

Numéro de rôle : 21/1427/A
Numéro de répertoire : 7747/22.
Chambre : 10^{ème}
Parties en cause : N c/SRL TERCHAP
DEFINITIF – motif grave : exercice d'une activité concurrente durant l'exécution du contrat

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :
--	--

Appel

Formé le : Par :

TRIBUNAL DU TRAVAIL
DU HAINAUT
Division de Binche

JUGEMENT

Audience publique du
24 octobre 2022

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

La 10ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Binche, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

En cause de : **Monsieur N**

partie demanderesse, comparaissant par **Maître Marianne PETRE**,
avocate à 7100 La Louvière, rue Hamoir, 156.

Contre : **La SRL TERCHAP**, dont le siège social est sis
Rue de Manage, 56 à 7160 Chapelle-lez-Herlaimont
Inscrite à la BCE sous le n°0462.389.397

partie défenderesse, représentée par Maître Arnaud WUSTEFELD,
avocat remplaçant **Maître Antoine CHOME**, avocat à 1080 Bruxelles,
rue Dieweg, 274.

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de la procédure, notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe de la juridiction le 13 août 2021,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1er du Code judiciaire,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie demanderesse reçues au greffe le 23 juin 2022,
- les conclusions de synthèse prises pour la partie défenderesse reçues au greffe le 29 août 2022;

Vu les dossiers déposés par les conseils des parties ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat;

Entendu les conseils des parties en leurs explications lors de l'audience publique du 26 septembre 2022.

I.OBJET DE L'ACTION

La demande, telle que visée dans les dernières conclusions, a pour objet d'entendre condamner la partie défenderesse à payer au demandeur :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

- 18.359,00 bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 1,00 provisionnel à titre de toutes autres sommes (primes, pécules de vacances, rémunérations ou autre) que la défenderesse devrait encore au demandeur du fait des relations de travail ayant existé entre eux ou du fait de la rupture de celles-ci,
- les intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues à dater de leur exigibilité,
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

A l'audience du 26 septembre 2022, le conseil du demandeur a précisé renoncer au second chef de la demande relatif à un euro provisionnel.

II. LES FAITS

La SRL TERCHAP est une petite société active dans le domaine de la construction dans la région de la Louvière. Elle est plus précisément spécialisée dans la pose de chappe de béton.

Le 23 avril 2010, la SRL TERCHAP a engagé Monsieur N (ci-après le demandeur) dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier à durée indéterminée, à temps plein, en qualité de « manoeuvre chapiste ». Les fonctions du demandeur ont évolué au fil des années et le demandeur a été désigné chef d'équipe.

Au cours de l'année 2019, le demandeur a suivi les cours pour obtenir une attestation de réussite du certificat relatif aux connaissances de gestion de base, qu'il a obtenue le 2 septembre 2019.

En 2020, il a décidé d'entreprendre une activité complémentaire et il a fait toutes les démarches administratives nécessaires pour se conformer à ses obligations : son activité complémentaire a été officialisée par son inscription à la BCE le 13 mai 2020.

La SRL TERCHAP expose que son gérant a été informé le 12 août 2020 par l'un de ses clients, Monsieur C. que Monsieur N exerçait une activité de chapiste indépendant de manière concurrente à la SRL TERCHAP (pièce 1 du dossier de la défenderesse). En effet, Monsieur C. a fait part à la SRL TERCHAP de son grand étonnement après avoir constaté qu'une photo de sa piscine circulait sur une page Facebook créée par Monsieur N au nom de sa nouvelle entreprise,

La société défenderesse, qui ne disposait pas de compte Facebook à cette époque, a mandaté un huissier de justice pour faire un constat des photos des chantiers postés sur la page Facebook de . Le PV de constat a été effectué le 13 août 2020 par l'huissier de justice M^r (voir pièce n°2 du dossier de la défenderesse).

Dans le même temps, la société défenderesse a mandaté un détective privé pour vérifier les activités exercées par le demandeur dans le cadre de son activité complémentaire et elle a reçu le rapport du détective le 14 août 2020.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

Par courrier recommandé posté le 17 août 2020, la société défenderesse a licencié le demandeur pour motif grave. La lettre notifiant ce congé est rédigée comme suit (voir pièce n°6 et 7 du dossier de la défenderesse) :

« Monsieur,

CONCERNE Licenclement pour motif grave

1.

Le 23.04.2010, la SPRL TERCHAP vous a engagé dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier en qualité de « manœuvre chapiste ».

2.

Depuis cette date, j'ai veillé à vous faire évoluer au sein de ma structure notamment en vous désignant chef d'équipe, en vous offrant différentes augmentations salariales et en vous offrant votre formation de permis poids lourds.

3.

Depuis janvier 2020, nous avons débuté des discussions afin que je puisse vous céder tout ou partie de l'activité de la SPRL TERCHAP dans un délai d'environ 2 ans et demi.

4.

J'ai toujours agi vis-à-vis de vous avec beaucoup de bienveillance et d'égards en vous considérant comme quelqu'un en qui je pouvais avoir parfaitement confiance. C'est dans ce contexte que, je souhaitais que l'on poursuive nos discussions afin d'organiser la cession future de mes activités à votre profit.

5.

Ce 12.08.2020, je suis informé par l'un de mes clients, Monsieur C que vous exercez une activité de chapiste indépendant.

*Ce dernier m'a fait part de son grand étonnement après avoir constaté qu'une photo de sa piscine circulait sur une page Facebook libellée au nom d'une autre entreprise,
(<https://www.facebook.com/>)*

Il ressort de l'analyse de la page Facebook que vous avez effectué différents chantiers pour votre propre compte durant la période de mai 2020 à août 2020.

6.

Suite à cette découverte qui m'a énormément peinée sur le plan professionnel et personnel compte tenu des espoirs que j'avais fondé en vous, j'ai effectué des recherches complémentaires desquelles il ressort que:

*- Vous êtes inscrit en qualité d'indépendant en personne physique depuis le 13.05.2020 et que vous avez obtenu les accès à la profession (Code Nacebel) notamment pour la pose de chapes (43.996 Pose de chapes) (Voir site de la BCE -
<https://kbopub.economie.fgov.be/kbopub/zoeknummerform.html?nummer=>*

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

- Vous avez ouvert une Page Facebook au nom de , dans lequel vous faites une publicité abondante pour votre activité professionnelle en y faisant figurer des travaux accomplis par mon entreprise et en opérant de la sorte une confusion délibérée destinée à induire en erreur le public concernant le travail réalisé par votre entreprise.

7.

Face à ces 1ers constats qui semblaient clairement indiquer que vous opérerez une concurrence déloyale pendant votre contrat de travail, j'ai dû recourir aux services d'un détective privé pour vérifier la nature actuelle de vos activités.

8.

Ce 14.08.2020, j'ai reçu le rapport de l'entreprise de détective privé comprenant des clichés photographiques duquel il ressort de qui a constaté que vous effectuiez un chantier au : avec deux autres ouvriers porteurs de T-Shirt au nom de votre entreprise. Vous vous êtes fait livrer du ciment et du sable par , aux fins de réaliser une chape au profit de l'habitation concernée.

9.

L'ensemble des éléments qui précèdent démontre que vous exercez une activité identique à celle de la SPRL TERCHAP alors même que nous sommes liés par contrat de travail depuis plus de 10 ans.

10.

Vous n'avez pas hésité à opérer délibérément une confusion entre les activités de votre employeur et celles que vous réalisez dans le cadre de votre nouvelle activité indépendante dans le but de recruter une clientèle propre.

Des rumeurs courent au sein du personnel selon lesquelles vous avez tenté de débaucher certains travailleurs de l'entreprise.

11.

En agissant de la sorte, vous violez l'article 17 de la loi du 3^e de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui dispose qui impose au travailleur :

« de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

a) d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article X1332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I. 17/1, 1^o, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer 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 ; »

12.

Votre attitude constitue, en outre, un manquement à l'exécution de bonne foi de votre contrat de travail (Article 1134 al 3 du Code civil).

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

13.

Les agissements dont vous vous êtes rendu responsable rendent immédiatement et définitivement impossible toute possibilité de poursuite de notre collaboration professionnelle.

14.

Par la présente, je vous notifie officiellement votre licenciement pour motif grave, sans indemnité ni préavis.

A dater de ce jour, vous ne faites plus partie du personnel de l'entreprise.

Les documents sociaux vous parviendront dans les tous prochains jours par l'intermédiaire du secrétariat social.

15.

En outre, je vous mets officiellement en demeure de cesser la concurrence déloyale à laquelle vous vous livrez.

Outre le fait que cette concurrence est présumée déloyale dans la mesure où elle est réalisée durant l'exécution du contrat de travail, il semble que vous n'hésitez pas à recourir à du travail non déclaré en engageant du personnel qui n'a pas été inscrit à l'ONSS en faussant de la sorte les prix du marché.

16.

Je vous enjoins notamment de mettre fin immédiatement :

- *A toute forme de confusion entre vos activités et celle de mon entreprise,*
- *A toute manœuvre de débauchage du personnel de la SPRL TERCHAP*
- *A toute démarche aux fins de prendre contact avec la clientèle de la SPRL TERCHAP (dont notamment les entreprises*
- *De supprimer toutes les photos de votre page FACEBOOK 'l' correspondant aux travaux effectués par la SPRL TERCHAP*
- *A tout contact avec les fournisseurs et partenaires de la SPRL TERCHAP,*
- *A mettre fin à tout mécanisme de travail au noir et/ou de fraude sociale*

17.

Je vous invite également à restituer le matériel appartenant et vos vêtements de travail à l'entreprise endéans les 48heures à dater du présent courrier.

18.

Votre attitude a, en outre, occasionné un important préjudice à la SPRL TERCHAP qui entamera une action en justice à votre encontre aux fins d'obtenir des dommages et intérêts liés à votre attitude fautive.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE

Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

Bien à vous. »

La requête introductive de l'Instance a été reçue au greffe le 13 août 2021.

III. DISCUSSION.

A) Procédure : quant à la demande d'écartement des conclusions et pièces

Monsieur N soutient que les conclusions principales de la société (mais non les suivantes) ainsi que les pièces initialement déposées devraient être écartées en ce que les premiers écrits de procédures (conclusions principales) auraient été communiqués en dehors des délais initialement convenus.

Monsieur N soutient que « les pièces écartées parce que tardivement communiquées ne peuvent plus être déposées puisqu'elles ne seront pas des pièces nouvelles lors des autres délais fixés par l'ordonnance du 25 octobre 2021 ».

L'article 747, § 2, alinéa 6, Code judiciaire dispose en sa première phrase que, sans préjudice de l'application des exceptions prévues à l'article 748, §§ 1er et 2, les conclusions qui sont remises au greffe ou envoyées à la partie adverse après l'expiration des délais sont d'office écartées des débats.

Conformément à l'article 740 du Code judiciaire, les pièces et notes doivent être communiquées à la partie adverse en même temps que les conclusions.

En ce qui concerne la demande d'écartement des premières conclusions, cette demande n'a pas d'intérêt étant donné que le juge tient compte uniquement des dernières conclusions (qui doivent prendre la forme de conclusions de synthèse) et ne doit répondre qu'aux moyens repris dans les dernières conclusions (voir l'article 748 bis du Code jud.) Les secondes conclusions puis les conclusions de synthèse de la société défenderesse ont été communiquées à partie demanderesse et déposées au greffe dans le délai prévu par l'ordonnance de mise en état.

Quant aux pièces de la société, elles ont été communiquées avec les premières conclusions le 24 janvier 2022. Monsieur N y a répondu par voie de conclusions déposées le 22 février 2022 (soit 6 jours avant le délai fixé par l'ordonnance). Bien qu'elles demandaient l'écartement desdites conclusions et pièces, les conclusions principales de Monsieur N y ont ainsi intégralement répondu avant le délai fixé.

La défenderesse a ensuite déposé des conclusions additionnelles le 28 avril 2022, soit dans le respect de l'ordonnance de mise en état.

A nouveau, Monsieur N y a intégralement répondu, par voie de conclusions déposées le 23 juin 2022, soit avant le délai fixé.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

Le principe du contradictoire et les droits de la défense ont été respectés. Le conseil du demandeur ne soutient pas d'ailleurs que de nouvelles pièces auraient été produites, ce qui aurait pu, le cas échéant, justifier une requête sur pied de l'article 748 du Code judiciaire.

La demande d'écartement des pièces de la société formulée par Monsieur N doit, partant, être rejetée.

B) Au fond : le congé pour motif grave

1. Respect du double délai de 3 jours.

1.1. En droit

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins ; de même, peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé (voir l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le délai de trois jours se calcule en jours ouvrables. Par « jours ouvrables », on entend tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et jours fériés.

C'est la notification qui doit se situer dans le délai de trois jours et non la réception par son destinataire (« Employer, occuper, licencier », Kluwer, L.2.5- 1250 ; voir aussi C.T. Mons, 20/03/1986, R.G. 83/12418).

Il appartient à la partie qui invoque le motif grave de prouver que le délai de trois jours a effectivement été respecté.

Cette disposition est impérative en faveur du travailleur et de l'employeur de sorte que le juge doit vérifier d'office si le délai a été respecté.¹

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, « *le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave* ». (voir la jurisprudence citée par C.WANTIEZ et D.VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Larcier 2^{ème} Ed., 2012, p.43).

Lorsque le(s) fait(s) reproché (s) à l'appui d'un motif grave constitue(nt) un manquement continu, la Cour de Cassation considère que « *la détermination du moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle est laissée à l'appréciation de la partie désirant exercer le droit qui lui est conféré par la loi de mettre*

¹ Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et J.T.T. 2000,p.369 ; Cass. (3e ch.), 13 janvier 2003, J. T. T., 2003, p. 268.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

fin au contrat pour motif grave. » (voir Cass. 18 septembre 1994, J.T.T. 1995, p.29 ; Cass.27 novembre 1995, J.T.T. 1996, p.141 ; Cass. 20 mars 2000, J.T.T. 2000, p.209 ; Cass 28 mai 2001, J.T.T. 2002, p.39).

Dans l'hypothèse de manquement continu ou manquements répétés, les avertissements et sommations de l'employeur peuvent jouer un rôle dans l'appréciation du juge non seulement pour apprécier le délai de 3 jours que pour l'appréciation de la gravité du motif. L'employeur a donc le droit de déterminer le moment à partir duquel le manquement répété rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre les parties (voir C.Trav. Liège, sect. Liège, 21 décembre 2012, R.G. n°2011/AL/1999 sur le site www.terralaboris.be).

Pour apprécier le délai de 3 jours, il ne faut pas confondre la connaissance certaine des faits invoqués comme motif grave, de la preuve des faits.

S'il est admis que l'employeur puisse mener certaines investigations avant de notifier un congé pour motif grave pour avoir la connaissance des faits avec toutes leurs circonstances, il ne peut par contre retarder le point de départ du délai en procédant à des enquêtes en vue de se ménager la preuve des faits.

La Cour du travail de Mons² précise que :

« (...) l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peut constituer l'événement 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., 14/10/1996, JTT 1996, p. 500 et note; Cass., 8/11/1999, JTT 2000, p. 210; Cass., 5/11/1990, 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 », Anthemis, 2011, p. 76).

Tout est question d'appréciation en fait ».

1.2. Application.

La société défendresse fait valoir les éléments suivants pour dire qu'elle a respecté le délai de 3 jours prévu à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 :

² C.Trav. Mons (3^{ème} ch.) 3 mai 2022, R.G. n°2021/AM/35.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

- Le 12 août 2020, son gérant a été averti par un de ses clients que M. N exerçait non seulement une activité concurrente à la sienne, mais ce de manière tout à fait déloyale, **en utilisant notamment des photos/vidéo des chantiers de la société défenderesse pour promouvoir son activité concurrente sur FACEBOOK** (pièce 1 du dossier de la défenderesse).
- Elle a souhaité obtenir la certitude des faits qui lui avaient été dénoncés et a, dans ce contexte, fait dresser constat, par l'Huissier M. le 13 août 2020, de l'ensemble des éléments se trouvant sur la page FACEBOOK de Monsieur N ; visant à promouvoir sa nouvelle activité concurrente sous le nom de l'entreprise (pièce 2).
- Elle a engagé, le 12 août 2020, les services d'un détective privé, qui lui a communiqué, le 14 août 2020, un rapport aux termes duquel Monsieur N avait été constaté en train d'effectuer une activité concurrente à la sienne, le 13 août 2020, en présence d'au moins deux autres travailleurs, sous le nom de la société
- Le 15 août 2020 est un jour férié,
- Le licenciement pour motif grave a été notifié par recommandé du 17 août 2020, soit dans les 3 jours de la connaissance certaine des faits, connaissance acquise le 14 août.

Le demandeur soutient que le délai de 3 jours n'est pas respecté car le gérant de la défenderesse était informé depuis juin 2020 de l'activité complémentaire de chapiste qu'il avait débuté mi-mai 2020 et il en vaut pour preuve deux SMS adressés par le gérant, outre la signature par la défenderesse d'un certificat d'emploi pour le demandeur le 11 mai 2020.

Le Tribunal considère que si la signature du certificat d'emploi ne démontre pas que le gérant était informé de l'entame d'une activité complémentaire d'indépendant par le demandeur, par contre les deux SMS ne laissent planer aucun doute sur le fait que le gérant était au courant du démarrage d'une activité complémentaire de chapiste par le demandeur. Ainsi le SMS du 23 juin 2020 est rédigé comme suit :

« Félicitations » auquel le demandeur répond : « Merci ».

La société défenderesse allègue que ce SMS ne devrait pas être compris comme un message de félicitations mais comme « *un message sarcastique visant à prévenir Monsieur N. que de tels agissements n'étaient pas acceptables* ». Cette explication est oiseuse.

En tout état de cause, le second SMS est plus explicite si on le replace dans son contexte, à savoir que le gérant était inquiet de savoir que le demandeur avait entamé une activité indépendante potentiellement concurrente et il craignait que ce dernier quitte la société. Il ne peut être contesté par la défenderesse que les parties ont une discussion fin juin 2020 (voir la page 9 des conclusions de synthèse de la défenderesse). A l'occasion de cette discussion, le demandeur a rassuré le gérant en lui disant qu'il n'exerçait pas d'activité concurrente au cours de son contrat de travail et qu'il ne comptait pas quitter l'entreprise avant au moins un an. Le SMS adressé par le gérant de la société le 27 juin 2020 précise ainsi que :

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

« Bonjour
Je suis rassuré de tes intentions. J
J'ai passer une bonne nuit.
4 jours sans dormir c'est un peu beaucoup. (...) ».

L'attestation de Monsieur B confirme également que le gérant de la défenderesse était informé des démarches du demandeur en vue d'une activité complémentaire et qu'une discussion a eu lieu entre les parties en juin 2020 (voir pièce n°14 du dossier du demandeur).

La société défenderesse fait valoir, à juste titre, qu'après la discussion du 25 juin 2020, le gérant a été rassuré³ et le lien de confiance (critère décisif pour apprécier le motif grave) n'était pas rompu.

Ce n'est pas la connaissance de l'entame d'une activité indépendante qui est en cause, c'est la connaissance de l'exercice d'une activité concurrente déloyale qui est reprochée. La défenderesse invoque ainsi que c'est suite au mail d'un client, Monsieur C, , envoyé le 12 août 2020 qu'elle a mené des investigations pour voir dans quelle mesure l'activité complémentaire de chapiste du demandeur pouvait constituer une activité concurrente déloyale.

Le Tribunal considère que les investigations menées par la défenderesse suite au mail du 12 août 2020 n'étaient pas inutiles et ont permis de donner des informations complémentaires sur les activités réelles du demandeur. La connaissance des faits, avec leurs circonstances particulières permettant de se faire une appréciation sur le motif grave, peut être située au 14 août 2020.

Le congé pour motif grave adressé par recommandé du 17 août 2020 a donc été notifié de manière régulière.

2° Appréciation du motif grave et preuve

2.1° En droit

La loi définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Le motif grave suppose donc une faute grave ou importante. Il importe peu à cet égard que la faute ait été commise intentionnellement ou non.

La faute constitutive de motif grave doit répondre à plusieurs caractéristiques :

- elle doit être d'une gravité certaine ;
- cette gravité doit rendre immédiatement impossible les relations de travail;
- cette gravité doit entraîner la perte de confiance dans les services du cocontractant.

³ Le demandeur avait dit qu'il ne comptait pas quitter son employeur avant un an au moins.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 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 mars 1995, J.T.T. 1995, 281 et Chr.D.S. 1995, 469).

Le licenciement pour motif grave étant la sanction suprême puisqu'elle prive le travailleur de toutes indemnités, le juge doit apprécier la gravité de la faute en appliquant le principe de proportionnalité entre la sanction et la faute (voir V.VANNES, Le contrat de travail, Aspects théoriques et pratiques, 1996, p.647).

Le critère pour apprécier si une faute grave constitue un motif grave est de voir si la faute grave entraîne une rupture du lien de confiance entre l'employeur et le travailleur rendant impossible la poursuite des relations de travail.

Quant à l'exercice d'une activité concurrente durant le cours d'exécution du contrat de travail, le Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, dans un jugement du 5 septembre 2017,⁴ a rappelé les principes suivants :

« Le principe de la liberté du travail, notamment celle de pouvoir choisir son activité, tout comme celui de la liberté du commerce et de l'industrie, trouvent leur origine dans le décret d'Allarde.

En vertu de ce principe, le travailleur est libre d'exercer une deuxième activité professionnelle ou non, comme salarié ou indépendant.

Ce principe ne dispense toutefois pas le travailleur de devoir exécuter son contrat de travail loyalement et correctement en application de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de s'interdire de poser des actes de concurrence durant l'existence du contrat de travail (C.T. Gand (8ème ch.), 10 févr. 2006, R.G. n° 125/05 cite par H.-F. LENAERTS, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS, A. FRY, Rupture du contrat de travail-chronique de jurisprudence 206-2010, Larcier, 2010, p. 219).

3.

Les préparatifs d'une nouvelle activité concurrente, indépendante ou salariée, ne relèvent pas de l'exercice d'une activité concurrente et ne sont donc pas illicites, même s'ils sont accomplis avant la fin du contrat de travail, sauf si, ceux-ci s'accompagnent de démarches manifestement contraires aux intérêts de l'employeur, de manœuvres déloyales ou d'agissements qui constitueraient en réalité un commencement effectif de l'exercice d'une activité concurrente.

Selon l'auteur O. RIJCKAERT, la circonstance que le contrat de travail contient une clause de non-concurrence valable permet toutefois de considérer que les actes préparatifs d'une activité concurrente suffisent à justifier le licenciement pour motif grave (O. RIJCKAERT, « Motif grave, et concurrence (déloyale) », in Le congé pour motif grave, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthemis, 2011, p. 452-453).

⁴ Voir T.Trav. Hainaut, div Charleroi (3 ème ch) 5 septembre 2017, R.G. n°16/1876/A à consulter sur le site terralaboris.be avec aussi un commentaire sur ce site.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

4.

En revanche, l'exercice effectif d'une activité concurrente durant le contrat de travail sans l'autorisation de l'employeur et à l'insu de celui-ci, constitue un motif grave (C.T. Mons, 13 févr. 2008, J.L.M.B., 2008, p. 1833), quel que soit le régime de cet exercice, sans que l'employeur ne doive démontrer l'existence d'un dommage (T. Trav. Audenarde, 6 mars 1997, A.J.T., 1997-1998, p. 87, note 13. LIETART),

Du fait de l'existence du contrat de travail, la concurrence effective au cours du contrat de travail est nécessairement « déloyale » puisqu'elle entre nécessairement en conflit avec les intérêts personnels de l'employeur (V. VANNES, Le contrat de travail-Aspects théoriques et pratique, 2^{ème} éd. Bruxelles, Bruylant 2003, p. 337, C.T. Mons, 3 févr. 2004, J.T.T., 2004, p. 288 ; C.T. Mons, 8 déc. 2010, J.L.M.B., 2011, p. 715), même si cette activité est exercée pendant une période de suspension du contrat, pour cause de vacances annuelles ou de crédit-temps par exemple (C.Trav. Bruxelles, 13 avril 1990, J.T.T., 1991, p. 441), et ce, quel que soit le régime juridique, indépendant ou salarié de cette concurrence, et que l'activité litigieuse soit exercée par le travailleur pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers (C.T. Mons, 13 sept. 2005, J.T.T., 2006 p. 4).

Le Tribunal du travail de Liège (division Huy) dans un Jugement rendu le 14 mai 2018, a également rappelé que seule la préparation à l'exercice d'une activité concurrente future est admise.⁵ La Cour du travail de Mons précise que le travailleur peut se préparer à exercer une activité future, éventuellement concurrente de celle de son employeur. Ainsi, il peut enregistrer un nom de domaine et créer une page d'attente, simples actes préparatoires à l'éventuel exercice futur de cette activité.⁶

2.2. Application

En l'espèce, le demandeur a entamé mi-mai 2020 une activité complémentaire de chapiste dans la région de La Louvière, soit dans le même secteur d'activité et la même zone géographique que celle de la défenderesse.

Il n'est pas contesté par le demandeur qu'il a effectivement publié sur la page FACEBOOK de quelques photos et une vidéo de réalisations qu'il a effectuées en sa qualité d'ouvrier chapiste de la défenderesse.⁷ (voir aussi le constat de l'huissier de justice).

Cette attitude est déloyale vis-à-vis de son employeur et est de nature à prêter confusion entre la société défenderesse et les activités de

C'est à tort que le demandeur fait valoir qu'il n'est pas démontré que la publication de ces photos a entraîné une confusion et un préjudice pour la défenderesse. En effet, il suffit qu'il y ait une possibilité de confusion ayant pour effet d'induire en erreur la clientèle et qu'elle soit attirée.

Est sans incidence le fait qu'il n'y ait pas eu d'intention malveillante dans le chef du demandeur.

⁵ Voir T. Trav. Liège (division Huy), 14 mai 2018, R.G. 17/11/A, commenté sur le site Internet terralaboris.be.

⁶ C.Trav. Mons, 22 décembre 2015, R.G. n°2013/AM/335, consultable sur le site terralaboris.be.

⁷ Voir les conclusions de synthèse du demandeur, page 14.

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

La seule publication de ces photos constitue en soi un acte de concurrence déloyale constitutif d'un motif grave. Par ces agissements, le travailleur a méconnu l'article 17,3° de la loi du 3 juillet 1978 (interdiction de se livrer à tout acte de concurrence déloyale) et l'article 1134 du Code civil (exécution de bonne foi des conventions).

Il n'est pas nécessaire de se pencher sur les autres agissements invoqués dans la lettre de rupture (tentative de débauchage et allégation de recours à du travail au noir).

Le congé pour motif grave est justifié et le demandeur n'a pas droit à une indemnité compensatoire de préavis.

Le demandeur étant débouté de son action, il doit être condamné aux dépens de l'instance liquidés par la société défenderesse à 1.540 € étant l'indemnité de procédure (montant de base).

PAR CES MOTIFS,

Le Tribunal du Travail, après en avoir délibéré,

Statuant contradictoirement;

Déclare la demande principale recevable mais non fondée ;

Déboute le demandeur de son action ;

Condamne le demandeur aux frais et dépens de l'instance liquidés par la société défenderesse à 1.540 € et délaisse au demandeur la charge de ses propres dépens ;

Dit qu'en application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire du présent jugement est de droit nonobstant appel ;

Ainsi rendu et signé par la **dixième** chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, composée de :

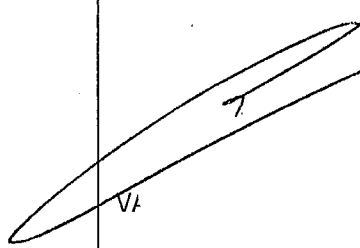
Mme N. M.

M. S

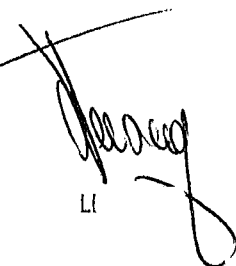
Mme L.

M. V.

Vice-présidente au Tribunal du travail,
Juge social suppléant au titre d'employeur,
Juge social au titre de travailleur ouvrier,
Greffier.



VA



LI



SI



IV

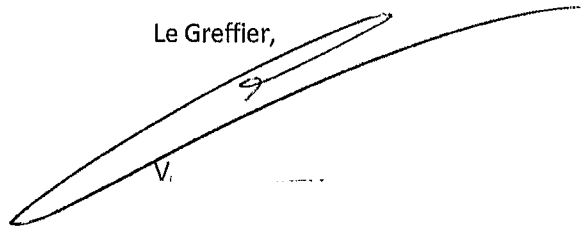


M,

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT – DIVISION DE BINCHE
Rôle n°21/1427/A Jugement du 24 octobre 2022

Et prononcé à l'audience publique du **24 octobre 2022** de la **dixième chambre** du Tribunal du travail du Hainaut, division Binche, par Mme M/ , Vice-présidente au Tribunal du travail, président de chambre, assistée de M. V. , Greffier.

Le Greffier,

A long, sweeping, handwritten signature in black ink, starting from the left and curving upwards and to the right.

V.

La Vice- Présidente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a series of loops and a horizontal stroke.

M/