



Chambre 1
Numéro de rôle 2016/AM/337
N. D. / S.A. KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS
Numéro de répertoire 2017/
Arrêt contradictoire, définitif.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
24 novembre 2017**

Droit du travail.

Contrat de travail de représentant de commerce.

Licenciement pour motif grave.

Etablissement de faux rapports d'activités.

I. Vérification du double délai de 3 jours.

Licenciement pour motif grave fondé.

Les rapports d'activités de représentant de commerce constituent les seuls moyens de contrôle de l'activité de ce travailleur itinérant et permettent à l'employeur de connaître la situation de la clientèle ainsi que de suivre son évolution.

II. Demande reconventionnelle de l'employeur portant sur le remboursement des frais de réparation du véhicule de société mis à la disposition du représentant de commerce.

Constat dressé unilatéralement par un représentant de l'employeur sans que le travailleur ait approuvé les conclusions y mentionnées puisqu'il a fait précéder sa signature de la mention « lu et approuvé ».

Document non opposable au travailleur pour justifier du fondement des prestations de l'employeur.

Article 578, 1° C.J.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

Monsieur **D.N.**, domicilié

Partie appelante au principal, partie intimée sur incident, partie demanderesse originaire, comparissant par son conseil maître Natacha LHOEST, avocate à OTTIGNIES,

CONTRE :

La **S.A. KONICA MINOLTA BUSINESS SOLUTIONS**, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro

Partie intimée au principal, partie appelante sur incident, partie défenderesse originaire, comparissant par son conseil maître Sophie GERARD substituant maîtres Stéphanie DE RIDDER et Edward CARLIER, avocats à Bruxelles,

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie conforme du jugement entrepris ;

Vu l'appel interjeté contre le jugement contradictoire prononcé le 22/02/2016 par le Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, appel formé par requête reçue au greffe de la cour le 05/10/2016 ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise sur pied de l'article 747, §2, du Code judiciaire le 08/12/2016 et notifiée le même jour aux parties ;

Vu, pour Monsieur N., ses conclusions principales d'appel faxées au greffe le 10/04/2017 ;

Vu, pour la S.A. KONICA, ses conclusions additionnelles d'appel reçue au greffe le 12/06/2017 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 27/10/2017 de la 1^{ère} chambre ;

Vu le dossier des parties ;

RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL

Par requête reçue au greffe le 05/10/2016, Monsieur N. a relevé appel d'un jugement contradictoire prononcé le 22/02/2016 par la tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

L'appel principal élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié, a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Par conclusions principales d'appel reçues au greffe de la cour le 03/02/2017, la S.A. KONICA a formé un appel incident faisant grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande reconventionnelle portant sur la condamnation de Monsieur N. à lui rembourser la somme de 982,10€ représentant les dégâts occasionnés au véhicule de société mis à sa disposition.

L'appel incident de la S.A. KONICA a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENT**1. Les faits de la cause**

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur N., né le1981, est entré au service de la S.A. KONICA dans le cadre d'un contrat de travail de représentant de commerce conclu le 03/12/2010 à temps plein et à durée indéterminée avec effet au 03/01/2011.

Monsieur N. indique qu'après une année 2011 assez faste, il a été confronté en 2012 à une situation plus difficile dans la mesure où il y avait moins de clients à renouveler.

Par après, ajoute-t-il, son « team manager » a été remplacé par Monsieur C.A. qui était, auparavant, son collègue direct lequel n'a pas tardé à la harceler lui faisant, ainsi, subir, selon lui, une « pression insoutenable ».

Monsieur N. relève que, dans ce contexte, il a dû entamer une psychothérapie.

Le 22 mai 2013, après un entretien avec son supérieur hiérarchique, Mr C.A., concernant notamment la piètre qualité de ses résultats de vente, la S.A. KONICA a adressé à Monsieur N. un premier avertissement écrit.

Les parties ont convenu de faire le point un mois plus tard.

Cependant, à défaut d'amélioration constatée, la S.A. KONICA a, le 5 juillet 2013, adressé un second avertissement écrit à Monsieur N. qui, par lettre du 12 juillet 2013, en a accusé réception et marqué son accord de principe sur le plan d'action mis en place, sous quelques réserves toutefois.

Par lettre du 23 août 2013, la S.A. KONICA a mis un terme aux relations de travail moyennant un préavis de cinq mois débutant le 1^{er} septembre 2013.

Selon la thèse soutenue par la S.A. KONICA, la décision de licencier Monsieur N. était justifiée par ses mauvaises prestations commerciales, son attitude négative à l'égard de la société et de ses collègues et ce, nonobstant des entretiens et avertissements l'invitant à se ressaisir.

Le 26 août 2013, vers 17 heures, Monsieur N. a transmis à la S.A. KONICA un certificat médical, établi le jour même par son médecin traitant, le déclarant inapte au travail du 23 août après-midi au 16 septembre 2013.

Par lettre recommandée du 29 août 2013, la S.A. KONICA a rompu le contrat de travail pour motif grave.

Le 2 septembre 2013, elle a notifié à Monsieur N. les motifs de son licenciement aux termes d'un courrier recommandé rédigé comme suit :

« Zaventem, le 2 septembre 2013

Monsieur N.,

Ce courrier fait suite à notre courrier du 29 août 2013 vous faisant part de notre décision de mettre fin avec effet immédiat à votre contrat de travail pour motif grave. Conformément aux dispositions légales en vigueur, nous tenons par la présente à vous communiquer les raisons qui ont rendu immédiatement et irrévocablement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Vous travailliez chez Konica Minolta Business Solutions (Belgium) SA (ci-après dénommée la « Société ») depuis le 3 janvier 2011 en tant que représentant de commerce. À ce titre, vous rendiez visite à des clients (potentiels) de la Société en vue de négocier et de conclure des contrats avec la Société.

Fin mai 2013, la Société a dû constater que vos prestations commerciales pour l'exercice fiscal 2012-2013, ainsi que vos prestations pour les premiers mois de l'exercice fiscal 2013-2014, étaient insuffisantes. La Société a en outre dû constater que votre attitude à l'égard de la Société et de vos collègues était également problématique.

Compte tenu des constatations susmentionnées, vous avez été convoqué le 22 mai 2013 à un entretien avec votre responsable, monsieur C.A.. Au cours de cet entretien, il vous a été fait part des manquements précités et vous avez été prié d'apporter rapidement des améliorations ; il vous a été demandé (i) d'améliorer vos prestations commerciales et (ii) d'adopter une attitude positive vis-à-vis de la Société, de respecter les règles internes et d'avoir un comportement professionnel vis-à-vis des clients (tant internes qu'externes). À la suite de cet entretien, un avertissement écrit vous a été envoyé par courrier recommandé.

Conformément à l'article 20 de la CCT d'entreprise relative à la sécurité de l'emploi, une période de réévaluation d'au moins un mois vous a été accordée. Le 5 juillet 2013, vous avez été une nouvelle fois convoqué à un entretien avec votre responsable, monsieur C.A.. Étant donné que la Société a dû constater qu'aucun progrès réel n'avait été réalisé concernant les points d'action mentionnés plus haut, il vous a une nouvelle fois été demandé d'améliorer vos prestations et votre

COUR DU TRAVAIL DE MONS – arrêt du 24 novembre 2017 - 2016/AM/337

attitude, et ce, pour le 23 août 2013 au plus tard. À la suite de cet entretien, un deuxième avertissement écrit vous a été envoyé par recommandé.

Le 23 août 2013, il a été constaté au cours d'un nouvel entretien avec votre responsable, monsieur C.A., que vos prestations commerciales étaient toujours manifestement insuffisantes.

Les chiffres ci-dessous relatifs à vos prestations des cinq premiers mois de l'exercice fiscal 2013-2014, à savoir avril, mai, juin, juillet et août 2013, le démontrent de manière incontestable :

	<i>Damien N.</i>	<i>Travailleur X</i>	<i>Travailleur Y</i>
<i>Nombre de visites aux clients</i>	<i>63</i>	<i>125</i>	<i>169</i>
<i>Contrats signés</i>	<i>4</i>	<i>16</i>	<i>11</i>

De plus, la Société a dû constater qu'aucune amélioration significative n'avait été observée en ce qui concerne vos problèmes de comportement. Face à votre absence non annoncée à une journée de formation prévue et obligatoire le 20 août 2013, votre responsable, monsieur C.A., vous a demandé des explications au sujet de votre absence. En guise de réponse, vous lui avez envoyé un e-mail tout à fait inconvenant dans lequel vous avez, de surcroît, omis de justifier votre absence à la journée de formation.

Compte tenu des faits précités, la Société s'est donc vue dans l'obligation, le 23 août 2013, de mettre fin à votre contrat de travail, conformément à la procédure prévue dans la CCT d'entreprise relative à la sécurité de l'emploi, pour dysfonctionnement individuel et moyennant le respect d'un délai de préavis de cinq mois prenant cours le 1^{er} septembre 2013. Cette décision vous a été notifiée le 23 août 2013 au moyen d'un courrier recommandé.

La Société vous a ensuite demandé de terminer votre agenda pour le mois d'août 2013 et d'ensuite vous présenter le 2 septembre 2013 dans les bureaux de la Société afin de discuter des modalités pratiques du délai de préavis.

Le 26 août 2013, la Société vous a ensuite envoyé, par courrier recommandé, un avertissement concernant l'e-mail que vous aviez envoyé le 20 août 2013 à votre responsable. La Société vous a indiqué qu'un tel comportement était tout à fait

inacceptable et qu'elle entendait bien que de tels incidents ne se reproduisent plus.

Toutefois, ce même jour vers 15h00, nous avons, à notre grand étonnement, reçu un e-mail d'un client mécontent qui nous signalait que vous ne vous étiez pas présenté à un rendez-vous prévu ce matin-là et que vous ne l'aviez pas non plus prévenu de votre absence. Vous n'aviez pas non plus prévenu la Société que vous seriez absent ce jour-là alors que, conformément aux règles internes (telles que prévues dans le règlement de travail), vous êtes tenu d'informer immédiatement la Société en cas d'absence pour incapacité de travail.

Ce n'est que vers 17h30 que vous nous avez informés par e-mail que vous étiez en incapacité de travail pour cause de maladie. Vous nous avez alors fourni un certificat médical daté du 26 août 2013 dans lequel votre médecin déclarait que vous auriez été dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie à partir du 23 août 2013 (après-midi) (!), et ce, jusqu'au 16 septembre 2013 inclus. Le fait que vous ayez informé aussi tardivement la Société de votre absence et que vous ayez omis d'en informer le client témoigne une fois de plus d'une attitude irrespectueuse et non professionnelle.

Compte tenu du grave préjudice d'image subi par la Société, cet incident peut en soi déjà être considéré comme une faute grave pouvant justifier un licenciement pour motif grave.

En dehors de tout cela, un certificat médical signé le 26 août 2013 ne peut en aucun cas justifier une absence le 23 août 2013.

À la suite de cet incident - à savoir le fait de ne pas avoir prévenu que vous ne pourriez pas honorer un rendez-vous avec un client - , la Société a décidé, le 27 août 2013, d'examiner vos activités au cours des mois précédents. À cette fin, la Société a contacté un échantillon de clients afin de contrôler si les rapports d'activités que vous aviez encodés dans le système interne correspondaient bien à la réalité.

Le 27 août 2013, les deux premiers (!) clients contactés nous répondaient déjà que vous les aviez contactés en août 2013 uniquement par téléphone. Alors que vous auriez donc dû encoder dans le système interne que vous aviez contacté ces clients par téléphone - ce que le système permet parfaitement - vous avez indiqué dans vos rapports que vous vous étiez physiquement rendu chez eux et que la visite avait à chaque fois duré une heure et demie.

Le 28 août 2013, la Société a contacté un troisième client chez lequel, selon votre rapport d'activités, vous auriez dû vous être présenté le 1^{er} août 2013 entre

12h00 et 13h30. Dans votre rapport, vous indiquez avoir rencontré monsieur C.R.. À notre grand désarroi, le client en question nous a cependant signalé ce qui suit :

« (Je) vous confirme que nous n'avons pas eu, sauf erreur de ma part, de visite d'un de vos collaborateurs début août.

Ma collègue me dit avoir reçu un bref coup défit, lui semble-t-il, de votre firme à cette période.

Par contre, notre responsable, monsieur C.R. est en congés de maladie depuis bientôt trois ans.

Il est donc impossible que quelqu'un de chez vous ait pu te rencontrer. »

Ces faits sont bien entendu tout à fait inacceptables et constituent une violation manifeste de votre contrat de travail, lequel stipule que vous êtes tenu de respecter toutes les directives (générales) qui vous sont données par vos supérieurs. En ayant abusé de votre temps de travail - et en ayant menti à ce propos - , en n'ayant pas justifié votre absence et en ayant négligé des rendez-vous avec des clients, vous avez également négligé ces directives générales et causé un sérieux préjudice d'image à la Société.

Le règlement de travail stipule à ce sujet qu'un travailleur peut être licencié pour motif grave dans les cas suivants :

- non-respect délibéré et malveillant des instructions et de la discipline ;
- préjudices volontaires et malveillants portés aux intérêts de la Société.

Compte tenu de votre statut de représentant de commerce, qui implique que la Société ne peut suivre et contrôler vos prestations que par le biais des rapports d'activités que vous encodez, la Société doit pouvoir vous faire entièrement confiance.

Compte tenu des faits susmentionnés - à savoir (i) le rapportage faux, malveillant ou consciemment incorrect de vos activités et (ii) les préjudices portés aux intérêts de la Société et le préjudice commercial subi par cette même Société (que la Société se réserve le droit de répercuter sur vous) -, la Société a irrévocablement perdu toute confiance en vous.

Les faits précités constituent des raisons claires rendant immédiatement et irrévocablement impossible toute collaboration professionnelle entre nous. Nous nous sommes donc vus dans l'obligation de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave à partir du 29 août 2013.

Nous avons noté qu'au lundi 2 septembre 2013, vous deviez toujours restituer les affaires suivantes à la Société :

- le badge du bâtiment

- le GSM + la carte SIM

Enfin, vous trouverez en annexe toutes les informations légales requises aux fins de votre éventuelle poursuite individuelle de l'assurance maladie professionnelle.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées,

Konica Minolta Business Solutions (Belgium) SA

Monsieur X.B.

Managing Director »

Le 21 janvier 2014, Monsieur N. a, par la voie de son organisation syndicale, protesté contre son licenciement et réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de la prime de fin d'année 2013 et d'une indemnité d'éviction de trois mois.

Par courrier en réponse du 13 février 2014, la S.A. KONICA a maintenu sa position et réclamé le remboursement des frais occasionnés au véhicule de société mis à la disposition de Monsieur N..

Dès lors que la S.A. KONICA refusait de réserver suite aux revendications formulées par Monsieur N., ce dernier se vit contraint de porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure

Par requête contradictoire reçue au greffe le 14/08/2014, Monsieur N. a sollicité la condamnation de la S.A. KONICA au paiement des sommes suivantes :

- 24.089,83 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis ,
- 14.453,90 € brut à titre d'indemnité d'éviction ;
- 23.425,98 € à titre d'indemnité pour la sécurité d'emploi,
- 2 750 € à titre d'indemnité de procédure.

Il postulait, en outre, que le jugement soit déclaré exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution.

Par conclusions du 20 août 2014, la S.A. KONICA a postulé la condamnation de Monsieur N. au paiement de la facture lui adressée à titre de remboursement des dégâts occasionnés au véhicule de société mis à sa disposition et portant sur un montant de 982,10 €, à augmenter des intérêts de retard sur ce montant.

Par jugement prononcé le 22/02/2016, le Tribunal du travail du Hainaut a déclaré les demandes principale et reconventionnelle recevables mais non fondées et délaissé à chacune des parties ses propres dépens.

Monsieur N. interjeta appel de ce jugement.

GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

Monsieur N. soulève, pour la première fois aux termes de ses conclusions principales d'appel, un premier moyen déduit de l'irrespect par la S.A. KONICA du délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3/7/1978.

Abordant, ensuite, le fondement du motif grave portant sur les faux rapports de visite, Monsieur N. indique que pour établir ses dires, la S.A. KONICA se base sur 3 pièces, à savoir 3 mails émanant de trois entreprises, *« dont le contenu est comparé à ce qui est présenté comme étant les rapports d'activités établis par ses soins »*.

A cet égard, note-t-il, les dits rapports sont des rapports informatiques lesquels étaient accessibles et modifiables par quiconque ayant accès à son agenda, en particulier Monsieur A..

Monsieur N. relève, ainsi, que ces rapports n'ont pas été signés par lui ni rédigés de sa main de telle sorte qu'il n'est nullement établi qu'ils sont authentiques.

Il ajoute qu'à l'exception de la visite chez Monsieur C.R. supposée remonter au 1/08/2013, soit un mois auparavant, il ignore les dates des deux autres soi-disant fausses visites ainsi que l'identité des clients qu'il aurait prétendument visités.

D'autre part, Monsieur N. indique, s'agissant du second manquement (délai de notification de l'incapacité de travail et absence de présentation chez la cliente D.), que le léger retard de transmission du certificat médical, à le supposer fautif, ne peut évidemment pas justifier un licenciement pour motif grave ajoutant, par ailleurs, qu'il était en incapacité de travail le 26/08/2013 de telle sorte qu'aucun grief ne peut lui être reproché s'il ne s'est pas présenté au rendez-vous fixé chez la cliente D..

Enfin, il estime que les autres manquements lui adressés sont relatifs à un manque de performance de sa part de telle sorte qu'ils ne peuvent servir de fondement à un licenciement pour motif grave.

Monsieur N. sollicite la réformation du jugement dont appel compte tenu de l'absence de fondement du licenciement pour motif grave et, partant, la condamnation de la S.A. KONICA à lui verser une indemnité compensatoire de préavis fixée à 21.407,83 € bruts, une indemnité d'éviction arrêtée à la somme de 12.844, 70 € bruts ainsi qu'une indemnité pour sécurité d'emploi fixée à 17.475,36 € bruts.

Par contre, il postule la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté la S.A. KONICA de sa demande reconventionnelle.

POSITION DE LA S.A. KONICA :

La S.A. KONICA indique avoir respecté le double délai de 3 jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3/7/78 dès lors qu'elle n'a eu connaissance des faits reprochés à titre de motif grave qu'au plus tôt le 26/08/2013 alors que le contrat a été rompu le 29/08/2013 et que les motifs graves ont été notifiés le 02/09/2013.

En effet, observe la S.A. KONICA, de nouveaux événements se sont produits et/ou ont été découverts par ses soins dans le contexte particulier du licenciement moyennant préavis signifié le 23/08/2013 à Monsieur N. à savoir :

- l'absence d'avertissement immédiat de son incapacité de travail à partir de l'après-midi du 23/08/2013 à son employeur et à ses clients ;
- la découverte de faux rapports d'activités.

Elle indique, à cet effet, que c'est après avoir été contacté le 26/08/2013 par une cliente auprès de laquelle Monsieur N. ne s'était pas présenté sans s'excuser (Madame D.) qu'elle a entrepris de se pencher sur ses rapports d'activités et qu'elle a, partant, pris contact par téléphone avec trois clients renseignés par Monsieur N. comme ayant été visités par ses soins pour se rendre compte les 27 et 28/08/2013 qu'il avait établi de faux rapports d'activités et, ainsi, l'avait trompée.

La S.A. KONICA estime que les rapports d'activités d'un représentant de commerce sont, pourtant, les seuls moyens pour l'employeur de vérifier les activités de son employé de telle sorte que le fait d'abuser de la confiance de son employeur en falsifiant de tels rapports est reconnu par la jurisprudence comme rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle justifiant, dès lors, la rupture du contrat de travail pour motif grave.

Répondant aux accusations de falsification des rapports d'activités lancées à son encontre par Monsieur N., elle dément formellement avoir jamais modifié ces rapports, ajoutant que si elle s'était rendue coupable personnellement de falsification de ces rapports, Monsieur N. l'aurait remarqué immédiatement et aurait directement contesté les rapports produits par la société qui aurait, ainsi, perdu tout crédit.

En outre, souligne la S.A. KONICA, les faux rapports sont confirmés par les attestations des clients.

Elle estime, d'autre part, que la remise tardive du certificat médical, l'absence d'information concernant l'incapacité de travail et la non-présentation chez une cliente sans la prévenir sont, également, constitutifs de motif grave.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la S.A. KONICA estime qu'il ne fait aucun doute que le licenciement pour motif grave de Monsieur N. est fondé.

Elle sollicite, partant, la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a conclu au fondement du licenciement pour motif grave mais postule, toutefois, la réformation du jugement en ce qu'il a déclaré sa demande reconventionnelle originaire non fondée.

La S.A. KONICA relève, en effet, à cet égard, que Monsieur N. a restitué le 02/09/2013, son véhicule de société, lequel présentait des dégâts constatés aux termes d'un inventaire dressé ce jour-là et signé « pour réception » par Monsieur N. : des frais de réparation ont été exposés pour un montant de 982,10€ mais, à ce jour, Monsieur N. n'a réservé aucune suite à la demande de remboursement alors qu'en application de la « car policy », il lui appartient de les prendre en charge.

Elle postule la condamnation de Monsieur N. à lui rembourser la somme de 982,10 € à titre de frais de réparation du véhicule mis à sa disposition, somme à augmenter des intérêts de retard dus sur ce montant.

DISCUSSION – EN DROIT

I. Fondement de l'appel principal portant sur l'irrégularité du licenciement pour motif grave.

I. 1. Quant au respect du double délai de trois jours par la S.A. KONICA

I. 1. a) Rappel des principes légaux applicables

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4), était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3 juillet 1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

La charge de la preuve (tant de la réalité des faits que] du respect des délais prévus à l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3/7/78 incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (article 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement tant la gravité de la (des) faute (s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.

Selon la Cour de Cassation, « le fait qui constitue le motif grave de rupture est connu de la partie donnant le 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 de motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction » (Cass., 22 octobre 2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6 septembre 1999, Pas., I, p. 1076 ; Cas., 14 octobre 1996, Pas., I, p. 983 ; Cass., 19 mars 2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice.

C'est la connaissance effective dans le chef de la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail qui doit être prise en compte et non la possibilité de connaître ce fait (Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 840).

De manière constante, la Cour de Cassation rappelle que le délai légal de 3 jours ouvrables débute le jour de la connaissance des faits et non le jour où la personne compétente pour donner le congé « aurait pu ou dû » en avoir connaissance. Elle censure les arrêts qui considèrent que la rupture pour motif grave est irrégulière par la seule circonstance que son auteur avait la possibilité de connaître plus tôt les faits allégués à titre de motif grave (voyez notamment Cass., 28 février 1994, J.T.T., 1994, p. 286 ; Cass., 25 avril 1989, J.T.T., 1989, p. 81 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE ; « Le licenciement pour motif grave », 2^{ème} édition, Larcier, 2012, p. 67).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, § 16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'évènement permettant d'acquérir la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 8 novembre 1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243 ; M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion in « Le congé pour motif grave », Anthémis, 2011, P. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

Par ailleurs, aux termes d'un arrêt prononcé le 17 janvier 2005, la Cour de Cassation a livré l'enseignement suivant :

« Il ne résulte d'aucune des dispositions de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 que l'enquête que l'employeur prescrit pour acquérir du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doit être entamée sans délai et menée avec célérité » (J.T.T., 2005, p. 137).

Enfin, comme le décide la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4 décembre 1998, *« lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours »* (Cass., 4 décembre 1989, Pas., 1990, I., p. 418).

En raisonnant de la sorte, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 76).

1. b) Application des principes au cas d'espèce

En l'espèce, la S.A. KONICA a décomposé le licenciement pour motif grave en deux temps puisqu'il a dans un premier temps, signifié à Monsieur N. son congé pour motif grave par envoi recommandé du jeudi 29/08/2013 puis, dans un second temps, a notifié les motifs graves aux termes d'un courrier recommandé adressé le lundi 02/09/2013, soit dans les 3 jours ouvrables de la signification du congé.

Cette précision apportée, la Cour de céans va s'attacher à examiner si les griefs constitutifs de motif grave ont été connus de la S.A. KONICA dans les trois jours ouvrables précédant le congé signifié le 29/08/2013.

La S.A. KONICA invoque divers faits qui se sont déroulés les 26, 27 et 28 août 2013 ou dont elle a eu connaissance ces jours-là, soit endéans les trois jours qui ont précédé la rupture des relations de travail opérée par lettre recommandée du 29 août 2013.

Elle reproche en effet à Monsieur N. :

- de ne pas s'être présenté au rendez-vous fixé avec la cliente D. le 26 août 2013 à 11 heures et ce, sans avoir prévenu celle-ci de son absence ;
- de n'avoir été informée de son incapacité de travail que le 26 août 2013 en fin d'après-midi alors que celle-ci avait débuté le 23 août 2013 selon le certificat médical transmis ;
- d'avoir appris le 27 août 2013 par deux clients contactés par téléphone, qu'il ne s'était pas présenté physiquement aux visites pourtant indiquées sur ses rapports d'activités des 1^{er} et 19 août 2013 ;
- d'avoir appris le 28 août 2013, d'un troisième client, qu'il n'avait pas effectué la visite renseignée sur le rapport d'activités de la journée du 1^{er} août 2013.

La S.A. KONICA établit, au moyen d'éléments probants, le chronologie des événements qui se sont produits et/ou ont été découverts par ses soins les 26, 27 et 28/08/2013 :

- le 26 août 2013, la S.A. KONICA a été contactée par une cliente mécontente (Madame D.) lui signalant que Monsieur N. ne s'était pas présenté à un rendez-vous qui avait été prévu pour le matin en question sans avoir prévenu la cliente et/ou la société de son absence (pièce 10) ;
- la société a été informée le 26 août 2013 en fin d'après-midi de l'incapacité de travail de Monsieur N. depuis le 23 août 2013 après-midi (pièce 14) ;
- suite à cet incident, à partir du 27 août 2013, la S.A. KONICA a examiné les activités déclarées par Monsieur N. au cours des mois précédents ;
- le 27 août 2013, les deux premiers clients contactés répondent que Monsieur N. ne les a joints que par téléphone au mois d'août 2013 alors que les rapports d'activités de Monsieur N. renseignent que ce dernier a visité physiquement ces clients et que la visite a à chaque fois duré une heure et demi (pièces 11 et 12) ;
- le 28 août 2013, un troisième client est contacté sur base des rapports d'activités encodés par Monsieur N.. Ce client a confirmé lui aussi qu'aucune visite n'était intervenue contrairement à ce qui était précisé dans le rapport d'activités de Monsieur N. (mentionnant une visite d'1h30) et que seul un bref contact téléphonique avait eu lieu (pièce 13).

Monsieur N. trouve « curieux » que le grief relatif à l'établissement de faux rapports d'activités ait été porté à la connaissance de la S.A. KONICA le 26/08/2013, soit le jour ouvrable suivant le jour de la première rupture du contrat de travail alors que :

- a) dès le 26 août, soit avant que les 3 clients n'aient envoyé leurs e-mails datés respectivement des 27 et 28 août 2013, ses accès internet et son GSM étaient déjà coupés ;
- b) il est très inhabituel d'imposer aux représentants de commerce de prêter leur préavis ;
- c) la S.A. KONICA avait clairement manifesté son intention de modifier unilatéralement un élément essentiel du contrat (à savoir le travail) pendant ledit préavis ;
- d) les faux rapports remontaient respectivement au 1^{er} et au 19 août

La Cour de céans n'aperçoit pas la pertinence de l'argumentation développée par Monsieur N. pour prétendre que le double délai de 3 jours n'aurait pas été respecté par la S.A. KONICA.

En effet :

- a) la coupure d'accès n'est pas démontrée. Quand bien même faudrait-il considérer que tel a bien été le cas, cette situation n'est nullement de nature à démontrer que les événements décrits par la S.A. KONICA se seraient déroulés autrement que ce qui est détaillé, preuves à l'appui, par cette dernière ;
- b) comment la notification d'un licenciement moyennant préavis pourrait-elle constituer la démonstration que la S.A. KONICA avait connaissance des faits constitutifs de motif grave avant le 26/08/2013 ?
- c) la Cour n'aperçoit pas en quoi cette affirmation, si elle était prouvée, quod non, permettrait de conclure que la S.A. KONICA avait connaissance des faits reprochés avant le 26/08/2013.
- d) la thèse de la S.A. KONICA selon laquelle elle n'a entrepris des démarches pour vérifier la véracité des rapports d'activités de Monsieur N. qu'après avoir reçu l'e-mail de Madame D. le 26/08/2013 (pièce 10) est confortée par les e-mails des clients produits en pièces 11 à 13 de son dossier qui ont tous été réceptionnés les 27/08/2013 et 28/08/2013 dans l'après-midi. Il s'agit d'autant d'éléments constitutifs de présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles ces réponses ont fait immédiatement suite à l'enquête téléphonique menée par la S.A. KONICA après la réception de l'e-mail de Madame D. en date du 26/08/2013.

Comme l'a rappelé la Cour de Cassation aux termes de son arrêt du 4/12/1989, « lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours » (Cass., 4/12/1989, Pas., I, 1990, I, p. 418).

Ainsi, si Monsieur N. prétend que la S.A. KONICA (qui prouve, quant à elle, le bien-fondé de ses affirmations) avait connaissance des faits constitutifs de motif grave avant le 26/08/2013, il lui appartient de prouver ses allégations, ce qu'il s'abstient assurément de faire.

Il résulte des développements qui précèdent que la S.A. KONICA a respecté le double délai de 3 jours prescrit par l'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3/7/78.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point.

I. 2. Quant au fondement des griefs constitutifs de motif grave

i. 2. a) Rappel des principes légaux applicables.

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ».

Il résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de Cassation en conclut que « *cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles* » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« *Le licenciement pour motif grave* », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

I. 2. b) Application du principe au cas d'espèce

La S.A. KONICA reproche en l'espèce à Monsieur N. son absence d'avertissement immédiat de son incapacité de travail à partir de l'après-midi du 23/08/2013 auprès d'elle ainsi que n'avoir pas prévenu une cliente (Madame D.) de son absence à un rendez-vous programmé le 26/08/2013 et, enfin, d'avoir établi à plusieurs reprises de faux rapports d'activités.

Aux termes de l'article 31, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur doit avertir immédiatement l'employeur de son incapacité de travail et doit, du moins si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit ou, à défaut, si l'employeur l'y invite, produire à ce dernier, dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé, un certificat médical mentionnant l'incapacité de travail et la durée probable de celle-ci.

Monsieur N. n'a, certes, pas respecté scrupuleusement la première de ses obligations, soit celle d'informer immédiatement son employeur de son absence pour cause d'incapacité de travail puisqu'il n'a averti celui-ci qu'en fin d'après-midi le 26 août 2013 alors que, selon le certificat médical son incapacité avait débuté le 23 août 2013 ; la circonstance selon laquelle ce certificat n'a été établi que 26 août 2013 ne modifie pas la situation tout comme l'allégation (non prouvée) selon laquelle son accès internet ainsi que son GSM auraient été coupés.

Il est évident que Monsieur N. disposait d'autres moyens de communication pour entrer en contact avec son employeur, qu'il n'hésita du reste pas à utiliser le 26/08/2013 en scannant son certificat médical au départ de son adresse mail privée.

Cette faute de Monsieur N. n'est, toutefois, pas constitutive en elle-même d'un motif grave tout comme, du reste, son absence d'avertissement de la cliente D. portant sur l'impossibilité pour lui d'honorer le rendez-vous fixé le 26/08/2013 à 11 heures : il s'agit, certes, d'un manque de considération à l'égard d'une cliente mais dénué de la gravité requise pour conférer à cette faute la qualification de manquement constitutif de motif grave.

Il n'en va pas de même, cependant, de l'accusation d'avoir établi de faux rapports d'activités en prétendant avoir effectué des visites en clientèle alors que la démarche accomplie avait consisté au mieux en un contact téléphonique avec les clients concernés.

Il ressort des éléments du dossier de la S.A. KONICA qu'après avoir été informée le 26/08/2013 par la cliente D. que Monsieur N. n'avait pas honoré le rendez-vous fixé ce jour-là, la S.A. KONICA a entrepris d'examiner les rapports d'activités de celui-ci.

C'est ainsi que :

- Le 27 août 2013, les deux premiers clients contactés répondent que Monsieur N. ne les a joints que par téléphone au mois d'août 2013 alors que les rapports d'activités de Monsieur N. renseignent que ce dernier avait visité physiquement ces clients et que la visite avait à chaque fois duré une heure et demi (pièces 11 et 12) ;

- le 28 août 2013, un troisième client a été contacté. Conformément au rapport d'activités encodé par Monsieur N., ce dernier précisait avoir rencontré un dénommé C.R. à l'occasion d'une visite du 1^{er} août 2013 entre douze heures et treize heures trente. Il est pourtant apparu que Monsieur N. n'a jamais pu rencontrer cette personne dans la mesure où elle était en incapacité de travail depuis 3 ans (pièce 13).

Durant la procédure en première instance, Monsieur N. n'apportait aucune explication à ces faits et prétendait uniquement ne pas pouvoir vérifier sa présence ou non au rendez-vous du 1^{er} août 2013 de 12h à 13h30. Il ne s'expliquait pas davantage sur les deux autres rendez-vous auxquels il ne s'était pas présenté. C'est ainsi que le Tribunal du travail du Hainaut a conclu : « *à défaut de contestation sérieuse du demandeur, qui argue au mieux ne pas se souvenir ou ne jamais avoir fixé de rendez-vous sur le temps de midi (!), son licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité, est dès lors justifié* » (4^{ème} feuillet).

Il ressort, en outre, du courrier du syndicat du 21 janvier 2014 que Monsieur N. ne contestait pas les faits mais estimait qu'ils ne présentaient pas un caractère de gravité suffisant pour pouvoir justifier un licenciement pour motif grave (voir courrier du syndicat du 21 janvier 2014, pièce 20).

En degré d'appel, Monsieur N. sous-entend, cette fois, que la S.A. KONICA aurait pu aisément manipuler les rapports d'activités car « *il s'agit de rapports informatiques lesquels étaient accessibles et modifiables par quiconque avait accès à son agenda, en particulier Monsieur A.* » (pièce 15 conclusions principales d'appel).

Il ajoute en substance ce qui suit : « *Ces rapports n'ont donc pas été signés par le concluant ni été rédigés de sa plume. Il n'est, donc, nullement établi qu'ils sont authentiques* ».

Comme l'observe la S.A. KONICA, ces accusations interviennent bien trop tardivement pour paraître sérieuses.

Par ailleurs, Monsieur N. ne verse aux débats aucune preuve ni commencement de preuve permettant de penser que les rapports auraient été falsifiés par la S.A. KONICA.

Au demeurant, si tel avait vraiment été le cas, il est évident que Monsieur N. l'aurait immédiatement remarqué de telle sorte qu'il n'aurait pas hésité à prendre contact personnellement avec les clients pour prouver la falsification de ces rapports.

Il se borne simplement en degré d'appel à prétendre qu'il « *a d'emblée indiqué qu'il ne prenait jamais de rendez-vous sur le temps de midi ; deux des rendez-vous sont précisément supposés s'être déroulés entre 11h00 et 12h30, celui aux Imprimeries P. - pièce 12 du dossier de la partie adverse et celui chez Monsieur R. (pièce 13)* » (page 17). Un rendez-vous entre 11 h et 12h30 peut toutefois difficilement être considéré comme un rendez-vous sur le temps de midi... L'argument de Monsieur N. ne résiste pas à l'analyse.

Il en va de même du second argument que lui inspire la pièce 12 du dossier de la S.A. KONICA.

Monsieur N. écrit en substance ce qui suit :

« son agenda prévoit qu'il « *est supposé, exactement aux mêmes heures, visiter deux voire trois clients ; ces mentions dans l'agenda du requérant signifiaient simplement qu'il devait effectuer une visite ou un suivi ; en l'espèce, il a très certainement visité le client EMMAUS et s'est contenté de téléphoner au client IMPRIMERIE P., ce qui est d'ailleurs confirmé par l'intéressé* » (page 15 de ses conclusions principales d'appel).

Il fait assurément une lecture erronée de la pièce 12 du dossier de la S.A. KONICA étant une reproduction de son agenda pour les journées des 19 et 20/08/2013 et non de la seule journée du 19/08/2013.

En effet, Monsieur N. a indiqué une *visite* - et non une conversation téléphonique – chez le client P. le lundi 19/08/2013 de 11 h à 12h30, ce qui signifie qu'il a déclaré s'être rendu sur place, pour une visite de suivi (« follow up ») alors que le client EMMAUS a été visité le lendemain (le mardi 20/08/2013 - il est donc inexact que son agenda reprendrait plusieurs visites exactement à la même heure), pour une « première visite ». La même remarque vaut pour la pièce 13 du dossier de la S.A. KONICA.

Les allégations de falsifications des rapports d'activités par la S.A. KONICA soutenues par Monsieur N. ne sont aucunement prouvées.

Par contre, les accusations de la S.A. KONICA portant sur l'établissement par Monsieur N. de faux rapports d'activités sont confirmées par les clients (pièces 11 à 13).

Les rapports d'activités constituent le moyens par excellence que possède l'employeur pour contrôler l'activité d'un travailleur itinérant tel le représentant de commerce.

Ils permettent, également, à l'employeur de connaître la situation de la clientèle et de voir son évolution.

En renseignant de manière inexacte par écrit des clients comme visités, le représentant de commerce, outre un manquement à ses obligations contractuelles, se rend coupable de tromperie à l'égard de son employeur et ruine la confiance indispensable qui doit présider aux relations contractuelles entre parties.

L'établissement de faux rapports d'activités dans le chef de Monsieur N. constitue une faute grave constitutive de motif grave.

Le comportement prêté à Monsieur N. est d'autant plus grave qu'il est intervenu dans un contexte particulier dans le cadre duquel le travailleur avait pleinement conscience du contenu de ses obligations lesquelles lui avaient été rappelées aux termes de l'entrevue qu'il avait eue avec Monsieur A. le 22/05/2013 qui s'était clôturée par l'envoi d'un avertissement par voie recommandée (intitulé « *dysfonctionnement individuel* » (individueel disfunctionneren)).

Le licenciement pour motif grave notifié à Monsieur N. le 29/08/2013 est fondé de telle sorte que sa demande relative à une indemnité compensatoire de préavis, à une indemnité d'éviction et à une indemnité pour sécurité de l'emploi est dépourvue de tout fondement.

A noter que Monsieur N. fait grief à la S.A. KONICA de ne pas l'avoir auditionné avant le licenciement : cependant, la loi n'impose pas d'audition préalable au licenciement.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé.

II. Fondement de l'appel incident.

La S.A. KONICA a introduit une demande reconventionnelle à l'encontre de Monsieur N. dans le but de voir ce dernier condamné au paiement de la facture lui adressée à titre de remboursement des dégâts occasionnés au véhicule de société mis à sa disposition et portant sur un montant de 982,10 € à augmenter des intérêts de retard sur ce montant.

Elle produit à l'appui de sa demande une copie de l'inventaire de l'état du véhicule de société de Monsieur N. dressé le 02/09/2013 mentionnant diverses griffes constatées à la carrosserie ainsi qu'un état extérieur et intérieur qualifié de « sale ».

Cependant, la Cour de céans relève que Monsieur N. n'a pas marqué son accord sur ce constat puisque ce dernier est revêtu de la seule signature de Monsieur N. précédée de la mention « *Lu et non approuvé* ».

Dès lors que le constat des dégâts allégués a été dressé unilatéralement par le représentant de la S.A. KONICA (dont la signature ne figure, du reste, pas sur ce document) et que Monsieur N. a refusé de marquer son accord sur le constat dressé, la S.A. KONICA est sans droit aucun pour réclamer à Monsieur N. les frais de remise en état de ce véhicule : il s'agit, en effet, d'un document inopposable à Monsieur N. pour justifier le fondement des prétentions de la S.A. KONICA.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel qui a conclu à l'absence de fondement de la demande reconventionnelle originaire de la S.A. KONICA et, partant, de déclarer l'appel incident non fondé.

III. Quant aux dépens.

La S.A. KONICA sollicite la condamnation de la Monsieur N. en tant que partie succombante au paiement des dépens et d'une indemnité de procédure de 3.600€ pour chaque instance (montant de base).

Elle indique que si, par impossible, la cour de céans concluait à l'absence de fondement de son appel incident, il y aurait, toutefois, lieu de considérer qu'il appartient à Monsieur N. de supporter les frais et dépens de chaque instance dans la mesure où les réclamations postulées par Monsieur N. sont nettement plus conséquentes que le montant revendiqué par ses soins dans le cadre de la demande incidente.

La Cour de cassation a décidé, par un arrêt du 19 janvier 2012, que « *l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire dispose que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au premier degré.*

Il ressort de cette disposition que le juge peut compenser les dépens chaque fois que les parties ont succombé respectivement sur quelque chef.

L'application de cette disposition ne requiert toutefois pas que les parties aient introduit des demandes réciproques.

Le moyen qui, en cette branche, est fondé sur un soutènement juridique différent, manque en droit » (Cass., 19/01/2012, Pas., I., p. 158).

Selon H. BOULARBAH, « *l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire offre ainsi (...) un important pouvoir modérateur et régulateur au juge. En cas de défaite partielle du demandeur, il peut décider de ne pas lui allouer la totalité des dépens et peut librement décider qu'une partie des dépens, en ce compris tout ou partie de l'indemnité de procédure, demeurera à sa charge. C'est ainsi, par exemple, que certains tribunaux ont décidé de n'accorder à la partie qui sollicite le recouvrement d'une facture, partiellement due, qu'une partie très limitée des dépens et de l'indemnité de procédure (...)* » (H. BOULARBAH, « Les frais et dépens, spécialement l'indemnité de procédure », *Actualités en droit judiciaire*, Bruxelles, CUP, Larcier, 2013, n° 145, p. 354).

Dès lors que chaque partie succombe dans ses revendications, la cour de céans estime qu'il y a lieu de compenser les dépens de chaque instance.

Il y a lieu de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a délaissé à chacune des parties ses propres frais et dépens.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare les appels principal et incident recevables mais non fondés ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1.017, alinéa 4, du Code judiciaire, compense les dépens de l'instance d'appel ;

Ainsi jugé par la 1^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Arnaud DELMARCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Michel CORDIER, conseiller social au titre d'employé,

Assistés de :

Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 24 novembre 2017 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Guy DEMEULEMEESTER, greffier en chef.