

Numéro du répertoire

2015 /

R.G. Trib. Trav.

12/1033/A

Date du prononcé

12 novembre 2015

Numéro du rôle

2014/AN/154

En cause de :

**D
C/
TRACE S.A.****Expédition**Délivrée à
Pour la partiele
€
JGR**Cour du travail de Liège
Division Namur**

12e chambre - Namur

Arrêt

Droit du travail – Contrat de travail employé – fin de contrat – résiliation pour motif grave – non respect du délai de trois jours – jour férié – licenciement abusif – loi du 03 juillet 1978 article 35 – loi 04 janvier 1974 – Code civil article 1382.

EN CAUSE :

Monsieur Sébastien D

Partie appelante au principal, partie intimée sur incident, représentée par Maître Jean-Jacques PECKEL, avocat à 1170 BRUXELLES, Chaussée de la Hulpe, 166,

CONTRE :

La Société Anonyme TRACE, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0479.885.526, dont le siège social est établi à 6000 CHARLEROI, Boulevard Général Michel, 1 bte 15, ayant fait élection de domicile au cabinet de son conseil,

Partie intimée au principal, partie appelante sur incident, représentée par Maître Hervé DECKERS, avocat à 4020 LIEGE, Square des Conduites d'Eau, 9-10.

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 08 octobre 2015, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 15 septembre 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2ème chambre (R.G. 12/1033/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 24 octobre 2014 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 24 octobre 2014 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 novembre 2014 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 08 octobre 2015 ;
- les conclusions et conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe de la Cour respectivement les 11 mars 2015, 15 juillet 2015 et 27 juillet 2015 ;

- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe de la Cour respectivement les 13 janvier 2015, 13 mai 2015 et 19 mai 2015 et 11 septembre 2015 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée reçu au greffe le 11 septembre 2015 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé à l'audience du 08 octobre 2015.

Les parties ont comparu et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 08 octobre 2015 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié ;

L'appel du 24 octobre 2014, introduit dans les formes et délai, est recevable ;

2. LES FAITS

A la lecture des dossiers de pièces des parties, la Cour résume les faits de la cause de la manière suivante :

Le 16 juin 2011, Monsieur Sébastien D' (ci-après dénommé Mr D) a été engagé par la S.A. TRACE (ci-après dénommée l'employeur) sous les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein assorti d'une période d'essai de six mois, en qualité de responsable de l'Agence de Namur ;¹

Par courrier recommandé du 22 décembre 2011, Mr D a informé l'employeur de sa décision de mettre un terme au contrat de travail moyennant un délai de préavis de sept jours prenant cours le 27 décembre 2011 ;²

Par courrier recommandé du 23 décembre 2011, l'employeur a rompu le contrat de travail pour faute grave ;³

¹ Pièce 2 du dossier de la partie appelante.

² Pièce 3 du dossier de la partie appelante.

³ Pièce 4 du dossier de la partie appelante.

Par courrier recommandé du 28 décembre 2011, l'employeur a notifié les motifs graves de rupture en ces termes :

« Nous avons appris ce 22 décembre 2011 que votre ex- employeur s'était vanté devant des collaborateurs de Trace du fait que vous travailliez encore pour lui plus d'un quart de votre temps « car vous étiez trop mal payé chez Trace » (je cite).

Nous avons appelé votre ancien employeur le vendredi 23 décembre 2011 à 11h44 et avons eu confirmation que vous y travaillez toujours. Votre numéro de GSM privé nous a d'ailleurs été communiqué pour vous contacter, ôtant tout doute quant à votre identité.

Nous vous avons interpellé à de nombreuses reprises ces dernières semaines concernant le plongeon drastique des résultats commerciaux de l'agence de Namur. Vous avez mis en avant le fait que la gestion d'équipe occupait la quasi-totalité de votre temps. En parallèle, nous avons eu connaissance ce 23 décembre, de ce que vous n'étiez au contraire jamais présent en agence, que vous ne veilliez pas à communiquer vos rendez-vous, ne donniez aucun retour à vos équipes, et disposiez d'un agenda professionnel vide. Les raisons que vous invoquiez auprès de vos collaborateurs étaient que « la direction vous avez confié la mission de développer le secteur de la construction dans le Hainaut », ce qui est parfaitement faux.

Vos factures de GSM professionnel nous confirment que vous ne passiez aucun coup de fil professionnel pour Trace : aucun appel pour le mois d'octobre 2011 et 11 appels pour le mois de septembre 2011, ce qui est particulièrement surprenant vu le poste à responsabilité que vous occupiez. En outre, vous déviez votre GSM professionnel sur les téléphones de l'agence, même lorsque vous n'étiez pas en congé.

L'ensemble de ces faits objectifs confirme à suffisance de ce que vous avez exercé une autre activité rémunérée, pendant vos heures de travail chez Trace, avec la circonstance aggravante que cela s'est passé avec le véhicule de société mis à sa disposition par Trace.

Ce contexte rend bien évidemment impossible la poursuite de notre collaboration professionnelle, la faute grave justifiant la rupture de votre contrat sur le champ.

Par ailleurs, dès l'instant où vous avez utilisé le véhicule de société de Trace, pour l'exercice de votre activité tierce, nous nous réservons le droit de vous réclamer un dédommagement à concurrence d'un remboursement des 2/3 de votre note de carburant depuis votre entrée en service. (...) »⁴

Le 13 janvier 2012, l'employeur a adressé le courrier recommandé suivant à Mr D :

« Nous avons constaté que vous avez utilisé votre carte Visa professionnelle de manière injustifiée au mois de décembre 2011.

Il s'agit de notes d'hôtel en Allemagne alors que l'activité de Trace ne s'exerce que sur le territoire belge et de notes de restaurants non justifiées par des rencontres clients.

Dans ce contexte, nous contestons donc formellement ces dépenses.

Nous vous demandons en conséquent de rembourser les sommes dues, soit un total de 825 € (huit cent vingt-cinq euros) sur le compte de Trace 001-1913306-57 au plus tard pour le 31/01/2012, en veillant à indiquer comme communication « remboursement dépenses privées ». Passé ce délai, et sans rappel de notre part, nous ferons application de l'article 1 § 4 et 5 de notre règlement relatif à l'utilisation des cartes Visa, article nous permettant de

⁴ Pièce 5 du dossier de la partie appelante.

réclamer le remboursement de sommes privées au taux de 300 %, en sus d'une somme de 35 € (trente-cinq euros) à titre de forfait administratif.

Nous attirons, en effet, votre attention sur le fait que vous avez expressément marqué accord sur l'application des dispositions de ce règlement, en nous remettant l'accusé de réception dudit règlement signé pour accord.

Cette réclamation sera formulée en justice à défaut de remboursement amiable intervenu dans le délai précité.

Nous constatons par ailleurs, à la lecture du relevé de caisse de l'agence dont vous aviez la responsabilité, une dépense chiffrée à 225 €, liée à votre participation au Rotary Club. Cette dépense importante, qui plus est non justifiée, ne peut être acceptée en l'état en raison de sa nature et du fait qu'elle n'a en outre reçu aucune autorisation préalable.

Nous vous demandons donc également de nous rembourser ce montant dans ce même délai précité, sur le compte déjà cité en reprenant la même communication.

En outre, nous attendons de recevoir les justificatifs permettant de justifier les dépenses relevées dans votre caisse pour ce mois de décembre 2011 (Drink de fin d'année, parking, littérature professionnelle). A défaut de les recevoir pour ce 31 janvier 2012, nous serons contraints de vous réclamer également ces montants injustifiés.(...) » ;⁵

Par courrier du 1^{er} février 2012, le conseil de Mr D a contesté, tant la régularité du congé que les faits retenus à titre de faute grave ;⁶

3. L'ACTION ORIGINALE

Par requête déposée au greffe du tribunal le 30 avril 2012, Mr D sollicite la condamnation de son employeur au paiement de :

*la somme brute de 10.440 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération,

*la somme brute de 10.440 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

De son côté, l'employeur demande que Mr D soit condamné à lui payer :

*la somme provisionnelle de 1 € à titre de dommages et intérêts ensuite de l'absence de prestations pour lesquelles il a pourtant été rémunéré,

*la somme de 3.925,50 € à titre de dommages et intérêts pour utilisation abusive du véhicule de société mis à sa disposition, de la carte de crédit et de la caisse de l'Agence de Namur ;

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

⁵ Pièce 31 du dossier de la partie intimée.

⁶ Pièce 32 du dossier de la partie intimée.

Le premier juge a déclaré la demande principale recevable mais non fondée et a déclaré la demande reconventionnelle recevable et fondée en condamnant Mr D à payer à l'employeur la somme de 1.685,25 € à titre de dommages et intérêts et les dépens de 2.200 € ;

5. L'APPEL DES PARTIES

A titre principal, Mr D reproche au premier juge d'avoir considéré que le délai de trois jours ouvrables à dater du congé pour notifier les motifs graves a été respecté et de ne pas avoir tenu compte du dénigrement public lors du licenciement ;

Mr D postule la réformation du jugement dont appel et la condamnation de son employeur au paiement de la somme de 1.258,52 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis représentant 11 jours de rémunération et 10.440 € à titre de dommages-intérêts pour abus de droit de licencier ;

Mr D estime la demande reconventionnelle non fondée en ce qu'elle excède la somme de 287,25€ ;

A titre incident, l'employeur formule la même demande déjà exposée devant le premier juge ;

6. FONDEMENT

6.1 MOTIF GRAVE

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précise que :

« 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.

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.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

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

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

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. » ;

Mr D conteste le fait que son employeur a respecté le délai de trois jours ouvrables séparant la notification du congé de la notification des motifs ;

L'employeur estime avoir respecté le délai puisque le lundi 26 décembre 2011 doit être considéré comme un jour de remplacement du jour férié ;

En l'espèce, l'employeur a eu connaissance de faits graves le jeudi 22 décembre 2011, il a procédé au renvoi le vendredi 23 décembre 2011 et a envoyé la lettre de notification du motif grave le mercredi 28 décembre 2011 ;

La Cour de céans partage l'analyse de la doctrine qui écrit :

« Il a été jugé que « par jour ouvrable, il faut entendre le jour susceptible d'être travaillé : en principe et sauf les dimanches et les jours fériés, tous les jours de la semaine en ce compris les samedis sont des jours ouvrables.

C'est en ce sens que l'a entendu le législateur, sans cependant le préciser dans le texte. Le ministre a en effet donné cette définition en réponse à une question qui lui a été posée. Si l'on se base sur cette définition, les exemples (...) donneraient les résultats suivants : un motif grave dont l'employeur prend connaissance un vendredi devrait, sauf jour férié, être suivi d'un congé donné au plus tard le mardi (...) » ;⁷

Le premier juge a considéré que le lundi 26 décembre 2011 n'était pas un jour ouvrable et devait se voir conférer la qualification de jour férié ;

« Lorsque le jour de remplacement n'a pas été fixé conformément aux dispositions de la présente section, le jour férié est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui, dans l'entreprise, suit ce jour férié » ;⁸

Il s'avère que le 25 décembre 2011, jour de Noël, coïncidait avec un dimanche ;

⁷ M.Dumont, « le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion », in le congé pour motif grave, notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, p.69.

⁸ Article 9 de la loi du 04 janvier 1974 relative aux jours fériés (Moniteur belge du 31 janvier 1974).

L'employeur a décidé de fermer ses agences le lundi 26 décembre 2011 afin de permettre à son personnel de ne pas perdre ce jour de congé légal ;

Ce n'est pas parce que l'employeur ne travaillait pas le lundi 26 décembre 2011 suite à la fermeture des bureaux que ce jour-là est devenu un jour férié au même titre que le dimanche 25 décembre 2011 ;

La Cour estime que le premier juge a interprété de manière extensive le prescrit de l'article 9 de la loi du 04 janvier 1974 précitée ;

Concrètement, l'employeur aurait dû anticiper et garder à l'esprit que dans le calcul du délai de trois jours, l'entreprise était fermée le lundi 26 décembre 2011, jour habituel de travail et ouvrable ;

Le lundi 26 décembre 2011 n'est pas devenu un jour férié en compensation du jour perdu le 25 décembre 2011, mais est et reste un jour ouvrable pour le calcul du délai de trois jours par rapport au respect du prescrit de l'article 35 de la loi du 03 juillet 1978 précitée ;

Dans ces conditions, le licenciement est irrégulier et l'employeur est redevable de l'indemnité compensatoire de préavis ;

La rémunération annuelle de Mr D doit être reconstituée comme suit :

Salaire en espèces	3.000 € x 13,92	41.760 €
Avantage voiture	200 € x 12 mois	2.400 €
Chèque repas	4,91 € x 230 jours	1.129,30 €
Quote part patronale assurance groupe	150 € x 12 mois	1.800 €
Avantage privé laptop	15 € x 12 mois	180 €
TOTAL		47.269,30 €

Mr D est en droit de prétendre au paiement de la rémunération correspondant au préavis de 7 jours à dater du 23 décembre 2011, soit une indemnité de rupture égale à 7 jours de rémunération représentant $47.269,30 \times 7/365 = 906,53$ € ;

L'appel principal est partiellement fondé sur ce point ;

6.2 LICENCIEMENT ABUSIF

La Cour rappelle qu'« en matière d'abus de droit de licencier un employé, il convient de rappeler que le droit de licencier un employé est un droit discrétionnaire, en ce sens qu'il ne doit pas être motivé et subordonné à l'existence d'un juste motif.

L'abus de droit de licencier un employé repose sur l'existence d'une faute commise par un employeur à l'occasion de l'exercice du droit de licencier, d'un dommage et sur le lien de causalité entre la faute et le dommage, (...)

C'est au moment du congé (...) qu'il faut se placer pour vérifier si le droit de licenciement a été exercé de manière abusive par l'employeur.

Le travailleur (...) a la charge de la preuve de ce que l'employeur a commis une faute en exerçant son droit de licencier (...) » ;⁹

« S'agissant d'indemnité pour licenciement abusif d'un employé, la base légale est à chercher dans les termes généraux de l'article 1382 du Code civil, lequel, contrairement à l'article 63 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'inverse nullement la charge de la preuve (...). L'employé (...) qui se prétend victime d'un licenciement abusif (...) doit (...) apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis » ;¹⁰

« Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.

Il est de jurisprudence constante que l'employeur est seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci » ;¹¹

En l'espèce, la charge de la preuve repose sur Mr D ;

La Cour relève que l'employeur a voulu nuire à Mr D et a procédé à une publicité dénigrante du licenciement en interne ;

En effet, en date du 23 décembre 2011, l'employeur a adressé une note de service à l'ensemble du personnel de l'agence de Namur précisant ce qui suit : *« nous avons le regret de vous annoncer la fin du contrat de Mr D, responsable de l'agence de Namur pour motif grave. Nous avons obtenu ce jour la confirmation que Mr D cumulait ses fonctions chez Trace avec d'autres activités professionnelles et ce durant ses heures de travail chez Trace. Nous déplorons la trahison de notre confiance ainsi que celle de son équipe » ;¹²*

⁹ C.T.Mons, 11 décembre 2000, JTT 2001, p.77.

¹⁰ C.T.Mons, 25 septembre 1997, JTT 1998, p.315 ; dans le même sens : C.T.Liège, 07 décembre 1995, C.D.S, 1997, p.140 cité par P.BLONDIAU et csrts, la rupture du contrat de travail – chronique de jurisprudence 1996-2001, Larcier 2003, p.42.

¹¹ Cour Trav Liège, division Namur, 13^{ème} chambre, 22/04/2014, RG 2013/AN/87 publié sur www.juridat.be.

¹² Pièce 11 du dossier de pièces de la partie appelante.

Ensuite, Mr D doit prouver qu'il a subi un dommage distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis et le lien de causalité;

Mr D ne prouve pas avoir subi un préjudice distinct non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis ;

« Certains juges se montrent encore plus stricts et rejettent intégralement la demande tant qu'aucune preuve tangible ne vient démontrer le dommage »¹³;

Mr D n'apporte aucun élément concret justifiant la somme réclamée équivalente à 3 mois de rémunération ;

En conséquence, la Cour considère que l'ensemble des éléments rappelés ci-dessus ne permet pas de conclure à l'existence d'un dommage distinct en faveur de Mr D ;

L'appel principal sur ce point n'est pas fondé ;

6.3 L'APPEL INCIDENT

La Cour relève que l'employeur ne justifie pas le montant précis de la rémunération qui aurait été versée indûment durant l'exécution du contrat de travail ;

Il en est de même des frais de carburant, l'employeur ne prouvant pas le caractère injustifié de la dépense à concurrence de 2.875,05 € ;

La Cour est dans l'impossibilité de déterminer la partie des frais de carburant rattachée à une consommation strictement professionnelle, privée et éventuellement pour une autre activité ;

La Cour constate que Mr D accepte de rembourser la somme de 287,80 € pour des frais d'hôtel en Allemagne payés avec la carte professionnelle au lieu de sa carte bancaire privée ;

La Cour confirme la position du premier juge à propos de la note de restaurant du 21 décembre 2011 à Haine-Saint-Pierre à concurrence de 147 € qui doit être remboursée ainsi que les frais de participation au Rotary Club de Binche à concurrence de 225 € ;

En conséquence, l'appel principal est partiellement fondé et l'appel incident partiellement fondé ;

¹³ CLAEYS & ENGELS, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence 2002-2005, Larcier 2006, p.255

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et 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 ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel en ce que le premier juge a déclaré la demande principale recevable mais non fondée et a déclaré la demande reconventionnelle recevable et fondée en condamnant la partie appelante à payer à la partie intimée la somme de 1.685,25 € à titre de dommages et intérêts et les dépens de 2.200 € ;

Dit pour droit que la partie intimée est condamnée à payer à la partie appelante une somme brute de 906,53 € correspondant à une indemnité de rupture équivalente à 7 jours de rémunération ;

Dit pour droit que la partie appelante doit rembourser à la partie intimée la somme de 287,80 € correspondant aux frais d'hôtel en Allemagne, la somme de 147 € au titre de frais de restaurant et la somme de 225 € au titre de participation au Rotary Club ;

Condamne la partie intimée à payer l'indemnité de procédure de première instance de 1.100,00 € et d'appel de 1.100,00 € ;

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Rudy GHYSELINCK, Conseiller faisant fonction de Président,
Philippe LAPIERRE, Conseiller social au titre d'employeur,

Baudouin DUPONT, Conseiller social au titre d'employé,

qui ont entendu les débats de la cause

et qui signent ci-dessous, assistés de Mr. Jonathan MONTALVO DENGRA, Greffier :

Le Greffier,

Les Conseillers sociaux,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la DOUZIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **DOUZE NOVEMBRE DEUX MILLE QUINZE**,

par Mr. Rudy GHYSELINCK, assisté de Mr. Jonathan MONTALVO DENGRA, Greffier, qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

Le Président.