

**Expédition**

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

Numéro du répertoire

2018 /

R.G. Trib. Trav.

14/1815/A - 15/286/A

Date du prononcé

25 septembre 2018

Numéro du rôle

2016/AN/180**2018/AN/18**

En cause de :

C/

C/

SPRL AIDE ET SERVICES

Cour du travail de Liège

Division Namur

6ème chambre

Arrêt

Contrat du travail – rupture – congé – motif grave - notion –
manquements aux égard mutuels et à l'obligation de non-concurrence;
loi 3/7/1978, art. 16, 17 et 35

Contrat du travail – rupture – licenciement abusif et abus du droit de
licencier ; loi 3/7/1978, art. 63 ; C. civ., art. 1134 et 1382

2016/AN/180

EN CAUSE :**Madame****C**

partie appelante comparissant personnellement assisté de Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

CONTRE :

SPRL AIDE ET SERVICES, dont le siège social est établi à 5300 VEZIN, Impasse du Grand Pré, 603, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0501.726.065,

partie intimée représentée par Monsieur G , gérant de la société, assisté de Maîtres Nahéma MOKEDDEM et Sophie GOS, avocats à 4520 WANZE, Place Faniel, 18

SPRL HOME CLEAN SERVICES, dont le siège social est établi à 5020 VEDRIN, rue René Copette, 14, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0865.284.243,

partie intimée représentée par Murielle DELFORGE, substituant Maître Olivier LAMBERT, avocat à 5000 NAMUR, rue Rogier, 28

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 12 juillet 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3e Chambre (R.G. 14/1815/A - 15/286/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 23 septembre 2016 et notifiée aux parties intimées par pli judiciaire le 26 septembre 2016 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 octobre 2016 ;

- l'ordonnance basée sur l'article 747 du Code judiciaire fixant les plaidoiries à l'audience publique du 23 janvier 2018 ;
- les conclusions principales de la partie intimée SPRL AIDE ET SERVICES reçues au greffe le 19 décembre 2016 et celles de la partie appelante déposées 11 avril 2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée SPRL AIDE ET SERVICES reçues le 19 juin 2017 et celles de la partie appelante déposées le 22 septembre 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée SPRL AIDE ET SERVICES reçu au greffe le 22 novembre 2017 ;
- les conclusions principales de la partie intimée SPRL HOME CLEAN SERVICES reçues le 21 décembre 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante déposé le 29 décembre 2017 et celui de la partie intimée SPRL AIDE ET SERVICES déposé le 22 janvier 2018 ;
- les avis de remise, conformes à l'article 754 du Code judiciaire, remettant la cause à l'audience publique du 29 mai 2018 ;
- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces complémentaire de la partie appelante reçus le 30 mars 2018 ;
- les conclusions de synthèse de la partie intimée SPRL HOME CLEAN SERVICES reçues le 16 avril 2018 et son dossier de pièces déposé le 29 mai 2018 ;

2018/AN/18

EN CAUSE :

SPRL HOME CLEAN SERVICES, dont le siège social est établi à 5020 VEDRIN, rue René Copette, 14, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0865.284.243,

partie appelante représentée par Murielle DELFORGE, substituant Maître Olivier LAMBERT, avocat à 5000 NAMUR, rue Rogier, 28

CONTRE :

SPRL AIDE ET SERVICES, dont le siège social est établi à 5300 VEZIN, Impasse du Grand Pré, 603, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0501.726.065,

partie intimée représentée par Monsieur : G , gérant de la société, assisté de Maîtres Nahéma MOKEDDEM et Sophie GOS, avocats à 4520 WANZE, Place Faniel, 18

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 12 juillet 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 3e Chambre (R.G. 14/1815/A - 15/286/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 29 janvier 2018 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 30 janvier 2018 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 20 février 2018 ;
- les avis de remise, conformes à l'article 754 du Code judiciaire, remettant la cause à l'audience publique du 29 mai 2018 ;
- les conclusions principales de la partie intimée reçues le 14 mars 2018 ;

Les parties ont comparu et été entendues lors de l'audience publique du 29 mai 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I LES ANTECEDENTS

1.

En première instance, la sprl Aide & Services, ci-après Aide & Services, a demandé la condamnation solidaire de la sprl Home Clean Services et de madame Caulier, ci-après Home Clean et madame C., à lui payer la somme provisionnelle de 60.000 euros, majorées des intérêts et des dépens.

2.

Par un acte introductif distinct, madame C. a demandé la condamnation de Aide & Services à lui payer les sommes suivantes :

- 2.153,31 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis pour son contrat de travail d'employée ;
- 2.131,07 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis pour son contrat de travail d'ouvrière ;
- 2.500 euros provisionnels de dommages et intérêts en raison de l'absence d'audition préalable au licenciement ;
- 2.500 euros provisionnels de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat d'employée ;
- 7.177,03 euros d'indemnisation du licenciement abusif dans le cadre de son contrat d'ouvrière ;
- 1 euro provisionnel pour toute somme restant due en raison des relations de travail.

Elle demandait également les intérêts sur les sommes lui revenant et les dépens.

3.

Par un jugement du 12 juillet 2016, le tribunal du travail a joint les causes pour connexité.

Il a dit les demandes de madame C. recevables et non fondées.

Il a dit la demande de Aide & Services recevable et partiellement fondée, condamnant madame C. et Home Clean à lui payer 3.000 euros, à majorer des intérêts, en réparation du dommage moral. Le tribunal a réservé à statuer sur le dommage matériel de Aide & Services et ordonné la réouverture des débats sur ce point.

Le tribunal a réservé à statuer pour le surplus, notamment les dépens.

Il s'agit du jugement attaqué.

4.

Par son appel principal, formé dans la cause portant le numéro de rôle général 2016/AN/180, madame C. sollicite que la demande originaire de Aide & Services soit déclarée irrecevable ou non fondée et que sa propre demande originaire soit déclarée intégralement fondée. Elle demande également les dépens des deux instances.

Dans la même cause, Aide & Services sollicite la confirmation du jugement, sous l'unique réserve qu'il y aurait lieu de statuer également sur son dommage matériel, qu'elle évalue désormais à 160.497,42 euros. Elle demande également les dépens des deux instances.

Toujours dans la même cause, Home Clean sollicite la réformation du jugement en ce qu'il a déclaré la demande de Aide & Services recevable et fondée. Elle postule que cette demande soit déclarée irrecevable ou non fondée, ainsi que les dépens.

5.

Par un autre appel principal, dans la cause portant le numéro de rôle 2018/AN/18, Home Clean sollicite que la demande originaire de Aide & Services soit déclarée irrecevable ou non fondée, ainsi que les dépens.

6.

Dirigés contre le même jugement, les deux appels formés à titre principal doivent être joints pour connexité. Il en va d'autant plus ainsi que l'appel principal de Home Clean, formé dans le cadre de la cause portant le numéro de rôle général 2018/AN/18, s'apparente en tous points à la demande, qu'elle qualifiait d'appel incident, qu'elle formait dans la première cause.

II LES FAITS

Les faits constants de la cause peuvent être résumés comme suit.

7.

Aide & Services et Home Clean sont toutes deux actives dans le secteur des titres-services.

8.

Aide & Services a été constituée en décembre 2012. Elle a embauché un certain nombre de travailleuses à partir du début de l'année 2013.

Ainsi, le 15 mars 2013, Aide & Services et madame C. ont conclu deux contrats de travail à durée indéterminée avec une entrée en service fixée au 18 mars 2013. Madame C. était engagée comme ouvrière dans le cadre d'un contrat de travail de titres-services à raison de 25 heures par semaine. Elle était également engagée comme employée à raison de 13 heures par semaine, chargée de l'administration et de l'organisation du travail au sein de Aide & Services.

Par ailleurs, madame C. était également la propriétaire du local où s'exerçaient les activités de repassage de Aide & Services, donné en bail commercial à cette dernière.

9.

Au cours du mois de janvier, madame C. a eu un entretien avec le gérant de Aide & Services, monsieur G. Ce dernier lui a fait part de ce que la société connaissait un certain nombre de difficultés.

10.

Le 17 février 2014, la gérante de Home Clean a remis à madame C. un document reprenant les avantages dont pourraient disposer les travailleuses de Aide & Services si elles entraient au service de Home Clean.

11.

Le 20 février 2014, une réunion a rassemblé le gérant de Aide & Services et les travailleuses de cette dernière. Le gérant a fait part de certaines difficultés que connaissait la société, notamment en raison des absences pour maladie de son personnel.

Après le départ du gérant, madame C. a informé les travailleuses présentes de la possibilité de conclure un contrat de travail avec Home Clean.

12.

Le 27 février 2014, Home Clean a conclu un contrat de travail « titres-services » avec une série de travailleuses de Aide & Services. Il était prévu une entrée en service de ces travailleuses le 3 mars 2014.

13.

Le 28 février 2014, les travailleuses en cause ont soumis à la signature du gérant de Aide & Services un document rédigé comme suit :

« Vedrin, le 27 février 2014 ;

Il est convenu d'un commun accord que le contrat de travail qui lui d'une part (la travailleuse) et d'autre part son employeur (Aide & Services) sera rompu.

Cette décision se faisant d'un commun accord, il ne sera réclamé de part et d'autre ni indemnité ni préavis.

Le dernier jour de prestation de (la travailleuse) est ce 28 février 2014 »

Ce document n'a pas été signé par la Société.

14.

Le 3 mars 2014, un huissier de justice mandaté par Aide & Services s'est rendu au siège d'exploitation de celle-ci. Il y a constaté la présence de madame C. et, devant le bâtiment, d'une camionnette portant une inscription publicitaire « Home Clean Services ».

L'huissier a procédé au relevé des index d'électricité.

15.

Le même 3 mars 2014, Aide & Services a notifié à madame C., par un exploit d'huissier, la rupture des deux contrats de travail pour motif grave.

Ce courrier était rédigé comme suit :

« L'employeur Aide & Services

Représenté par monsieur (V.G.), gérant

Avisé (madame C.)

Qu'il a été mis fin immédiatement aux contrats d'employée et d'ouvrière à partir du 3 mars 2013¹ et porte à sa connaissance que les fautes graves justifiant la rupture immédiate sans préavis ni indemnité sont les suivantes :

- dénigrement de la société Aide & Services ;*
- dénigrement de son gérant ;*
- incitation des travailleurs de Aide & Services à changer d'employeur titres-services ;*

¹ Il faut vraisemblablement lire « 2014 ».

- *servir d'intermédiaire recruteur entre une autre société titres-services et les travailleurs de Aide & Services.*

Ces faits se sont produits fin février 2014 et l'employeur en a eu connaissance le 1^{er} mars 2014.

Nous chargeons notre secrétariat social de procéder au calcul de vos soldes de salaire et appointement ainsi que des documents y liés (C4, attestation vacances employés, comptes individuels) qui vous seront remis dès réception.

Aide & Services se réserve le droit de toutes poursuites légales à votre égard au regard de vos agissements.

(...)»

16.

Le 4 mars 2014, la grande majorité des travailleuses ayant conclu un nouveau contrat avec Home Clean ont chacune écrit au gérant de la Société, monsieur G.

Ce courrier était le suivant :

« Monsieur (G.),

Ce vendredi 28 février, je vous ai remis un document de démission d'un commun accord.

Démission que vous avez refusé de signer.

Dès lors, je vous fais savoir mon désir de rompre le contrat qui nous lie.

Au vu de mon ancienneté, une période de préavis de 3 semaines doit être prestée.

Mon préavis débutera ce lundi 10 mars 2014 pour se terminer le 30 mars 2014.

Dès le 31 mars 2014, nous serons de part et d'autre libéré de toute obligation.

Je vous remercie, cher monsieur (G.) de la bonne suite que vous donnerez à ma lettre et vous prie d'agréer l'expression de mes sentiments les meilleurs »

17.

Le même jour, ces travailleuses et la société Home clean ont conclu un avenant au contrat de travail, reportant son début d'exécution au 31 mars 2014.

III LA POSITION DES PARTIES

La position de madame C.

18.

Madame C. expose sa version des faits.

Elle explique les conditions dans lesquelles les relations entre parties se sont nouées, puis dégradées.

Madame C. indique que le gérant de Aide & Services lui avait exposé que la société était en difficultés et ne saurait sans doute pas payer les vacances annuelles ni les salaires garanti.

Plus ou moins à la même période, madame C. explique avoir été contactée par la gérante de Home Clean, qui entendait étendre ses activités et souhaitait lui faire part des avantages salariaux au sein de sa société. Une réunion entre elles s'est ainsi tenue le 17 février 2014.

Quelques jours plus tard, le gérant de Aide & Services a confirmé les difficultés de sa société à l'ensemble de ses travailleuses, exerçant un chantage à leur égard : il leur était demandé de prendre leur maladies sous forme de congé sans solde, sous la menace d'être licenciées. C'est dans ce cadre que madame C. a été amenée à considérer avec intérêts les propositions de Home Clean et à en faire part à ses collègues. Un certain nombre d'entre elles y ont donné suite et, après avoir sollicité une rupture de commun accord, ont donné leur démission au début du mois de mars 2014.

20.

Madame C. fait valoir en premier lieu que son licenciement était tardif. En effet, Aide & Services ne démontrerait pas n'avoir eu connaissance des faits moins de trois jours avant le congé.

Ce licenciement aurait en outre été irrégulier dans la mesure où les motifs notifiés à madame C. seraient excessivement imprécis.

Plus fondamentalement, madame C. conteste les manquements qui lui sont reprochés. Elle conteste ainsi avoir débauché le personnel et la clientèle de Aide & Services. Elle souligne s'être limitée, alors que des licenciements paraissaient imminents, à faire part de son intérêt personnel, et des perspectives qui étaient ouvertes pour d'autres, pour Home Clean. Toutes les travailleuses qui ont quitté Aide & Services l'ont fait de leur plein gré en concluant elles-mêmes directement avec Home Clean. A supposer qu'il puisse être question de débauchage, il serait du reste pleinement licite.

Par conséquent, madame C. considère avoir droit à la double indemnité de rupture qu'elle postule.

21.

Madame C. expose avoir été licenciée sans audition préalable, ce qui constituerait une faute et lui ouvrirait également le droit à des dommages et intérêts.

Son licenciement serait également abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 et du droit commun. Il a en effet été donné avec une légèreté blâmable et sans motif réel.

22.

En ce qui concerne la demande de Aide & Services, madame C. conteste toute acte de concurrence déloyale. Elle rappelle le contexte dans lequel elle a été amenée à changer d'employeur et à en informer ses collègues, sans les influencer. Elle rappelle également que les travailleuses ont souhaité trouver un accord avec leur employeur, puis prêter un préavis en bonne et due forme.

Elle fait valoir en outre que la clause de non-concurrence figurant dans son contrat n'était pas valide.

Subsidiairement, madame C. conteste le montant du dommage réclamé par Aide & Services sur la base d'une évaluation déraisonnable.

La position de Home Clean

23.

Home Clean expose sa version des faits. Selon elle, c'est madame C. qui a pris contact avec elle avant de s'informer de l'existence de postes vacants et des conditions de travail, pour elle comme pour ses collègues de Aide & Services qu'elle a présentée comme connaissant d'importantes difficultés financières et susceptible de laisser partir librement certaines travailleuses. Home Clean soutient n'avoir personnellement accompli aucune démarche de débauchage des travailleuses en cause.

24.

Home Clean conteste toute tierce complicité des éventuels manquements de madame C. aux obligations de son contrat de travail.

En premier lieu, home Clean conteste avec madame C. que celle-ci ait agi fautivement.

Dans un second temps, elle rappelle n'avoir accompli aucune démarche personnelle mais s'être contentée d'offrir du travail aux travailleuses démissionnaires de Aide & Services. Elle souligne à nouveau qu'il lui avait été indiqué que ces démissions se feraient en bon accord avec Aide & Services. Il s'agissait donc d'un processus normal de recrutement, non fautif.

25.

Subsidiairement, Home Clean conteste l'existence d'un dommage dans le chef de Aide & Services. Elle souligne que cette dernière réclamait initialement 60.000 euros provisionnels avant de demander actuellement plus de 160.000 euros.

Home Clean indique que cette somme est réclamée sur la base d'un rapport strictement unilatéral. De surcroît, ce rapport est largement erroné, tant au plan méthodologique que factuel, l'évaluation des pertes mentionnées étant par conséquent très surestimée. Le cas échéant, une expertise comptable serait nécessaire pour chiffrer ce dommage.

La position de Aide et Services

26.

Aide & Services avance également sa version des faits.

Elle explique dans quelles conditions l'activité se déroulait et se développait favorablement, ce qui se déduit de nombreux engagements réalisés en 2013. Aide & Services souligne également la confiance qu'elle accordait à madame C., qui gérait les autres membres du personnel dans le cadre de son contrat d'employée.

Aide & Services admet avoir informé madame C., en janvier 2014, de certaines difficultés. Elle conteste cependant avoir fait état de possible licenciements ou indiqué que les salaires garantis ne seraient plus payés. C'est dans le même état d'esprit constructif et transparent qu'a eu lieu la réunion du 20 février 2014 avec l'ensemble des travailleuses. Madame C. n'a cependant pas hésité à prolonger cette réunion à l'insu du gérant, profitant de son absence pour répandre des informations inexactes sur la société et son gérant, puis pour faire part d'une proposition d'embauche par Home Clean.

Suite aux démissions d'un certain nombre de travailleuses, Home Clean s'est ensuite présentée comme repreneuse de ces ouvrières. Elle a ainsi présenté une réalité inexacte pour détourner la clientèle.

27.

Aide & Services soutient que madame C. a posé divers actes de concurrence déloyale en démarchant ses collègues et la clientèle, à l'aide de pratiques malhonnêtes et déloyales et alors que son contrat de travail était toujours en cours.

Elle rappelle les principes applicables en la matière, ainsi que l'existence d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail de madame C. Même si elle admet que cette clause n'était pas valide au regard des seuils légaux de rémunération, Aide & Services souligne que ce qui est reproché à madame C. est, en tout état de cause, une activité de concurrence pendant l'exécution de son contrat.

Le démarchage de ses collègues est établi puisque madame C. a tenu une seconde réunion à cette fin le 20 février 2014, puis qu'elle a distribué les propositions de Home Clean, avant de solliciter un licenciement puis d'organiser les démissions des travailleuses concernées.

Le détournement de la clientèle est également acquis puisque madame C. et Home Clean ont menti aux clients sur la situation de Aide & Services, pour les convaincre de les suivre.

Home Clean a été tiers complice de ces manquements puisqu'elle ne pouvait les ignorer et y a concouru activement.

28.

En ce qui concerne le dommage résultant de ces fautes, Aide & Services demande la confirmation du jugement pour ce qui concerne son dommage moral. Pour ce qui concerne le dommage matériel, Aide & Services renvoie au rapport de son comptable qui l'évalue à 160.497,42 euros.

29.

Aide & Services conclut par ailleurs au rejet des demandes de madame C.

Elle expose avoir eu connaissance des derniers faits reprochés à madame C. les 28 février et 1^{er} mars 2014, soit moins de 3 jours avant le congé. Le licenciement pour motif grave est par conséquent régulier.

Il était par ailleurs justifié compte tenu des manquements graves de madame C. à ses obligations contractuelles.

Aide & Services estime par ailleurs qu'elle n'était pas tenue d'entendre madame C. avant de la licencier et qu'il ne peut donc être question de lui accorder de dommages et intérêts pour ce motif. En tout état de cause, une telle audition n'aurait rien changé à sa décision.

Compte tenu toujours des mêmes manquements, il ne peut non plus être fait droit à la demande en raison d'un licenciement abusif.

IV LA DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL

La recevabilité des appels

30.

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 des appels formés à titre principal, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

31.

Tous les appels sont recevables.

Le fondement des appels

Les demandes d'indemnité compensatoire de préavis

32.

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.

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.

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 placé dans les mêmes circonstances².

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 préjudice³.

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur⁴.

² Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

³ Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

⁴ Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, *juridat*.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif⁵, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours⁶. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits⁷. 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 congé⁸ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge⁹. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

33.

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 suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice¹¹.

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

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier¹³, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en

⁵ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

⁶ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

⁷ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, *juridat*.

⁸ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

⁹ Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

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*.

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

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.

34.

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.

35.

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.

36.

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui¹⁶. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

37.

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.

38.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose par contre à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave.

39.

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.

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

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

¹⁶ Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

40.

En l'espèce, la notification du congé donné à madame C. reste particulièrement imprécise. Si les griefs adressés à madame C. sont compréhensibles d'une manière globale, les faits qui constituent ces quatre griefs ne sont pas détaillés. Aide & Services n'explique pas de manière concrète quels sont les faits dont elle déduit ces griefs. S'agissant ainsi des actes de dénigrement, ils ne sont pas décrits, ni spécifiés dans le temps et l'espace. De même, pour ce qui concerne l'incitation à quitter Aide & Services et l'intermédiation dans ce cadre, Aide & Services ne décrit guère de faits précis.

41.

Cette imprécision n'est pas sans conséquence du point de vue du respect du délai prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Faute en effet pour Aide & Services de pointer des faits précis et concrets, il lui est difficile de démontrer qu'elle n'en a eu connaissance que dans les trois jours ouvrables qui ont précédé le congé donné le 3 mars 2014.

Il se déduit de la thèse de Aide & Services qu'un certain nombre de faits reprochés à madame C. sont antérieurs de plus de trois jours ouvrables au congé.

Ainsi, s'agissant d'un fait susceptible d'être qualifié d'incitation à quitter Aide & Services, celle-ci indique explicitement en termes de conclusions que « le 21 février, monsieur (G.) a appris que plusieurs travailleuses avaient pris la décision de partir suite au démarchage de madame (C.) » (voy. la page 24 de ses dernières conclusions), démarchage que madame C. aurait accompli la veille lors de la deuxième partie de la réunion du 20 février 2014. Il est donc reconnu que ce fait était connu depuis plus de trois jours au moment du congé.

De même, s'agissant du fait d'avoir dénigré la société et son gérant lors de la seconde partie de cette réunion du 20 février 2014, Aide & Services ne démontre absolument pas n'en avoir pris connaissance que dans les trois jours ouvrables qui ont précédé le congé. Au contraire, le fait d'avoir été informée dès le 21 février du démarchage accompli lors de la même réunion, et qui aurait été présenté comme une réaction légitime aux informations dénigrantes, est de nature à laisser croire que ce dénigrement a été connu à la même date par Aide & Services.

Toujours dans le même ordre d'idées, la lettre de congé ne renvoie qu'à des faits qui « se sont produits fin février 2014 », sans autre précision, et dont Aide & Services aurait eu connaissance « le 1^{er} mars 2014 », sans qu'aucune explication ne soit donnée quant à la teneur de cette prise de connaissance : qu'a-t-elle appris exactement ce 1^{er} mars 2014 ?, comment ?, dans quelles circonstances ou par quel intermédiaire ? Aide & Services ne donne aucune réponse, à plus forte raison convaincante, à ces questions.

Enfin, rien dans la lettre de congé ne vise précisément des faits commis dans les trois jours ouvrables du congé, pour lesquels la prise de connaissance aurait nécessairement eu lieu

dans le délai légal. Aide & Services avance actuellement, en termes de conclusions, l'un ou l'autre fait semblable (dont celui constaté par huissier le 3 mars 2014) mais sans qu'ils n'aient été visés explicitement dans la lettre de congé. S'agissant de ce fait du 3 mars 2014, il n'était même pas visé de manière implicite au titre de motif grave dans la mesure où la lettre de congé exposait que tous les faits s'étaient « *produits fin février 2014 et (que) l'employeur en a(vait) eu connaissance le 1^{er} mars 2014* ». Enfin, la cour n'aperçoit pas nettement auquel des quatre griefs que comporte la lettre de congé et de notification des motifs graves se rapporte le constat de ce qu'un véhicule portant une inscription publicitaire « Home Clean Services » était garé devant chez madame C.

42.

Eu égard à ce qui précède, le double licenciement pour motif grave de madame C. doit être tenu pour irrégulier, tant en raison de l'absence de précision des motifs graves de licenciement que d'absence de preuve par Aide & Services du respect du délai prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

43.

Pour autant que de besoin, la cour considère que les faits en cause, même si certains sont démontrés et fautifs comme dit ci-après, n'étaient pas constitutifs d'un motif grave de licenciement.

La cour fonde cette appréciation sur le contexte particulier dans lequel les faits reprochés à madame C. ont été posés. Ce contexte celui, inquiétant pour l'emploi des travailleuses, d'une société qui avait, le 20 février 2014, informé ses travailleuses de certaines difficultés financières, qui les avait imputées aux absences légitimes pour maladie du personnel et avait indiqué avoir envisagé de sanctionner ces absences légitimes, de cesser de les rémunérer légalement ou instaurer une forme d'encouragement pour les travailleuses non malades. En effet, même selon les travailleuses restées au service de Aide & Services et dont les attestations sont déposées par celle-ci, monsieur G. avait invité le personnel à « faire des efforts pour limiter les maladies » (voy. la pièce 1 du dossier de Aide & Services), avait indiqué « que les bénéfices étaient nuls à cause des périodes de maladies et (..) avoir pensé sanctionner les maladies (puis) proposé une participation sur les bénéfices de 2014 pour les personnes n'ayant pas été malades pendant l'année » (pièce 6 du même dossier).

44.

Eu égard à l'ensemble des motifs qui précèdent, et à chacun d'entre eux pris isolément, madame C. n'a pas été valablement licenciée pour motif grave.

Madame C. a droit à deux indemnités compensatoires de préavis. Les montants de ces indemnités ne sont pas contestés en tant que tels et sont valablement justifiés par madame C.

Ces deux chefs de demande sont fondés, sous l'unique réserve que les montants sollicités de manière provisionnelle doivent être accordés à titre définitif. Madame C. n'avance pas d'éléments justifiant, plus de quatre années après les faits, de s'en tenir à une évaluation provisionnelle.

La demande de dommages et intérêts en raison de l'absence d'audition préalable au congé

45.

Comme dit ci-avant, l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave. La cour n'aperçoit pas d'autre disposition imposant pareille obligation.

46.

Partant, la demande de dommages et intérêts, qui repose sur le postulat d'une absence fautive d'audition préalablement au congé, n'est pas fondée.

47.

Pour autant que de besoin, la cour relève que madame C. ne démontre pas de dommage découlant de la faute qu'elle allègue. L'absence de dommage de ce chef est d'autant plus patente que madame C. avait, comme une dizaine de ses collègues, sollicité la rupture du contrat de travail de commun accord quelques jours à peine avant son congé. De même, elle s'apprêtait également très vraisemblablement, comme ses collègues, à notifier à Aide & Services une démission moyennant préavis. Dans ces conditions, il paraît difficile d'établir un dommage résultant de la perte d'une chance de conserver son emploi ou du sentiment d'injustice d'en avoir été privé sans possibilité de s'expliquer.

48.

Ce chef de demande est non fondé.

La demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif

49.

L'article 63, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce qu'est considéré comme licenciement abusif pour l'application dudit article, le licenciement d'un ouvrier engagé pour une durée indéterminée effectué pour des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

50.

Les motifs de licenciement qui peuvent être démontrés par l'employeur pour renverser la présomption de licenciement abusif sont au nombre de trois : l'aptitude de l'ouvrier, la

conduite de l'ouvrier et les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

51.

Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'ensuit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable¹⁷. Il appartient au juge du fond d'apprécier si la conduite ou l'aptitude à l'origine du licenciement de l'ouvrier constitue un motif légitime de licenciement¹⁸.

52.

L'article 63, en son alinéa 2, indique qu'en cas de contestation, la charge de la preuve des motifs du licenciement invoqués incombe à l'employeur.

Cet article met cependant exclusivement la preuve du motif du congé à charge de l'employeur mais n'exclut par contre pas que le juge fonde sa décision suivant laquelle le licenciement n'est pas abusif non seulement sur les éléments allégués et prouvés par l'employeur, mais aussi sur d'autres éléments régulièrement produits qui, bien que n'étant pas présentés comme des motifs par l'employeur, ont toutefois selon le juge contribué au licenciement et ont un lien avec l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier ou sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service¹⁹.

53.

L'alinéa 3 de l'article 63 précité précise quant à lui que, sans préjudice de l'indemnité compensatoire de préavis, l'employeur qui licencie abusivement un ouvrier engagé pour une durée indéterminée est tenu de lui payer une indemnité correspondant à la rémunération de six mois, sauf si une autre indemnisation est prévue par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

54.

En l'espèce, il résulte des pièces et spécialement des attestations déposées par Aide & Service (pièces 1, 6, 7 et 8 de son dossier) que madame C. a, après le départ de monsieur G. le 20 février 2014, tenu des propos relatifs à la mauvaise santé financière de la société, sans qu'il importe à ce stade que ces propos aient été fondés ou excessifs, volontairement ou non.

Madame C. a alors également, ce qui n'est pas contesté, informé les autres travailleuses de sa décision de quitter la société pour rejoindre Home Clean. Elle a également informé ses

¹⁷ Cass., 22 novembre 2010, *Pas.*, n° 687.

¹⁸ *Idem.*

¹⁹ Cass., 15 juin 1988, *Pas.*, n° 629.

collègues des conditions d'occupation, présentées comme plus favorables, offertes par Home Clean.

Elle a enfin, en collaboration avec la gérante de Home Clean, planifié une réunion avec le gérant de Aide & Services afin que les travailleuses intéressées puissent convenir avec lui d'une rupture de commun accord. Cette réunion a du reste eu lieu même si elle n'a pas eu le résultat escompté puisque monsieur G. a refusé ces ruptures de contrat.

55.

L'ensemble de ces faits, indépendamment de leur caractère fautif et même s'ils s'expliquent par le contexte dans lequel se trouvait Aide & Services, sont établis.

Ils ont trait à la conduite de madame C.

Ces faits ont incontestablement constitué des motifs du congé, selon le courrier du licenciement du 3 mars 2014 qui les qualifie de motifs graves.

Par ailleurs, il n'existe pas de disproportion entre ces motifs et la décision de licencier madame C. Indépendamment de leur caractère fautif et de la part de responsabilité que portait Aide & Services dans le contexte dans lequel les faits en question ont été posés, il pouvait être compréhensible, et donc pas manifestement déraisonnable, que Aide & Services souhaite ne plus collaborer avec une travailleuse qui, alors qu'elle avait la responsabilité de la gestion du personnel, avait annoncé sa démission en vantant des conditions d'occupation plus favorables auprès d'un employeur concurrent, avait fait état de la possibilité pour ses collègues d'en bénéficier aussi et organisé, au moins a minima, leur changement d'employeur.

56.

Le licenciement de madame C. n'était par conséquent pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

La demande d'indemnisation de ce chef est non fondée.

La demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

57.

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 placé dans les mêmes circonstances.

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 légitime²⁰. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

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 réalisé²¹. La causalité doit être certaine²².

58.

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

59.

En vertu de ces règles de droit commun, le licenciement, même en l'absence de disposition légale spécifique, peut revêtir un caractère abusif.

Il en va ainsi lorsque le licenciement est donné d'une manière « qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne normalement prudente et diligente »²³ 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 en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélatrice pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée, avec légèreté ou dans des circonstances fautives²⁴.

²⁰ 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.

²¹ 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.

²² I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

²³ Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; voy. aussi Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39.

²⁴ 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.

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 modération²⁵, 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 contrat²⁶.

60.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture. Celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail²⁷.

61.

En l'espèce, pour les mêmes motifs qui ont amené à considérer que le licenciement n'était pas abusif au sens de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (voy. spécialement les points 54 à 56 ci-dessus), il n'était pas constitutif d'un abus de droit du point de vue de ses motifs.

Rien dans les circonstances dans lesquelles le congé a été donné ne lui donne non plus ce caractère.

62.

Par ailleurs, madame C. ne démontre pas de dommage, distinct de celui réparé par les indemnités de rupture, en lien causal avec l'abus de droit qu'elle allègue. A nouveau, la cour relève que l'absence de dommage de ce chef est d'autant plus patente que madame C. avait, comme une dizaine de ses collègues, sollicité elle-même la rupture du contrat de travail de commun accord quelques jours à peine avant son congé. De même, elle s'apprêtait également très vraisemblablement, comme ses collègues, à notifier à Aide & Services une démission moyennant préavis.

La demande de 1 euro pour toute somme restant due entre parties

63.

Madame C. maintient ce chef de demande mais n'avance toujours aucun élément de droit ou de fait de nature à en justifier le fondement, qui n'est pas explicité dans ses conclusions.

La cour n'aperçoit aucun motif de faire droit à cette demande, fût-elle limitée à un euro provisionnel.

²⁵ V. Vannes, « Le licenciement pour motif grave et l'abus du droit de licencier » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 138.

²⁶ B. Maingain, « Marché du travail, éthique et droit du licenciement » in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail*, Anthémis, 2008, p. 314.

²⁷ Cass., 7 mai 2001, *JTT*, 2001, 410 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social 2004-2005 Droit du travail*, Waterloo, Kluwer, n° 5526 et jurisprudence citée.

64.

Ce chef de demande est non fondé et l'appel l'est également sur ce point.

La demande de Aide & Services

65.

Les obligations générales du travailleur en matière de concurrence et de secrets d'affaires résultent des articles 1134 du Code civil, qui énonce le principe d'exécution de bonne foi des conventions, et 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ce dernier, dans sa version applicable au litige, était libellé comme suit : *"le travailleur à l'obligation (...) de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :*

- a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;*
- b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale"*

S'agissant du travailleur toujours occupé, ses obligations à cet égard peuvent être, très schématiquement, décrites comme suit. Pendant l'exécution de son contrat, le travailleur :

- ne peut exercer une activité concurrente à celle de son employeur²⁸. Cette activité sera par elle-même considérée comme déloyale ;
- peut avoir l'intention d'exercer une activité concurrente future ²⁹;
- peut poser certains actes préparatoires à l'exercice d'une activité concurrente destinée à avoir lieu après son contrat de travail³⁰, tels que constituer une société, prendre une participation dans une société concurrente³¹, prendre certains renseignements³² ou réaliser certaines négociations ou tractations³³, sans cependant entamer cette activité.

L'ancien travailleur quant à lui:

²⁸ O. Deprince et J.H. Tasset, « La concurrence du salarié à son employeur et l'obligation de bonne foi : quelques réflexions » in C.E. Clesse et S. Gilson (coord.), *La concurrence loyale et déloyale du travailleur*, Anthemis, 2013, p. 18 ; J.Y. Verslype, *Eviter le débauchage et la fuite de personnel*, Kluwer, 2003, 3 ; V. Lebe-Dessard, "Non-concurrence et concurrence déloyale" in *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, 255 ; W. Van Eeckhoutte, *Compendium social – droit du travail 2004-05*, Kluwer, 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, *AJT*, 1997-98, note.

²⁹ Trib. trav. Bruxelles, 6 octobre 1986, *J.T.T.*, 469 ; J.Y. Verslype, *Eviter le débauchage et la fuite de personnel*, Kluwer, 2003, 120

³⁰ C. trav. Bruxelles, 13 avril 1990, *J.T.T.*, 441 note ; C. trav. Liège, 23 septembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 255 ; C. trav. Gand, 28 mars 1994, *R.W.*, 1994-95, 128 ; C. trav. Bruxelles, 11 décembre 1996, *J.T.T.*, 1997, 131 ; C. trav. Liège, 18 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, 97 ; Trib. trav. Namur, 15 avril 1991, *R.R.D.*, 343.

³¹ C. trav. Liège, 23 septembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 255.

³² Trib. trav. Bruxelles, 6 octobre 1986, *J.T.T.*, 469.

³³ C. trav. Liège, 16 février 1983, *J.T.T.*, 1984, 485 ; C. trav. Liège, 16 décembre 1997, *R.R.D.*, 1998, 106.

- peut exercer une activité concurrente, pour autant qu'elle ne soit pas déloyale³⁴ ;
- peut approcher les clients de son ancien employeur dans la seule limite des usages honnêtes en matière commerciale³⁵ ;
- peut faire usage de l'expérience acquise auprès de son ancien employeur³⁶, de la formation et des connaissances qu'il y a obtenues ou encore de la confiance acquise auprès de la clientèle ;
- peut procéder au débauchage du personnel de son ancien employeur³⁷, à moins que cette pratique n'ait un caractère illicite en raison de la confusion ou de la désorganisation qu'elle vise à créer ;
- doit respecter les secrets d'affaires, c'est-à-dire "toute information ou connaissance de nature commerciale ou financière, appartenant à l'entreprise, et dont la divulgation constitue pour l'entreprise un avantage sur ses concurrents"³⁸, ceux-ci ne visant pas ce qui est banal ou public ;
- doit s'abstenir de toute concurrence déloyale ou contraire aux usages honnêtes. Le caractère loyal de la concurrence ne peut être jugé plus sévèrement du fait de la qualité d'ancien travailleur³⁹. Sont ainsi interdits, car contraires aux usages honnêtes : le fait d'entretenir une confusion entre son nouvel employeur et l'ancien, la tierce complicité à la violation d'obligations contractuelles, le dénigrement ou l'utilisation du fichiers de clients de son ancien employeur (qui peut néanmoins être reconstitué à partir d'informations publiques⁴⁰)

Ces obligations ne peuvent être alourdies dans le chef de l'ancien travailleur que par une clause de non-concurrence valide, c'est-à-dire celle par laquelle le travailleur « *s'interdit lors de son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez un employeur concurrent, ayant ainsi la possibilité de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée en utilisant pour lui-même ou au profit d'un concurrent les connaissances particulières à l'entreprise qu'il acquises dans celle-ci en matière industrielle ou commerciale* ». En pareil cas, l'acte interdit par une telle clause sera par lui-même considéré comme déloyal.

Enfin, selon l'article 16, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels.

³⁴ C. trav. Liège, 16 décembre 1997, *R.R.D.*, 1998, 108

³⁵ Trib. trav. Gand, 8 février 1991, *R.D.S.*, 1991, 449 ; C. trav. Liège (réf.), 23 juin 1993, *R.G.n° 5/93* ; Trib. trav. Bruxelles, 24 avril 2002, *Chr.D.S.*, 2006, 357 et les très nombreuses références citées

³⁶ C. trav. Liège, 5 septembre 1994, *J.T.T.*, 1995, 137.

³⁷ JY Verslype, *op. cit.*, p. 127 et ss ; V. Lebe-Dessard, "Non-concurrence et concurrence déloyale" in *Clauses spéciales du contrat de travail*, Bruxelles, Bruylant, p. 268

³⁸ V. Lebe-Dessard, *op. cit.*, p. 264 et références citées.

³⁹ B. Michaux, "Concurrence déloyale et anciens co-contractants. Les mises au point de la dernière jurisprudence", *R.D.C.*, 1994, p. 584 ; J.Y. Verslype, *op. cit.*, p. 110

⁴⁰ Voy Trib. trav. Bruxelles, 24 avril 2002, *Chr.D.S.*, 2006, p. 357 et les références citées.

66.

En l'espèce, les fautes reprochées par Aide & Services à madame C., et par voie de tierce complicité à Home Clean, sont exclusivement des fautes commises pendant l'exécution du contrat. C'est donc au regard des obligations du travailleur toujours en service qu'elles doivent être appréciées. Par ailleurs, ces obligations ne sont pas susceptibles d'être alourdies par une clause de non-concurrence (les parties s'accordent du reste pour considérer que les clauses de ce type figurant dans les contrats de madame C. n'étaient pas valides).

67.

Comme indiqué ci-avant, il est établi que madame C. a :

- le 20 février 2014, après le départ de monsieur G., tenu des propos relatifs à la mauvaise santé financière de la société ; ces propos étaient de nature à faire craindre aux travailleuses pour leur emploi ou pour l'accomplissement futur de ses obligations par l'employeur ; ils étaient par conséquent de nature à inciter les travailleuses à quitter leur employeur pour un autre présenté comme plus sérieux ; par contre, il n'est pas acquis avec certitude que ces propos, même à les supposer excessifs par rapport à la situation réelle de Aide & Services, l'aient été de manière délibérée, dans l'intention de nuire à cette société ou d'inciter fallacieusement les travailleuses à la quitter ;
- informé les autres travailleuses de sa décision de quitter la société pour rejoindre Home Clean et informé ses collègues des conditions d'occupation, présentées comme plus favorables, offertes par Home Clean ;
- en collaboration avec la gérante de Home Clean, planifié une réunion avec le gérant de Aide & Services afin que les travailleuses intéressées puissent convenir avec lui d'une rupture de commun accord. Cette réunion a du reste eu lieu même si elle n'a pas eu le résultat escompté puisque monsieur G. a refusé ces ruptures de contrat de commun accord.

Par ailleurs, le constat d'huissier mettant en évidence la présence, le 3 mars 2014 au domicile de madame C. qui était également le siège d'exploitation de Aide & Services, d'une camionnette porteuse de publicités Home Clean convainc également que madame C. avait entamé, avant la rupture de son contrat, une activité pour Home Clean, concurrente à celle de son employeur.

Il n'est par contre pas acquis que madame C. ait posé, pendant son occupation, des actes de détournement de clientèle. Aucun élément concret ne le démontre avec certitude.

68.

Les faits établis visés au point qui précède ont constitué une faute dans le chef de madame C., à savoir une violation de l'interdiction d'exercer une activité concurrente, de même que de l'obligation de respect des égards mutuels entre parties au contrat de travail.

Le contexte dans lequel ces faits ont été posés (voy. le point 43 du présent arrêt) s'il les explique en partie, ne leur ôte pas leur caractère fautif. Il en va à plus forte raison s'agissant d'une travailleuse qui agissait concrètement comme l'adjointe de l'employeur en charge des questions de personnel et à laquelle une confiance plus grande devait être accordée. Qu'une responsable du personnel d'une entreprise décide de quitter son employeur n'est assurément pas reprochable ; il en va autrement lorsqu'elle le fait en assurant la publicité de son action et en incitant d'autres travailleuses à faire de même, ne serait-ce que par la publicité donnée à ses nouvelles conditions de travail ou par l'organisation concrète du changement collectif d'employeur. Madame C. ne pouvait par ailleurs pas ignorer les conséquences potentielles pour Aide & Services d'un exode collectif de ses travailleuses.

69.

Dans la mesure où les faits fautifs de madame C. ont été accomplis en collaboration avec Home Clean (qui a fourni des prospectus sur les conditions d'occupation qu'elle offrait puis organisé une séance collective de signatures de contrats de travail et enfin planifié une réunion avec Aide & Services pour procéder aux ruptures – espérées - de contrats de commun accord), qu'elle rejoignait et pour le compte de laquelle elle incitait certaines collègues à quitter leur emploi, Home Clean a également agi fautivement.

70.

En ce qui concerne l'évaluation du dommage subi par Aide & Services du fait de ces fautes, il y a lieu de relever que n'ont été retenus à ce titre aucun détournement de clientèle, mais uniquement un dénigrement auprès de travailleuses, l'incitation et l'organisation à leur démission pour entrer au service de Home Clean.

Il convient encore de relever que le choix des travailleuses de démissionner pour rejoindre un employeur correspond à un droit incontestable dans leur chef. De même, le choix de clients d'une entreprise de titres-services d'en changer est également libre dans leur chef. Aide & Services ne disposait d'aucune propriété ou d'aucun droit acquis au maintien de son personnel ou de sa clientèle, sauf dans le cadre de contrats qui ont été rompus régulièrement.

S'agissant enfin des actes de concurrence posés par madame C. pendant la durée de son contrat, ils ont nécessairement été particulièrement limités dans le temps.

71.

Au vu de l'ensemble de ce qui précède, la cour considère que le dommage résultant des seules fautes retenues (le manque d'égards de madame C. pour son employeur et l'exercice très limités dans le temps d'activités pour le compte de Home Clean) est nécessairement très réduit. Elle estime qu'il peut être évalué de manière forfaitaire comme l'a fait le tribunal pour le dommage qualifié de moral, soit à la somme de 3.000 euros.

72.

La demande de Aide & Services n'est fondée que dans cette seule mesure.

Les dépens

73.

Dans la mesure où les demandes des parties ne sont accueillies que très partiellement, elles succombent respectivement. Les dépens doivent être compensés par application de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire.

Cette compensation peut avoir lieu en délaissant à chacune des parties ses propres dépens des deux instances (indemnités de procédure, frais de citation exposés par madame C. et contribution de 20 euros au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne avancée par Home Clean).

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.

Joint les deux procédures pour connexité ;

2.

Dit les appels recevables ;

3.

Statuant par voie de dispositions nouvelles ;

Condamne la s.p.r.l. Aide & Services à payer à madame C les sommes de 2.153,31 euros et 2.131,07 euros à titre d'indemnités compensatoire de préavis ;

Dit que ces sommes seront payées sous la déduction des retenues, notamment sociales et fiscales, légalement obligatoires et qu'elles seront majorées des intérêts courant, au taux légal, du 3 mars 2014 jusqu'au complet paiement ;

Condamne solidairement madame C et la s.p.r.l. Home Clean Services à payer à la s.p.r.l. Aide & Services la somme de 3.000 euros de dommages et intérêts majorée des intérêts courant, au taux légal, du 6 août 2014 jusqu'au complet paiement ;

Déboute madame C et la s.p.r.l. Aide & Services du surplus de leurs demandes respectives ;

4.

Délaisse à chacune des parties ses propres dépens de première instance et d'appel.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Président,
Jean-Luc DETHY, Conseiller social au titre d'employeur,
Patrick POCHET, Conseiller social au titre d'employeur,
Claudine WILMET, Conseiller social au titre d'employé,
Jean-Pierre GOWIE, Conseiller social au titre d'ouvrier,
qui ont entendu les débats de la cause
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Monsieur Patrick POCHET, conseiller social au titre d'employeur et Madame Claudine WILMET, Conseiller social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel ils ont 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

Les Conseillers sociaux,

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, à 5000 NAMUR, Place du Palais de Justice, 5, le **25 septembre 2018**,

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

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.