ni indemnité.

Le 14 février 2012, nous avons acquis la connaissance de faits graves qui ont anéanti la confiance devant régner dans la relation de travail. Ces faits sont exposés ci-dessous.

2.-

Le 13 février 2012, Monsieur M , directeur régional, a été informé par vos collaboratrices, Madame Laurence B et Madame Tina D , que :

- vous autorisez l'accès pour 5 € à des membres de différentes équipes de football alors que le paiement à la séance n'existe pas dans le club sans entrer l'argent dans la caisse du club.

- vous aviez permis à un client de souscrire un abonnement mensuel alors que ce type d'abonnement n'existe pas dans le club sans encore une fois entrer l'argent dans la caisse du club.



3.-

Le 14 février 2012, une réunion a été organisée afin que vous soyez entendu quant aux faits dénoncés la veille. Cette réunion a été tenue par Monsieur M en présence de vos deux collaboratrices et de l'huissier de justice, Monsieur G ayant pour mission d'établir un procès-verbal de l'audition.

Lors de cette audition, vous avez reconnu autoriser régulièrement l'accès aux installations du club par des membres de différentes équipes de foot. À chaque visite, les différentes personnes payant la somme de 5 €.

Vous avez également reconnu que l'argent de ces visites était en votre possession et pas dans les caisses du club.

Vous aviez prétendu que cet argent devait servir pour l'organisation d'un barbecue annuel ainsi qu'à titre d'*incentive* pour les collaborateurs.

Vous avez également reconnu avoir permis à un client de souscrire un abonnement mensuel pour la somme de 50 € alors que ce type d'abonnement n'existe pas dans le club. Vous avez en outre reconnu que l'argent était en votre possession et pas dans les caisses du club.

4.-

Notre société considère que la violation systématique des règles en vigueur au sein de l'entreprise constitue un motif grave rompant toute confiance et rendant définitivement impossible toute collaboration future.

Vous avez permis, au total désavantage de la société, à de nombreuses personnes de côtoyer le club selon des formules inexistantes et avantageuses pour ces dernières et ce, sans la moindre autorisation de votre employeur.

En effet, vous avez régulièrement et systématiquement permis, à l'insu de votre employeur, à de nombreuses personnes d'intégrer le club en payant à la séance alors que ce type d'arrangement n'a jamais existé et n'existe pas dans le club que ce soit avant ou après la reprise des clubs Passage Fitness par HealthCity. Seuls peuvent être souscrits des abonnements trimestriels, semestriels, annuels ou pour une durée de deux ans. Il est également possible de faire une séance pour 17,50 €. Cette séance peut être offerte par le club la première fois pour découvrir le centre. Vous ne l'ignorez pas.

Vous avez également contrevenu à ces règles que vous connaissez en faisant souscrire à l'insu de votre employeur à un client un abonnement mensuel alors que ce type d'abonnement n'a jamais existé et n'existe pas que ce soit avant ou après la reprise des clubs Passage Fitness par HealthCity.



Vous avez en sus (..) détourné les règles en vigueur au sein de l'entreprise, gardé l'argent de vos détournements en votre possession.

Il s'agit qui plus est d'argent qui n'a pas été déclaré dans les rentrées d'argent de la société. La société aurait pu courir le risque grave d'être poursuivie en cas de contrôle ponctuel par les autorités administratives pour argent au noir. Les conséquences financières auraient pu être désastreuses pour la société.

Il est un fait que vous avez non seulement définitivement annihilé la confiance que vous faisait votre employeur mais vous l'avez privé d'un manque à gagner certain en le privant de la souscription de nombreux abonnements. Tout ceci est grave et inacceptable.

5.-

Le fait de prétendre que vous aviez dans l'idée d'organiser avec cet argent un barbecue annuel, un évènement en mars et de distribuer le reste à vos collaborateurs nous laisse dubitatifs. Quoi qu'il en soit, cela n'est en outre pas démontré et n'est aucunement pertinent par rapport aux faits graves que vous avez commis.

6.-

Vous occupiez en outre la fonction de manager du club. Il s'agit d'un poste de confiance, preuve que votre employeur vous vouait une confiance aveugle.

Votre comportement est inacceptable et ce, d'autant plus que vous avez manifestement abusé de votre statut de responsable en commettant les faits reprochés.

Il s'agit d'une circonstance aggravante.

7.-

En agissant ainsi de la sorte, vous vous êtes rendu coupable d'insubordination grave et malhonnêteté. Vous avez manifestement trompé la confiance de la société, laquelle était pourtant en droit d'espérer de votre part un comportement sérieux, loyal et honnête à son égard, ce qui manifestement ne fut pas le cas.

Par vos agissements, vous avez violé le principe de loyauté et d'exécution de bonne foi imposé par l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Dans ces circonstances, la poursuite d'une relation de travail s'avère totalement et définitivement impossible.



Nous vous confirmons dès lors par la présente votre licenciement immédiat pour motifs graves et ce, dans la mesure où vous avez, par votre comportement, anéanti la confiance importante que nous avions en vous. Une société telle que la nôtre ne peut tolérer ce type de faits.

(...) ».

III LA POSITION DES PARTIES

La position de Healthcity

9.

Healthcity considère que le licenciement pour motif grave de monsieur P. est régulier et justifié.

Elle explique que le supérieur hiérarchique de monsieur P. a été informé des faits le 13 février 2012 par les deux collaboratrices de monsieur P. Il a entendu monsieur P. le lendemain, en présence d'un huissier de justice. Au cours de cette audition, monsieur P. a reconnu les faits, à savoir avoir autorisé les membres d'équipes de football locales à visiter le club moyennant une somme de 5 euros, non conservée dans la caisse du club et avoir permis à un client de souscrire un abonnement mensuel, qui n'existe pas, pour une somme de 50 euros, également encaissée de manière parallèle à la comptabilité du club.

10.

Healthcity estime qu'elle n'a eu la connaissance des faits que le 14 février 2012, jour de l'audition de monsieur P.

Par conséquent, le congé donné le 16 février l'a été dans le délai de trois jours imposé par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La notification des motifs le 20 février 2012 a également été faite dans le même délai.

11.

Healthcity indique que la matérialité des faits reprochés à monsieur P. n'est pas contestée. Monsieur P. les a reconnus lors de son audition.

Contrairement à ce qu'affirme monsieur P., rien n'indique que ces faits correspondaient à des pratiques connues et tolérées au sein de la société.

A l'inverse, toutes les formations données au sein de la société mettent en évidence des procédures strictes de manipulation de l'argent. Plusieurs attestations d'employés



confirment que les pratiques de monsieur P. étaient interdites. La dénonciation des faits conforte encore que cette interdiction était de mise et connue. Healthcity relève également que, lors de son audition, monsieur P. n'a nullement avancé que ses pratiques étaient autorisées ou même connues.

Healthcity dépose des pièces qui accréditent la thèse selon laquelle les événements, que monsieur P. indique financer avec sa comptabilité parallèle, étaient pris en charge par la société, mais de manière officielle et sans « caisse noire ».

Elle conteste également la thèse selon laquelle monsieur P. aurait été dénoncé par des collaboratrices désireuses de prendre sa place. Cette thèse ne se fonderait que sur des sentiments ou des « ouï-dire ». En outre, aucune des collaboratrices en cause ne s'est vu offrir la place de monsieur P. ou une promotion équivalente.

Healthcity admet que le marketing proactif était encouragé dans le chef des gérants, mais conteste qu'il ait pu régulièrement prendre la forme de vente « au noir » et « hors tarif » d'accès aux clubs de sport. A titre subsidiaire, elle offre de le prouver par voie d'enquêtes.

Elle explique que la manière d'agir de monsieur P. violait diverses règles en vigueur en son sein. Monsieur P. vendait ainsi des abonnements ou des accès en dehors des formules existantes au sein de la société. Ces recettes alimentaient une caisse occulte et n'entraient pas dans la comptabilité. Elles ne pouvaient dès lors faire l'objet d'une déclaration au fisc.

Healthcity considère que tous ces faits sont constitutifs de motif grave, notamment puisqu'il est question de fraude fiscale. Elle renvoie à différentes décisions judiciaires rendues dans le même sens.

L'ancienneté et les responsabilités de monsieur P. n'étaient pas des circonstances atténuantes. Au contraire, il disposait d'une confiance de la part de son employeur et aurait dû jouer un rôle d'exemple pour les autres employés.

La position de monsieur P.

12.

Monsieur P. expose que, dès 2008, il a été demandé aux gérants de clubs de développer un marketing proactif en vue de fidéliser les clients et d'en attirer de nouveaux. Ainsi des fêtes et barbecues étaient organisés, de même que des essais gratuits pour les futurs clients. C'est dans ce cadre qu'il proposait à des membres des clubs de football locaux d'utiliser les infrastructures du club pendant l'hiver, moyennant un droit d'entrée – hors tarif – ponctuel de 5 euros dont le produit servait à l'organisation de fêtes pour les membres.



Cette manière d'agir existait de longue date au sein de Passage fitness, comme en attestent plusieurs employés et clients. Elle n'a pas été modifiée par la direction de Healthcity, censée en être parfaitement informée, lorsqu'elle a repris le réseau de clubs de Passage fitness.

Il considère donc que les faits qui lui sont reprochés ne constituent qu'un prétexte pour le licencier sans frais. Il signale à cet égard que tous les anciens employés de Passage fitness ont été licenciés et que s'il l'a été pour motif grave c'est sans doute en raison de son importante ancienneté.

Monsieur P. signale encore qu'une des collaboratrices qui l'aurait dénoncé avait fait part de son intention de le remplacer, ce qui lui aurait été promis.

13.

Monsieur P. considère que son licenciement est tardif.

En effet, Healthcity n'aurait recouru à son audition par un huissier de justice que pour « monter » un scénario de rupture pour motif grave pour des faits qu'elle connaissait de longue date. Elle aurait ainsi simulé la découverte de ces faits pour faire courir fictivement le délai de trois jours pour donner le congé.

14.

Monsieur P. conteste également que les faits qui lui sont reprochés puissent être constitutifs d'un motif grave.

Ils correspondent à un usage au sein de la société et étaient connus de la direction de Healthcity. Il soutient que la pratique était courante dans plusieurs clubs et que personne ne lui a jamais indiqué comment faire rentrer l'argent obtenu dans la comptabilité officielle de la société. Monsieur P. souligne qu'aucun détournement à son profit ne lui est du reste reproché et que son supérieur, lors de son audition, a refusé de prendre possession de l'argent en cause.

Monsieur P. conteste par ailleurs avoir vendu un abonnement d'un mois. Il explique avoir vendu trois « pass » d'une journée pour un client devant partir prochainement à l'étranger. Ce faisant, il aurait généré un produit qui n'aurait pas existé sinon.

Il souligne également le caractère suspect des dénonciations dont il aurait été l'objet.

Dans ces conditions, la sanction ultime du congé pour motif grave ne se justifiait pas.



IV LA DECISION DE LA COUR

La recevabilité de l'appel

15.

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 de l'appel de Healthcity sont par ailleurs remplies.

16.

L'appel de Healthcity est recevable.

17.

Monsieur P. indique contester le jugement en ce qu'il a dit son licenciement pour motif grave formellement régulier, ce qu'il qualifie d'appel « sur reconvention ».

Il ne s'agit en réalité pas d'un appel incident, puisque cette demande n'a pas pour objet la réformation d'une disposition du jugement attaqué qui lui cause grief, mais de la réitération, valable, par monsieur P. d'un de ses moyens.

L'indemnité compensatoire de préavis

18.

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.

19.

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.

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



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.

20.

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 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.

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.

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*.



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.

21.

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.

22.

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.

23.

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.

24.

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 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.

25.

En l'espèce, monsieur P. a été interrogé sur les faits litigieux le mardi 14 février 2012, en présence de l'huissier de justice Georges.

a)

Indépendamment de l'éventuelle connaissance par Healthcity de pratiques ou d'usages en vigueur dans tout ou partie de ses clubs de sport, ce n'est qu'au moment de l'audition de monsieur P. qu'elle a pu acquérir la certitude que ce dernier se livrait effectivement aux pratiques en cause, dont le propre est de ne pas apparaître dans la comptabilité de la

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.



société. Il ne résulte en effet d'aucun élément, et n'est du reste pas allégué, que monsieur P. aurait précédemment, spontanément ou sur interpellation, informé sa hiérarchie, à plus forte raison des supérieurs disposant du pouvoir de licencier, des faits qui lui sont reprochés.

Ce n'est également qu'au moment de cette audition que Healthcity a pu être informée de l'ampleur du recours par monsieur P. aux pratiques en cause, de la destination qu'il donnait aux fonds qu'il en retirait et de la manière dont cet argent était conservé.

b)

La cour relève du reste que, lors de son audition du 14 février 2012, monsieur P. n'a à aucun moment fait remarquer à son interlocuteur que ce dernier était, ou devait être, au courant des faits, précis ou généraux, au sujet desquels il était interrogé.

Par ailleurs, l'échange de courriers électroniques entre monsieur M. et madame K du 13 février 2012 (pièce 12 du dossier de Healthcity) donne également à penser que ce n'est que ce jour que la hiérarchie de Healthcity a pu avoir des soupçons au sujet de monsieur P.

c)

Enfin, la thèse de monsieur P. selon laquelle Healthcity aurait tenté de reconstituer fictivement une découverte de faits qu'elle connaissait pour faire courir un nouveau délai ne peut être suivie. Elle repose en effet sur le postulat que Healthcity était informée, non seulement de ce qu'existaient des usages de « caisse noire » ou de comptabilité parallèle, mais également que monsieur P. y avait effectivement recours, de quelle manière, en quelle quantité et à quelles fins. Or, aucun élément n'accrédite une telle connaissance dans le chef de Healthcity avant l'audition de monsieur P. Au contraire, les éléments précités (petits a) et b) ci-dessus) sont de nature à l'exclure.

26.

Il résulte de ce qui précède que c'est le mardi 14 février 2012 que Healthcity a acquis la connaissance suffisante des faits qu'elle invoque à titre de motif grave.

27.

Le congé donné le jeudi 16 février 2012 et motivé le lundi 20 février 2012 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.

28.

Les faits reprochés à monsieur P. peuvent être résumés comme suit : avoir vendu des accès à la salle de sport dont il était le responsable en dehors des tarifs en vigueur au sein de Healthcity et avoir gardé le prix de ces ventes en dehors de la comptabilité de la société.



Ces faits ne sont pas contestés dans leur matérialité. La seule contestation à cet égard concerne le client devant partir pour l'étranger. Healthcity fait valoir qu'il lui aurait été vendu un abonnement d'un mois, n'existant pas au tarif, tandis que monsieur P. explique avoir vendu trois entrées ponctuelles, n'existant pas davantage. Cette contestation est sans guère de pertinence puisqu'il est en tout cas acquis que monsieur P. a réalisé une vente d'une forme d'accès n'existant pas au tarif, pour un montant légèrement supérieur à 50 euros et encaissé cette somme hors de la comptabilité officielle de Healthcity.

29.

Ces faits sont intrinsèquement graves.

Ils consistent en effet en une méconnaissance des règles internes à l'entreprise que Healthcity démontre avoir portées à la connaissance de son personnel à l'occasion de plusieurs formations internes (voy notamment les pièces 10 et 12 de son dossier).

Ces faits consistent également en une forme de fraude aux obligations comptables et fiscales élémentaires. A cet égard, monsieur P. peut difficilement alléguer avoir pu croire que la tenue d'une « caisse noire », c'est-à-dire d'une comptabilité parallèle pour un certain nombre d'opérations de son commerce, pouvait constituer une pratique normale, honnête et admissible.

L'ampleur limitée des ventes ainsi réalisées ou le fait que leur produit était exclusivement affecté au bénéfice du personnel du club ou à ses membres clients n'atténue pas la gravité intrinsèque de ces faits (même s'ils les rendent moins graves que ne le serait un détournement au profit du gérant lui-même).

A l'inverse, la fonction de confiance de monsieur P. aggrave à l'évidence sa responsabilité. Le fait d'avoir trompé, par des pratiques frauduleuses impossibles à contrôler, la confiance qui lui était accordée dans la gestion de son club de sport est en effet de nature à rendre impossible la poursuite des relations professionnelles, bien davantage que dans le chef d'un employé subordonné ou sur lequel un contrôle permanent est possible.

30.

La question se pose cependant de savoir si les faits commis par monsieur P. correspondent à une pratique généralisée au sein de Healthcity et dont cette dernière avait connaissance. Dans cette hypothèse, l'appréciation de la gravité intrinsèque des faits serait fondamentalement remise en cause, Healthcity ne pouvant sérieusement reprocher à un de ses employés des pratiques frauduleuses qu'elle aurait délibérément laissé se développer.



A cet égard, il doit être relevé ce qui suit.

a)

En premier lieu, lors de son audition le 14 février 2012, monsieur P. n'a nullement indiqué que les pratiques qui lui étaient reprochées étaient connues, ou devaient l'être, de son supérieur hiérarchique – auquel il impute des pratiques comparables en termes de conclusions. Il n'a pas davantage indiqué qu'elles étaient monnaie courante dans la société. Il s'est borné à dire qu'il n'y avait « pas de problème » - ce qui n'est guère indicatif, à reprocher à ses collaboratrices d'avoir dénoncé ses sorties d'argent – ce qui constitue une forme de reconnaissance de leur caractère prohibé et de ce que Healthcity les ignorait jusqu'alors - et à proposer d'arrêter tout (les accès au club pour les équipes) – ce qui ne se conçoit également que s'agissant d'une pratique irrégulière.

b)

Comme déjà relevé, Healthcity a insisté à plusieurs reprises lors de formations internes sur les règles en matière de gestion et notamment de gestion de la caisse et des valeurs (voy. par exemple la pièce 12 de son dossier), ce qui est *a priori*, et sauf duplicité manifeste, en contradiction avec le fait de laisser se développer les pratiques litigieuses.

c)

Healthcity explique que les événements auxquels monsieur P. indique qu'il réservait les fonds concernés, faisaient régulièrement l'objet d'un financement de sa part, moyennant autorisation et comptabilité officielle strictement tenue. Elle dépose diverses pièces en ce sens (pièce 10 de son dossier : procédures internes relatives à l'utilisation de la caisse du club, pièce 12 de son dossier qui décrit notamment les opérations de gestion de la caisse et du coffre et la sortie d'argent pour les dépenses du club, pièces 20 et 21 : aperçus de petites dépenses dans la comptabilité d'un club, accompagnés de justificatifs détaillés)

d)

Healthcity dépose différentes attestations d'employés, toutes concordantes pour faire état d'une interdiction de récolter de l'argent hors de la comptabilité officielle et de l'absence d'une comptabilité parallèle (voy. les pièces 13, 14, 15, 18 et 19 du dossier de Healthcity).

e)

Monsieur P. dépose un certain nombre d'attestations d'employés ou d'anciens employés du club de sport de Naninne.

Ces attestations, qui se présentent sous forme de réponses à un questionnaire préétabli ce qui en diminue à l'évidence le caractère probant, confirment toutes explicitement les pratiques reprochées à monsieur P., à savoir la vente « hors tarif » et hors comptabilité d'accès au club à des membres d'équipes de football locales.



Ces attestations convergent pour indiquer que cette pratique n'était pas adoptée en vue d'un enrichissement personnel de monsieur P. mais dans le but de soutenir l'activité de la salle de sport et de Healthcity, plutôt que de nuire à cette dernière. Cette affirmation ne démontre cependant nullement que Healthcity avait connaissance de cette pratique.

Les attestations indiquent également que ces pratiques étaient anciennes et que ni Passage fitness ni Healthcity n'ont signalé que les pratiques en cause constituaient un manquement au règlement de travail. Ils ne peut cependant en être déduit une connaissance, et à plus forte raison une tolérance, de ces pratiques par Healthcity. Cette dernière n'était en effet pas tenue de condamner des pratiques dont elle ignorait l'existence. En outre, ces affirmations sont en évidente contradiction avec les consignes internes précitées.

f)

Le fait, cohérent avec les attestations qui viennent d'être décrites, que les deux collaboratrices de monsieur P. étaient au courant ne démontre évidemment pas qu'il en allait de même de la direction de Healthcity.

Enfin, le fait que ces collaboratrices aient souhaité voir évincer monsieur P. et la possibilité que ce soit cette motivation qui ait déterminé leurs dénonciations ne démontre pas davantage que Healthcity avait connaissance et laissait se développer les pratiques reprochées à monsieur P. à titre de motif grave de licenciement.

g)

La seule attestation qui fasse explicitement état d'une connaissance des pratiques litigieuses par la direction de la société est celle de monsieur V (pièce 55 du dossier de monsieur P.). Elle est cependant totalement isolée et paraît en outre concerner la direction de l'ancien exploitant, soit Passage fitness, plutôt que celle de Healthcity.

h)

De l'ensemble de ce qui précède, la cour déduit que Healthcity n'avait pas connaissance des pratiques qu'elle reproche à monsieur P. à titre de motif grave de licenciement et, à plus forte raison, qu'elle ne les avait pas tolérées.

31.

Compte tenu de l'ensemble de ce qui précède et de la rupture de confiance qui découlait des faits précités, Healthcity a pu considérer que le comportement de monsieur P. visé par les courriers des 16 et 20 février 2012 rendait immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations professionnelles.

Le licenciement pour motif grave est justifié.



32.

Dès lors que c'est à juste titre et de manière régulière que Healthcity a licencié monsieur P. 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 fondé sur ce point.

La prime de fin d'année

33.

Les parties ne se sont pas expliquées sur les conditions d'octroi de la prime de fin d'année dans la commission paritaire 314 dont relève Healthcity.

34.

Il y a lieu d'ordonner la réouverture des débats sur ce point, comme dit au dispositif du présent arrêt.

Les dépens

35.

Il y a lieu de réserver les dépens dans l'attente que l'ensemble des points en litige aient été tranchés.

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 l'appel de la s.a. Healthcity recevable et d'ores et déjà en grande partie fondé;

2.

Dit la demande d'indemnité compensatoire de préavis non fondée en en déboute monsieur P ;



3.

Réserve à statuer quant à la prime de fin d'année dans l'attente que les parties s'expliquent sur les conditions de son octroi ;

Ordonne la réouverture des débats pour ce faire ;

Dit que les parties déposeront et communiqueront leurs conclusions et pièces éventuelles dans les délais suivants :

- monsieur P. pour le 15 juin 2015 ;
- la s.a. Healthcity pour le 31 juillet 2015 ;

Fixe la réouverture des débats à l'audience de la 13^{ème} chambre de la cour du travail de Liège, division de Namur, du huit septembre deux mille quinze à 14 heures 30 pour 10 minutes de débats, siégeant au lieu ordinaire de ses audiences.

4.

Réserve à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens.

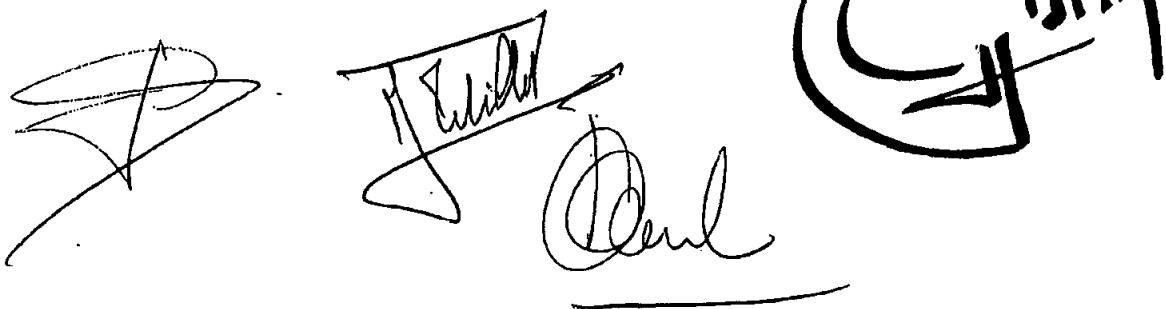
Ainsi jugé par :

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:

Le Greffier

Les Conseillers sociaux,

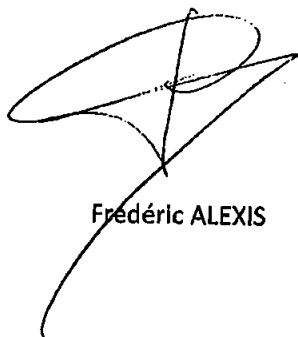
Le Président,



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 vingt-et-un avril deux mille quinze,

Monsieur Hugo MORMONT, Conseiller faisant fonction de Président, étant légitimement empêché lors du prononcé, est remplacé par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseiller, selon l'ordonnance rendue par le Premier Président (article 782 bis du code judiciaire), assisté de Monsieur Frédéric ALEXIS, Greffier, qui signent ci-dessous :

Le Greffier



Frédéric ALEXIS

Le Conseiller



Katrin STANGHERLIN

