



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire 2018 /
Date du prononcé 24 août 2018
Numéro du rôle 2017/AN/164
En cause de : C/ C/ SA NAMUR DEVELOPPEMENT COMPETITIVITE (SA NDC)

Délivrée à Pour la partie le € JGR
--

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre

Arrêt

* Contrat de travail – rupture – licenciement manifestement déraisonnable –
notion - preuve – activité concurrente ou susceptible de générer des conflits
d'intérêt; CCT n° 109, art. 4, 5, 6, 8, 9 et 10
Contrat du travail – rupture – abus du droit de licencier ; C. civ. Art. 1382

EN CAUSE :

Monsieur **C**

partie appelante comparissant personnellement assisté de son conseil Maître Pascale BABILONE, avocat à 4000 LIEGE, rue Louvrex, 55-57

CONTRE :

SA NAMUR DEVELOPPEMENT COMPETITIVITE (SA NDC), dont le siège social est établi à 5000 NAMUR, Avenue des Champs Elysées, 160, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0809.580.675,

partie intimée représentée par Maître Bertrand SIMONART, substituant Maître Maître Gaël CHUFFART, avocat à 1170 BRUSSEL, Terhulpsesteenweg 178

•
• •

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 12 juin 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, chambre (R.G. 15/2229/A) ; ainsi que le dossier constitué par cette juridiction ;
- la requête de l'appelant, déposée le 14 août 2017 au greffe de la Cour et notifiée le 16 août 2017 à la partie intimée en exécution de l'article 1057 du Code judiciaire ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire rendue en date du 19 septembre 2017 fixant un calendrier procédural et une date pour plaidoiries ;
- les conclusions principales de la partie intimée déposées au greffe de la Cour le 31 octobre 2017 et celles de la partie appelante reçues en date du 15 décembre 2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée déposées par la partie intimée le 25 janvier 2018 et celles de la partie appelante reçues le 28 février 2018 ;

- les ultimes conclusions de synthèse de la partie intimée déposées le 30 mars 2018 ;
- les dossiers des parties intimée et appelante reçus au greffe respectivement les 16 mai 2018 et 18 mai 2018 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 22 mai 2018 au cours de laquelle la cause a été prise en délibéré.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, monsieur Colette, ci-après dénommé monsieur C., demandait la condamnation de la s.a. Namur Développement Compétitivité, ci-après dénommée NDC, à lui payer 43.861,70 euros à titre d'indemnisation d'un licenciement manifestement déraisonnable. Subsidiairement, il demandait le même montant à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier. Il demandait également les dépens.

2.

Par un jugement du 12 juin 2017, le tribunal du travail a dit la demande recevable et non fondée.

Il a condamné monsieur C. aux dépens de NDC, liquidés à 3.000 euros.

Il s'agit du jugement attaqué.

3.

Par son appel, monsieur C. demande qu'il soit fait droit à sa demande originaire. Il demande également les intérêts sur les montants lui revenant, ainsi que les dépens des deux instances.

NDC demande pour sa part la confirmation intégrale du jugement et les dépens des deux instances.

II LES FAITS

4.

NDC est une société anonyme constituée notamment par la Région wallonne et par la S.A. Namur Invest.

Son objet social vise l'amorçage, le démarrage et le développement d'activités économiques en Province de Namur, notamment par l'octroi de prêts ou des prises de participation, mais également par des missions d'étude, de conseil, de consultation, d'expertise d'ingénierie et de prestations de services.

5.

Le 25 mai 2009, NDC et monsieur C. ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée, prenant cours le 1^{er} octobre 2009 au plus tard.

Monsieur C. était engagé en qualité de « Business Development Manager ». Cette fonction était plus précisément décrite comme comportant des missions à caractère technico-commercial auprès des PME de la Province de Namur consistant en la promotion des services financiers de NDC et l'analyse de projets d'investissements, de montages financiers et le suivi de dossiers d'entreprises « participées ».

6.

Le 1^{er} avril 2014, monsieur C. et son épouse ont constitué une sprl « La Financière de Waha », ci-après LFW.

L'objet social de cette société visait notamment les prestations de services et de mandats sous forme d'études, de conseil en matière économique, d'analyse financière et d'études de marché, gestion d'entreprise, d'organisation, d'expertises, etc.

7.

Le 31 octobre 2014, monsieur C. a rencontré ses supérieurs, monsieur H. et madame B. Leur entretien a notamment porté sur les activités accessoires de monsieur C.

8.

Le lundi 3 novembre 2014, monsieur C. a écrit à monsieur H. et madame B. Il leur indiquait ne pouvoir répondre de manière définitive à leur question au sujet de ses activités accessoires et souhaiter poursuivre leur discussion.

9.

Le 5 novembre 2014, NDC a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat et moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 11 mois et 7 semaines de rémunération.

10.

Le 16 décembre 2014, monsieur C. a écrit à NDC pour se voir communiquer les motifs concrets ayant amené à la rupture de son contrat de travail.

Par un courrier recommandé du 12 février 2015, NDC a communiqué à monsieur C. les motifs concrets de son licenciement.

Ce courrier était le suivant :

« Cher Monsieur,

Nous faisons suite à votre courrier recommandé du 16 décembre 2014 par le biais duquel vous nous demandiez de vous communiquer les motifs concrets de votre licenciement, survenu le 6 novembre 2014, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 11 mois et 7 semaines de rémunération.

Nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après une explication détaillée desdits motifs, et ce conformément à la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement.

1. Les fonctions pour lesquelles vous avez été engagé

Aux termes de l'article 1 de votre contrat de travail du 25 mai 2009, vous avez été engagé par (NDC) en qualité de « Business Development Manager », puis de « Investment Manager ». NDC fait partie du groupe NAMUR INVEST qui regroupe cinq sociétés au sein d'une association de frais.

Dans ce cadre, votre mission principale consistait en la promotion de services financiers, l'analyse de projets d'investissements et une contribution à l'élaboration des montages financiers y correspondant.

Cette fonction comportait un rôle de représentation et un certain niveau de responsabilité vis-à-vis des entreprises, partenaires financiers, intermédiaires et prescripteurs.

En outre, cette fonction nécessitait une importante disponibilité, une grande rigueur professionnelle, une probité irréprochable et une déontologie indubitable, a fortiori de par le domaine d'activité concerné.

2. Votre activité professionnelle parallèle

Fin du premier semestre 2014, vous nous avez annoncé avoir débuté une nouvelle activité professionnelle que vous entendiez développer au sein d'une société personnelle récemment constituée, et ce accessoirement à celle pour laquelle vous aviez été engagé par NDC.

Bien que votre contrat de travail n'interdise pas expressément l'exercice d'une activité professionnelle accessoire, nous vous avons immédiatement fait part de nos préoccupations à ce sujet, et ce particulièrement eu égard à la nature des activités que vous envisagiez de développer.

Précisément, il s'est avéré que votre activité professionnelle additionnelle consistait à prodiguer des conseils financiers, assister des investisseurs ou des entreprises dans diverses opérations, agir en qualité d'intermédiaire financier, etc.

3. Conflit d'intérêt

Il est rapidement apparu qu'eu égard à sa nature, le développement de votre nouvelle activité professionnelle était susceptible de nuire au bon exercice de vos fonctions au sein de NDC, en toute indépendance et sérénité.

En effet, cette activité dans le même domaine ou dans un métier directement connexe à celui de NDC pouvait rapidement devenir concurrente, ou être perçue comme telle par des partenaires, induire la suspicion parmi les interlocuteurs, voire déboucher sur des situations de conflits d'intérêt.

Une telle situation pose, à nos yeux et à ceux du groupe, un réel problème éthique.

De manière générale, compte tenu de la nature des activités de NDC, du groupe NAMUR INVEST, de notre portefeuille de clients et principalement, du fait que nous sommes chargés de gérer des moyens financiers publics, nous avons toujours entendu nous prémunir contre tout risque de conflit d'intérêt, d'atteinte à notre réputation et dans l'absolu, contre toute situation qui pourrait être de nature à nuire à la bonne conduite de nos affaires.

Notre objectif primordial est en effet de toujours travailler en toute indépendance et autonomie.

Or, il nous paraissait évident que l'exercice conjoint de vos activités professionnelles, pour NDC d'une part et à titre personnel d'autre part, mènerait à (court ou moyen) terme à une potentielle situation de conflit d'intérêt susceptible de nous porter préjudice.

Nous vous avons dès lors clairement fait part de notre malaise à ce sujet et avons souhaité discuter avec vous des solutions possibles en vue de pouvoir garantir la poursuite sereine de notre collaboration professionnelle. Vous nous avez toutefois répondu que vous n'entendiez pas mettre fin ou modifier les activités de votre société personnelle, et ce nonobstant le caractère incompatible de celles-ci avec votre position au sein de NDC.

4. L'impact sur votre emploi au sein de NDC

Compte tenu de ce qui précède, nous avons décidé qu'il serait particulièrement périlleux de poursuivre notre collaboration avec vous. De manière tout à fait légitime, nous avons en effet considéré que votre intention de poursuivre le développement de vos activités personnelles n'était pas compatible avec vos fonctions en notre sein, nos activités propres et de manière générale, notre philosophie de travail.

Face à ce constat et en l'absence de solution alternative, nous avons décidé de mettre un terme à votre contrat de travail, et ce en parfaite conformité avec la législation applicable en la matière.

Nous espérons avoir ainsi pu vous éclairer sur les motifs concrets ayant conduit à la rupture de votre contrat de travail, en lien tant avec votre conduite au sens large qu'avec les nécessités de fonctionnement de NDC.

Nous restons évidemment à votre entière disposition pour tout complément d'information.

(...) »

11.

En septembre 2015, monsieur C. a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son avocat.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de monsieur C.

12.

Monsieur C. expose sa version des faits. Il indique avoir quitté son précédent employeur pour s'engager au service de NDC.

Il fait valoir que, lorsque sa société a été constituée en avril 2014, il en a immédiatement informé la direction de NDC, en la personne de monsieur H., et qu'aucune objection ne lui a été faite à ce moment.

Monsieur C. indique avoir été surpris lorsqu'il a été convoqué, le 31 octobre 2014, à une réunion sans objet précis et au cours de laquelle on lui a, pour la première fois, demandé l'abandon de son activité accessoire. Il a accepté de privilégier NDC et le principe de la rédaction d'un avenant à son contrat de travail fixant des modalités raisonnables. C'est ce point de vue qu'il a confirmé par son courrier électronique du 3 novembre.

Le même jour, en fin d'après-midi, l'avenant qui lui a été soumis ne comportait aucune des ouvertures envisagées le 31 octobre. Il lui a pourtant été demandé de le signer avant le 5 novembre, ce qu'il a refusé. Ce faisant, monsieur C. ne s'est donc pas ravisé par rapport à la réunion du 31 octobre, ce qui n'a pas empêché NDC de le licencier pratiquement sur le champs.

13.

Monsieur C. expose les principes relatifs au licenciement manifestement déraisonnable. Il considère que son congé en a été un.

Monsieur C. fait valoir en premier lieu que les attestations établies par les représentants de NDC sont irrecevables.

Il souligne que les motifs de son licenciement sont inexacts. Aucune activité complémentaire ou accessoire ne lui était contractuellement interdite, ni n'aurait pu l'être compte tenu du droit au travail et au choix de son activité professionnelle. Par ailleurs, sa société n'était pas concurrente de NDC : elle avait pour seul but d'effectuer des missions ponctuelles de consultance pour des proches, avec un chiffre d'affaires réduit et sans se limiter à la Province de Namur. Il répète avoir toujours agi avec transparence à l'égard de NDC.

Monsieur C. considère également que la manière précipitée avec laquelle il a été licencié est également déraisonnable.

Dans ces conditions, une indemnisation à hauteur de 17 semaines de rémunération lui paraît justifiée.

14.

Subsidiairement, monsieur C. considère que NDC a abusé du droit de licencier compte tenu des circonstances dans lesquelles le congé a été donné : aucune interdiction d'activité accessoire ne s'imposait à lui ; il avait informé NDC de sa situation ; plusieurs mois plus tard il est interpellé sur le cumul et accepte une limitation de ses activités avant qu'un avenant ne lui soit soumis qui interdit toute activité accessoire puis qu'il soit licencié avec effet immédiat.

La position de NDC

15.

NDC rappelle les faits. Elle insiste sur la structure de son actionnariat largement public et sur la nature publique des fonds, notamment européens, dont elle dispose.

Elle renvoie aux motifs du congé de monsieur C., tels qu'ils lui ont été communiqués à sa demande et qu'elle maintient.

16.

A titre préliminaire NDC soutient que les attestations de monsieur H. et madame R. qu'elle dépose sont recevables et doivent être prises en compte. Ils peuvent en effet être valablement entendus comme témoins.

17.

NDC conteste que le licenciement de monsieur C. ait été manifestement déraisonnable.

En effet, ce licenciement était en lien avec la conduite de monsieur C. et les nécessités du fonctionnement de l'employeur.

NDC est en effet active dans le secteur financier en Province de Namur et la société constituée par monsieur C. et son épouse avait vocation à exercer des activités tout à fait similaires, voire identiques, y compris dans la même zone géographique.

Il existait donc un risque manifeste de conflit d'intérêts entre ses deux activités, ou à tout le moins de faire naître une forme de suspicion dans le chef de tiers. NDC considère que cette situation n'était pas acceptable, spécialement en raison de la nature publique de son financement et des fonds dont elle dispose, qui requiert une probité sans faille.

Cette activité secondaire était également de nature à influencer négativement la disponibilité de monsieur C. pour son employeur. NDC souligne que les factures déposées par monsieur C. accréditent la thèse d'une activité significative alors qu'elle aurait dû rester accessoire.

La thèse de monsieur C. selon laquelle il ne s'agissait que de prestations ponctuelles pour des proches ne peut être suivie. Les proches en question étaient en effet, pour certains d'entre eux, en relation avec NDC ou son actionnaire Namur Invest.

NDC souligne encore que monsieur C. ne l'a avertie que tardivement de l'entame de cette activité accessoire, en en minimisant la portée. Elle a d'emblée émis des réserves à ce sujet.

NDC expose que dès juillet 2014 une situation de conflit d'intérêts s'est effectivement présentée. Ainsi, la société Hortiluc a consulté monsieur C. personnellement, tandis qu'elle était redevable de montants impayés à une société Nadir, liée au groupe Namur Invest (même actionnaire à l'époque, même association de frais, mêmes locaux, mêmes dirigeants, etc). Monsieur C. a du reste demandé à être déchargé du dossier Hortiluc au profit de son activité accessoire, ce qui était inacceptable.

NDC indique que, pour cette raison, il a été proposé à monsieur C., lors de la réunion du 31 octobre 2014, un avenant à son contrat limitant formellement, mais de manière régulière, les activités complémentaires autorisées. Le projet lui en a été communiqué le lundi 3 novembre. Monsieur C. a alors fait marche arrière, revenant sur la discussion du 31 octobre et refusant ensuite de signer le projet d'avenant. C'est pour cette raison que NDC, constatant la divergence de points de vue, a alors mis fin au contrat de travail.

NDC conteste par ailleurs avoir tenté de remplacer monsieur C. par de plus jeunes collaborateurs. Leur embauche avait en effet été décidée de manière préalable et visait des fonctions que n'exerçait pas monsieur C.

Compte tenu de toutes ces circonstances NDC considère avoir agi comme tout employeur normal et raisonnable l'aurait fait.

Subsidiairement, elle fait valoir que monsieur C. ne démontre pas ce qui justifierait l'octroi de l'indemnité maximale de 17 semaines de rémunération.

18.

NDC conteste également, pour les mêmes raisons, avoir abusé du droit de licencier.

Elle conteste en outre avoir fait preuve de précipitation dans sa décision.

Elle fait également valoir que monsieur C. ne démontrerait pas le dommage dont il demande l'indemnisation. Elle souligne n'avoir donné aucune publicité au congé, si ce n'est par une communication neutre.

IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité de l'appel

19.

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

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

20.

L'appel est recevable.

L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

21.

Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 4 de la même convention collective de travail dispose que le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Selon les articles 5 du même texte, l'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Par contre, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

22.

Aux termes de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement porte sur les motifs de ce dernier, non sur les circonstances dans lesquelles il est donné.

Conformément à l'article 9 de la même convention collective de travail, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Elle correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Elle n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

23.

S'agissant de la charge de la preuve en cas de contestation, elle est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la convention collective de travail n° 109 :

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la même convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

24.

En l'espèce, monsieur C. a valablement sollicité d'être informé par NDC des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

NDC a pour sa part répondu à cette demande de manière régulière, tant du point de vue de la forme que des exigences de fond.

Partant, et par application de l'article 10, 1^{er} tiret, de la convention collective de travail n° 109, chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue – cette situation ne se distinguant donc pas du droit commun¹.

25.

En ce qui concerne le caractère manifestement déraisonnable du congé, il doit être noté en premier lieu que certains éléments avancés par monsieur C. à l'appui de sa thèse concernent non les motifs du licenciement mais les circonstances dans lesquelles il a été donné.

Il en va ainsi du reproche de précipitation ou de brutalité adressé à NDC, comme de celui d'absence d'audition préalable.

Ces éléments ne peuvent entrer en ligne de compte pour l'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du congé ; ils seront examinés dans le cadre de l'abus du droit de licencier.

26.

Les motifs avancés par NDC à l'appui du congé résident dans l'exercice par monsieur C. d'une activité professionnelle complémentaire dans le même secteur d'activité causant, ou susceptible de causer, une situation de concurrence ou un conflit d'intérêt avec les tâches relevant de son contrat de travail, ainsi que le refus de renoncer à cette activité accessoire.

¹ Voy. A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Limal, Anthemis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. 182, p. 94-95.

27.

Ce complexe de motifs relève tant de la conduite de monsieur C. que des nécessités du fonctionnement de NDC. Ils sont donc *a priori* légitimes au sens de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109.

La limitation ou l'interdiction par un employeur de l'exercice d'une activité concurrente à celle qui fait l'objet du contrat de travail est par ailleurs légale donc légitime. Elles trouvent leur source tant dans l'article 1134 du Code civil, qui énonce le principe d'exécution de bonne foi des conventions, que dans l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail selon lequel le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale, toute concurrence accomplie pendant la durée du contrat étant par elle-même déloyale².

La thèse de monsieur C. selon laquelle l'interdiction d'une activité concurrente, exigée par NDC ou que celle-ci entendait voir confirmer par un avenant au contrat, serait illégale ne peut donc être suivie. Il en va de même de l'affirmation selon laquelle l'exigence d'une absence de concurrence serait excessive ou disproportionnée : la cour relève à cet égard que la nature publique des fonds que NDC était susceptible d'allouer à d'autres entreprises dans le cadre de son objet social justifie une particulière prudence en matière de conflits d'intérêts.

28.

En ce qui concerne la réalité des motifs invoqués par NDC, la cour relève ce qui suit.

La comparaison des objets sociaux des deux sociétés, NDC d'une part (voy. le point 4 du présent arrêt et la pièce 14 de son dossier) et LFW d'autre part (voy. le point 6 du présent arrêt et la pièce 9 du dossier de NDC) fait apparaître d'évidentes similarités (prestations de services sous forme de conseils, expertise, étude de marché, etc.) et une possible concurrence entre les activités de ces deux sociétés.

La circonstance que chacune des deux sociétés puisse exercer d'autres activités que celles qu'elles avaient en commun ne remet pas ce constat en cause. De même, le fait que LFW ait eu vocation à exercer ses activités dans un périmètre plus large que celui de la Province de Namur à laquelle se limitait en principe NDC n'enlève rien à leur concurrence, au moins potentielle, sur ce territoire. Par ailleurs, le constat que les activités de LFW aient été limitées voire ponctuelles n'enlève rien à leur caractère concurrentiel.

² J.Y. Verslype, *Eviter le débauchage et la fuite de personnel*, Kluwer, 2003, p. 3 ; V. Lebe-Dessard, "Non-concurrence et concurrence déloyale" in *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruylant, p. 255 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social – droit du travail 2004-05*, Kluwer, p. 567 ; C. trav. Liège, 16 décembre 1997, *R.R.D.*, 1998, 106 ; C. trav. Mons, 22 novembre 1991, *J.T.T.*, 1993, 53 ; C. trav. Bruxelles, 13 avril 1990, *J.T.T.*, 1990, 441 ; Trib. trav. Bruxelles, 24 avril 2002, *Chr.D.S.*, 2006, 357 ; Trib. trav. Gand, 18 janvier 1991, *R.W.*, 191-92, 336 ; Trib. trav. Audenaerde, 6 mars 1997, *A.J.T.*, 1997-98, note

Au-delà du caractère strictement concurrentiel, NDC met également en avant à juste titre le risque de conflit d'intérêts entre les deux activités et, spécialement, que monsieur C. se serve de son activité au sein de NDC au bénéfice de son activité accessoire (par exemple en tirant profit dans le cadre de cette dernière de la promesse – même implicite – d'un traitement favorable par NDC des dossiers de ses clients privés) ou ne perde, dans le cadre de son activité principale en faveur d'entreprises également clientes à titre personnel, l'objectivité attendue de lui. Il est difficile de ne pas apercevoir le caractère délétère de la situation.

Le fait que des clarifications aient dû être données notamment dans le dossier Hortiluc, que traitait monsieur C. à titre privé, et qui était par ailleurs débiteur à l'égard d'une société en lien avec NDC et son actionnaire Namur Invest (voy. la pièce 24 du dossier de NDC) illustre du reste nettement que le risque de conflit d'intérêts avancé par NDC était réel et concret.

Le fait que monsieur C. ait été surpris d'être interpellé par NDC à ce sujet en octobre 2014 ou qu'il ait été pressé de prendre attitude à ce sujet ne remet pas en cause les constats objectifs qui viennent d'être posés. Même si cet élément était pertinent, monsieur C. ne démontre par ailleurs pas que l'information donnée précédemment à NDC sur la nature exacte de son activité ait été complète.

Enfin, monsieur C. ne conteste pas n'avoir pas signé l'avenant qui lui était soumis qui visait à limiter la situation, au moins potentielle, de concurrence et de conflit d'intérêts qui vient d'être décrite.

De tout ce qui précède, la cour déduit que les motifs avancés par NDC à l'appui du congé sont établis.

29.

Le lien de causalité entre ces motifs et le congé n'est pas contesté en tant que tel. Il est confirmé par la chronologie des événements, à savoir la réunion et les échanges de courriers qui ont immédiatement précédé le licenciement. Du reste, monsieur C. n'invoque pas avoir été licencié pour un autre motif que celui invoqué par NDC.

30.

Enfin, la cour considère qu'il existe un rapport raisonnable de proportionnalité entre les faits d'avoir développé une activité concurrente et génératrice de conflits d'intérêts, avec les conséquences qui en découlent notamment en termes de confiance dans le travailleur et de préjudice d'image pour NDC, et la décision de licencier.

31.

En résumé, le licenciement de monsieur C. était en lien avec sa conduite et les nécessités du fonctionnement de NDC et il n'était pas tel qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Il ne s'agit pas d'un licenciement manifestement déraisonnable.

32.

La demande d'indemnisation qui repose sur le postulat de l'existence d'un tel licenciement est non fondée. L'appel est non fondé de ce chef.

Les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

33.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

En matière d'abus du droit de licencier, il est question d'une faute 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 »³ 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 charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives⁴.

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 modération⁵, 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 contrat⁶.

³ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.

⁴ 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.

⁵ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

⁶ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

b)

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime⁷. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

Dans le cadre de la rupture du contrat de travail, il incombe ainsi à la partie qui s'est vu notifier un congé de démontrer un dommage qui 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 travail⁸.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé⁹. La causalité doit être certaine¹⁰.

34.

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

35.

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts.

Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail¹¹.

⁷ Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500.

⁸ Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, 410 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005 Droit du travail*, Waterloo, Kluwer, n° 5526 et jurisprudence citée.

⁹ Voy. e.a. Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1^{er} avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

¹⁰ I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

¹¹ H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Limal, Anthemis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. 182, p. 114 et les références citées.

36.

En l'espèce, monsieur C. ne démontre pas que NDC ait commis une faute en donnant à son congé une publicité particulière, ni qu'il en ait subi un dommage.

37.

S'agissant par contre de l'enchaînement des faits qui ont conduit au congé, il doit être relevé ce qui suit.

Le 31 octobre 2014, monsieur C. a été convoqué à une réunion ayant pour objet son activité accessoire et la nécessité d'y mettre fin. La pertinence et la justification de cette réunion ne sont pas discutables compte tenu de ce qui a été dit ci-avant. Rien n'indique par contre pourquoi il était nécessaire d'interpeller monsieur C. sans l'en avertir préalablement, d'autant plus que NDC avait connaissance depuis plusieurs mois de l'exercice par monsieur C. de son activité accessoire – même s'il est possible que tous les détails la concernant n'aient pas nécessairement été connus.

Par ailleurs, si les parties sont contraires en fait sur la teneur exacte de l'entretien du 31 octobre 2014 et sur ses conclusions, il est acquis que NDC a souhaité que monsieur C. signe un avenant à son contrat de travail très rapidement après cet entretien. L'avenant lui a en effet été soumis dès le lundi 3 novembre 2014, soit le jour ouvrable suivant, en lui précisant qu'il était attendu une signature pour le 5 novembre au plus tard, pour des raisons que NDC n'explique pas de manière satisfaisante.

Enfin, s'il est exact que monsieur C. n'a pas immédiatement signé l'avenant qui lui était soumis – sans qu'il soit possible de savoir s'il était conforme aux conclusions de l'entretien du 31 octobre ou plus exigeant, il se déduit en tout cas du courrier électronique du 3 novembre que ce refus n'était pas définitif. Dans ce courrier (pièce 3 du dossier de NDC), monsieur C. indiquait ne pas pouvoir répondre définitivement, souhaiter obtenir des précisions et rester à disposition de NDC pour poursuivre les discussions. Nonobstant qu'il considérait et exprimait ainsi que la discussion était toujours en cours, monsieur C. a été licencié le surlendemain.

Dans ces conditions, NDC a en effet agi avec une précipitation injustifiée et fautive, tout particulièrement en licenciant monsieur C. alors que la discussion avec lui sur les termes de la collaboration future était toujours ouverte. Ce faisant, elle a commis une faute.

Monsieur C. démontre que cette faute a généré dans son chef un sentiment de brutalité et de vexation, causant un dommage moral que la cour évalue, de manière forfaitaire, à 7.500 euros.

38.

L'appel est partiellement fondé de ce chef.

Les dépens

39.

Dans la mesure où les parties succombent respectivement, il y a lieu à compensation des dépens, par application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire.

40.

Cette compensation doit avoir lieu en délaissant à chacune des parties ses propres dépens des deux instances.

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 recevable;

2.

Dit l'appel partiellement fondé ;

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté monsieur C de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable;

Condamne la s.a. Namur Développement Compétitivité à payer à monsieur C 7.500 euros de dommages et intérêts en réparation d'un préjudice moral en raison d'un abus du droit de licencier, cette somme étant majorée des intérêts courant, au taux légal, du 16 octobre 2015 jusqu'au complet paiement ;

3.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens des deux instances et délaisse à monsieur C la contribution de 20 euros au Fonds relative à l'aide juridique de deuxième ligne dont il a fait l'avance.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Président,
Jean-Luc DETHY, Conseiller social au titre d'employeur,
Claudine WILMET, 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:

Monsieur Jean-Luc DETHY, conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **vingt-quatre août deux mille dix-huit**,

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

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.