
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la troisième chambre

En cause de : Madame S L. i
h. i e.
Ti

partie demanderesse,

comparaissant par son conseil, Maître MONNOT, avocat, loco Maître Xavier DEWAIDE, avocat à 6041 GOSSELIES, rue Auguste Piccard, 12

Contre : **L'ASBL DESIGN INNOVATION**
Inscrite à la BCE sous le n° 0879.929.065
Dont le siège social est sis Rue Warmonceau, 318
6000 CHARLEROI

partie défenderesse,

comparaissant par son conseil, Maître Florence DELCHEVALERIE, avocate, loco Maître Olivier SCHEUER, avocat à 1000 BRUXELLES, Place Poelaert, 6

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu la requête contradictoire déposée au greffe le 04 mai 2016 ;

Vu l'ordonnance sur pied de l'article 747 §1^{er} du Code Judiciaire rendue le 23 mai 2016, fixant la cause à l'audience du 06 juin 2017 ;

Vu les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 18 juillet 2016 ainsi que les pièces y annexées ;

Vu les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 22 septembre 2016 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 15 novembre 2016 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 23 janvier 2017 ainsi que les pièces y annexées ;

Vu les dernières conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 22 mars 2017 ;

Vu la pièce complémentaire de la partie demanderesse déposée à l'audience du 06 juin 2017 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries à l'audience publique du 06 juin 2017, la tentative de conciliation organisée par l'article 734 du Code judiciaire n'ayant pas abouti.

I. OBJET DE LA DEMANDE

Par conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 23 janvier 2017, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- 22.014,84 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 10.567,13 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure s'élevant à 262,37 € ;

Elle tend également à entendre condamner la partie défenderesse à lui délivrer le document C4 rectifié et des documents sociaux à remettre à l'issue du contrat de travail, sous peine d'astreinte de 125 € par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.

La partie demanderesse sollicite, enfin, que le présent jugement soit assorti de l'exécution provisoire, nonobstant tout recours et sans cantonnement ni consignation.

II. LES FAITS

Il ressort des pièces produites et des explications fournies à l'audience que :

1.

La partie demanderesse a été engagée à partir du 2 janvier 2013 par la partie défenderesse, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée et à temps plein pour exercer les fonctions de responsable pédagogique. Il y était prévu que les prestations de travail sont à effectuer à Charleroi et à Mons.

2.

Entre le 21 et le 23 septembre 2015, divers échanges de courriels interviennent, desquels ressortent :

- l'existence de difficultés relationnelles entre la partie demanderesse et un de ses collègues formateur, Monsieur K ;
- le refus opposé par la partie demanderesse d'intervenir avec ce dernier au jury de deux formations programmées en octobre et en décembre 2015, malgré la demande de sa directrice et ;
- dans le contexte du maintien par la directrice de cette demande de collaboration entre la partie demanderesse et Monsieur K, la demande de renseignements formulée par la partie demanderesse à la partie défenderesse concernant les conditions d'une rupture de son contrat de travail (démission ou licenciement).

3.

Le 25 septembre 2015, la partie défenderesse adresse un avertissement à la partie demanderesse. Il y est relevé que son attitude, consistant à refuser d'intervenir au jury, communément avec Monsieur F relève de l'insubordination. La partie demanderesse est mise en garde contre les sanctions sévères qui pourraient être prises en cas de refus persistant de sa part de collaborer avec celui-ci.

4.

Le 11 février 2016, Madame V directrice de la partie défenderesse, est informée par Madame D de la découverte par Monsieur K, de l'implication de la partie demanderesse au sein du BLIC.

Le jour-même, Madame V adresse un courriel à la partie demanderesse aux termes duquel celle-ci indique vouloir la rencontrer sans tarder. Il lui est demandé de se présenter à Charleroi dans l'après-midi du lundi 15 février, à 14 heures ou 15 heures.

Le dimanche 14 février 2016, Madame V adresse un courriel à la partie demanderesse dans lequel elle précise qu'elle passera au bureau de Mons le lundi 15 février 2016, début de matinée afin de l'y rencontrer.

5.

Le 15 février 2016, une réunion a lieu entre Madame V et la partie demanderesse. L'implication de la partie demanderesse dans le BLIC y est discutée entre parties.

Madame V indique ensuite verbalement le jour même à la partie demanderesse sa décision de rompre son contrat de travail pour motif grave (fait non contesté).

Une proposition de règlement amiable a été formulée en suite de la notification verbale du congé pour motif grave.

6.

La confirmation écrite de son licenciement pour motif grave est notifiée par envoi recommandé du 16 février 2016.

7.

Par courrier recommandé du 18 février 2016, le motif grave de son licenciement est précisé à la partie demanderesse en ces termes :

« (...) »

Madame,

Nous nous référons à notre entretien et à notre lettre du 15 février 2016.

Ci-après, vous trouverez une description du motif grave qui justifie votre licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité.

1.

Le jeudi 11 février 2016, un collaborateur découvre, en consultant les pages du site Internet leblic.be et plus particulièrement la rubrique News dudit site, que vous exercez une activité parallèle et concurrente, probablement en tant qu'indépendante.

2.

Interpellés, nous décidons de vous entendre le lundi 15 février 2016 à 9h30. Confrontée à ce que nous venions de découvrir avec stupéfaction (soit, l'exercice effectif d'une activité parallèle et concurrente), vous niez exercer cette autre activité. Vous faites en revanche état d'un projet d'activités (nous étions au courant du fait que vous aviez un projet) qui seraient, selon vous, très différentes de celles exercées par Design Innovation et destinées à un public ou une clientèle différente.

3.

Votre mode de défense (« Je n'ai rien fait, c'était simplement un projet ») ne résiste toutefois pas à l'analyse du site Internet leblic.be duquel il ressortait clairement, quand notre collaborateur l'a consulté le jeudi 11 février 2016, que vous aviez déjà participé à des activités pour le Blic ces dernières semaines ; nous sommes donc très loin d'un simple projet d'activités au stade de la réflexion.

Le fait que cette rubrique News sur site leblic.be ait été supprimée dès le lendemain de notre entretien du 15 février 2016 confirme, si nécessaire, votre embarras quant à ce. Fort heureusement, nous avons anticipé que vous pourriez agir de la sorte pour tenter de faire disparaître ces éléments et nier l'incontestable. Nous ne sommes malheureusement pas très surpris par votre manière de procéder.

4.

Constitue une circonstance aggravante le fait que, dans le cadre de cette activité parallèle et concurrente, des modules très proches de ceux que Design Innovation propose ou pourrait proposer (notamment si vous aviez accepté d'y travailler) sont offerts.

5.

Constitue une autre circonstance aggravante le fait que vous ayez déjà été avertie, le 25 septembre 2015, pour des faits d'insubordination (avertissement que vous n'aviez pas contesté). Cet avertissement n'a manifestement pas été suivi d'effet.

6.

L'exercice d'une activité concurrente pendant le contrat de travail constitue incontestablement un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations contractuelles.

Pour toutes ces raisons, nous confirmons votre congé pour motif grave.

Cordialement.

V
Directrice »

8.

Par requête contradictoire déposée le 4 mai 2016, la présente procédure est introduite devant le tribunal de céans.

III. RECEVABILITE

La demande a été introduite dans les formes et le délai légal. Elle est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

IV. FONDEMENT

A. QUANT AU MOTIF GRAVE DE LICENCIEMENT

1. Le délai de trois jours

Rappel des principes applicables

1.

Aux termes de l'article 35, alinéa 3, de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail (ci-après « LCT »): « *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* ».

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, LCT incombe à la partie qui invoque l'existence du motif grave (art. 35, dernier alinéa), le juge appréciant souverainement (tant la gravité de la (des) faute (s) que) le respect du délai de trois jours, en fonction des circonstances de la cause.

2.

Le délai de trois jours prescrit par l'article 35, al. 3 de la LCT ne commence pas à courir à dater de la survenance du (ou des) fait (s) constitutif (s) du motif grave mais à dater de la connaissance suffisante et effective de ceux-ci par la personne ayant le pouvoir de rompre le contrat de travail (voy. notamment Cass., 14 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 390).

La simple connaissance ne suffit pas : elle doit être suffisante pour asseoir la conviction de l'auteur de la rupture ainsi que celle du destinataire du congé et de la justice : « *le fait qui constitue le motif grave de la rupture est 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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » (voy. Cass., 6 sept 1999, *J.T.T.*, 1999, p. 457 ; Cass., 8 nov. 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 211).

En vue d'acquérir une telle connaissance, l'auteur du congé peut procéder à des mesures d'investigation pour autant que celles-ci ne soient pas perçues comme un artifice dont l'unique objectif serait de faire courir un nouveau délai de trois jours.

Hormis les cas où il serait constaté que, ayant égard aux circonstances de la cause, un entretien avec le travailleur ne saurait en aucun cas apporter une connaissance de l'existence, de l'imputabilité ou de la gravité du fait différente de celle acquise avant l'audition, le licenciement qui interviendrait moins de trois jours ouvrables après cette audition ne peut être déclaré tardif.

La Cour de cassation enseigne en effet que : « *quel que soit son résultat, l'audition préalable du travailleur peut, suivant les circonstances de la cause, constituer une mesure permettant à l'employeur d'acquiescer une telle certitude : que de la circonstance que le licenciement a été décidé après un entretien, sur la base de 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., 5 nov. 1990, *J.T.T.*, 1991, p. 155).

3.

La connaissance doit être effective et non simplement possible. Le délai légal de trois 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. De manière constante, la jurisprudence de la Cour de cassation casse en effet 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. (voy. notamment Cass., (3^{ème} ch.), 28 févr. 1994, *J.T.T.*, 1994, p. 286 ; Cass., (3^{ème} ch.), 25 avril 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 81)

4.

Dans son arrêt du 17 janvier 2005, la Cour de cassation a décidé que :

« 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 acquiescer du fait invoqué comme motif grave de licenciement une certitude suffisant sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice, doive être entamée sans délai et menée avec célérité » (Chron.D.S., 2006, p. 207).

5.

Si l'auteur du congé apporte des éléments de preuve suffisamment probants de prise de connaissance des faits par la personne compétente pour donner le congé, dans le délai de trois jours, il appartient alors au destinataire du congé d'apporter la preuve contraire de la connaissance suffisante antérieure. (Cass., 4 déc. 1989, *Pas.*, 1990, I, p. 418 ; C.T. Liège, 10 mars 2005, inédit, R.G. n° 7.133/2002, consulté sur www.Juridat.be)

Application

6.

La partie demanderesse invoque le non-respect du délai prévu par l'article 35 LCT. Elle estime qu'à la date de son audition le 15 février 2016, la partie défenderesse avait déjà une connaissance suffisante des faits depuis le 14 décembre 2015. Selon elle :

- la partie défenderesse était informée dès le 14 décembre 2015 du projet de la partie demanderesse de développer des activités différentes de celles exercées par la partie défenderesse et les parties avaient discuté à cette même occasion de la poursuite de leur relation professionnelle en tant que freelance.

- il ne lui a pas été demandé de précisions et d'explications supplémentaires lors de l'audition du 15 février 2015 quant à la prétendue faute grave qui lui est reprochée.

7.

En l'espèce, il n'est pas contesté que :

- Madame V , seule personne habilitée à procéder à un licenciement, a été informée le 11 février 2016 par Madame D que la partie demanderesse exercerait effectivement une activité complémentaire concurrente ;
- Madame V a demandé par courriel du 11 février 2016 à rencontrer la partie demanderesse sans tarder ;
- la partie demanderesse ne travaillait pas les jeudi et vendredi 11 et 12 février 2016 ;
- les parties se sont rencontrées en date du 15 février 2016.

8.

Le tribunal considère que la partie demanderesse n'est pas crédible lorsqu'elle indique qu'en date du 15 février 2016, elle a été mise devant le fait accompli et que la décision de la licencier était déjà prise, avant même sa rencontre avec Madame V . Elle indique, concernant la problématique du respect du délai de trois jours, que lors de cette rencontre, il ne lui a pas été demandé de précisions ou explications, quant à la prétendue faute grave qui lui était reprochée, alors qu'elle reconnaît par ailleurs de manière contradictoire que « le lundi 15 février, Madame L est alors convoquée par Madame V et malgré ses dénégations a été licenciée immédiatement pour motif grave » (le tribunal souligne).

Ce faisant, la partie demanderesse reconnaît avoir été entendue à propos des faits justifiant son licenciement pour motif grave, avant même que celui-ci lui soit notifié.

9.

Le fait qui justifie le motif grave reproché n'est pas le projet d'une activité professionnelle non concurrente mais l'exercice effectif d'une activité concurrente en cours de contrat.

Dès lors, la circonstance que la partie défenderesse ait été tenue au courant en décembre 2015 de l'existence d'un *projet* d'activité professionnelle dans le chef de la partie demanderesse n'est pas de nature à permettre de considérer que la partie défenderesse avait une connaissance certaine et suffisante des faits justifiant le motif grave de licenciement, soit *l'exercice effectif* d'une activité professionnelle concurrence, dès décembre 2015.

10.

Après avoir obtenu l'information suivant laquelle la partie demanderesse exercerait effectivement une activité complémentaire concurrente, il était d'autant plus souhaitable et de l'intérêt des deux parties que la partie défenderesse procède à l'audition de la partie demanderesse que la partie défenderesse reconnaît avoir été tenue informée par celle-ci en décembre 2015 de l'existence d'un projet d'activité professionnelle. L'audition devait permettre à la partie défenderesse, de disposer d'explications, de précisions, afin de pouvoir disposer d'une connaissance certaine non seulement des faits mais également des circonstances ayant entouré ceux-ci et de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le tribunal estime que les circonstances de la cause, ne permettent pas de considérer que l'audition de la partie demanderesse n'aurait pu en aucun cas apporter une connaissance de l'existence, de l'imputabilité ou de la gravité des faits différente de celle acquise avant l'audition.

11.

En l'espèce :

- l'audition a eu lieu le 15 février 2016.

- le licenciement pour motif grave a été notifié verbalement le 15 juillet 2016. La partie défenderesse précise en effet qu'après l'avoir écoutée (le lundi 15 février 2016), la directrice a indiqué à Madame L. avoir décidé de mettre fin à son contrat avec effet immédiat compte tenu de la gravité des faits (dernières conclusions, page 5/14). Le licenciement pour motif grave de la partie demanderesse a ensuite été confirmé par envoi recommandé du 16 février 2016.

-le motif grave du licenciement a quant à lui été précisé par envoi recommandé du 18 février 2016.

Le double délai légal de trois jours ouvrables a donc été respecté. Le licenciement ne peut par conséquent être déclaré tardif. Il est régulier en la forme.

2. Le motif grave

1. Rappel des principes applicables

1.

Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

2.

La notion de motif grave, telle qu'elle est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 comporte trois éléments :

- une faute ;
- la gravité de cette faute ;
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et le contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 nov. 2006, n° JC06BK1, www.cass.be).

C'est donc le constat indéniable selon lequel la relation de travail ne peut plus être poursuivie même pour une brève période qui est essentiel pour l'appréciation du motif grave (Cass., 1^{er} juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 285).

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle, pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation (Cass., 6 juin 2016, R.G. S.15.0067.F/11, consultable sur www.juridat.be).

3.

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 (8^{ème} ch.), 10 févr. 2006, R.G. n° 125/05 cité par H.-F. LENAERTS, J.-Y. VERSLYPE, G. WILLEMS, A. FRY, *Rupture du contrat de travail-chronique de jurisprudence 2006-2010*, Larcier, 2010, p. 219).

4.

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).

5.

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 B. 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).

Application à l'espèce

1.

Le motif grave reproché à la partie demanderesse consiste dans le fait d'avoir, en cours de contrat de travail, exercé une activité parallèle et concurrente à celle de la partie défenderesse en participant à des activités pour le BLIC

La partie demanderesse invoque n'avoir fait que poser des actes préparatoires à l'exercice d'une activité dans le BLIC, tout en informant sa direction de ce « projet ».

2.

La partie demanderesse indique que « les activités que le BLIC entend mettre en place n'entrent pas « pleinement » en concurrence avec ce que propose l'ASBL DESIGN INNOVATION ». Elle reconnaît néanmoins à tout le moins, qu'une partie des activités du BLIC - qu'elle qualifie de futures - présentent des similitudes avec celles de la partie défenderesse dès lors qu'elles concernent la créativité. (page 12/18 des conclusions additionnelles et de synthèse). Elle reconnaît par ailleurs que le BLIC a pour objectif de se concentrer sur « des formations ». Elle allègue toutefois que ces formations en créativité seraient proposées dans une perspective de développement durable alors que l'ASBL DESIGN INNOVATION serait absente de ce domaine lors de son licenciement. Il n'est toutefois pas contesté que la partie défenderesse a proposé une formation sur l'éco-conception et l'éco-design, ce qui signifie que celle-ci, à l'instar du BLIC, a pour objet, à tout le moins notamment, de proposer des formations dans une perspective de développement durable.

Le dossier de pièces laisse apparaître que la partie défenderesse a proposé des modules de formation d'un à cinq jours en créativité et que le BLIC a proposé également une formation d'une durée d'un jour en créativité, formation intitulée « booster la créativité », laquelle a eu lieu le 10 décembre 2015.

La similitude des activités, à tout le moins d'une partie de celles-ci, est donc établie entre le BLIC et l'ASBL DESIGN INNOVATION.

3.

Par ailleurs, la partie demanderesse ne conteste pas que ses fonctions au sein de la partie défenderesse consistaient notamment à assurer le développement, la coordination et, le cas échéant, l'animation de formations. Le descriptif de ses fonctions le confirme au demeurant tout en précisant en outre que la partie demanderesse était amenée au sein de la partie défenderesse à proposer des orientations de formation, à analyser les besoins de formation et soutenir la mise en œuvre des dispositifs, en plaçant son action dans une optique de collaboration interne et de partenariat externe.

Le site du BLIC laisse quant à lui apparaître que ses fondatrices, à savoir la partie demanderesse et Madame M proposent également des solutions de formation faite sur-mesure en fonction des besoins et des thématiques et animent également des modules de formation.

La similitude des fonctions est également établie.

4.

Par conséquent, le BLIC (Bistro Labo des Initiatives Créatives), créé en cours de contrat de travail, par la partie demanderesse et Madame M, et duquel il ressort que la partie demanderesse propose des solutions de formation, met en place et anime des formations en créativité, constitue une activité concurrente et parallèle qui est potentiellement préjudiciable aux intérêts de la partie défenderesse et donc fautive, pour autant toutefois qu'il soit établi par la partie défenderesse, que les actes qui ont été posés par la partie demanderesse sont allés au-delà de la seule préparation licite d'une activité concurrente.

En l'espèce, le dossier de pièces laisse apparaître qu'en cours de contrat, la partie demanderesse et Madame M

- ont créé et mis en ligne un site internet le blic.be, lequel peut être assimilé à la diffusion d'une campagne publicitaire ;
- ont organisé à Mons, en date du 10 décembre 2015, une formation payante (90 €) d'un jour sur le thème « booster la créativité » ;
- ont animé un atelier au Coworking de Mons le 29 octobre 2015 intitulé « Labo créatif » dont le thème était de chercher des idées innovantes et originales pour insuffler de la créativité dans l'entreprise. A propos de cet événement, sur la page Facebook du BLIC, on peut lire notamment le commentaire suivant « Merci à et Si pour leurs remue-ménages ! » ;
- avaient planifié une animation le 17 mars 2016 lors de la 4^{ème} rencontre des « Positive Entrepreneurs Mons » pour laquelle le nombre de participants était limité à 20 personnes ;
- ont proposé depuis la création du site leblic.be de les contacter afin de créer un outil d'apprentissage adapté au projet de l'entreprise ;
- ont déjà planifié (à des dates qui ne peuvent être déterminées sur la base des pièces fournies et qui sont sans doute postérieures à la date de la capture du site internet par la partie défenderesse) diverses autres formations d'un demi jour, voire d'un jour, sur divers thèmes (tels que « visualiser son projet », « le cahier des charges », « dans la peau des usagers », « atelier de co-création », « le design thinking au service du projet : scénariser et prototyper les idées », etc) mais également quelques ateliers (de quelques heures) pour lesquels il était déjà possible de s'inscrire ;

Ces différents éléments démontrent à suffisance que la partie demanderesse ainsi que la co-fondatrice, Madame M étaient entrées dans une phase de concrétisation active et véritable de leur nouvelle activité et non pas que celles-ci restaient cantonnées dans une phase de préparation de cette nouvelle activité.

Vouloir prétendre qu'animer un atelier ne constituerait pas un élément accréditant la thèse d'une entrée dans une phase de concrétisation active de sa nouvelle activité et que l'atelier animé le 16 mars 2016 n'avait pour seul objectif que de « tester les ateliers en situation réelle », n'est pas crédible dans un contexte où le site internet leblic.be opère une distinction dans les activités de formations proposées par le BLIC entre précisément :

- des offres de formations ;
- des offres d'ateliers ainsi que ;
- des offres d'« happy capsules ».

La partie demanderesse n'est pas davantage crédible lorsqu'elle indique que les animations du 29 octobre et du 10 décembre 2015 notamment, étaient des moments de partage en compagnie de relations amicales ne représentant pas de clients potentiels, alors qu'il ressort du dossier de pièces que la formation organisée le 10 décembre 2015 coûtait 90 euros la journée.

5.

Par ailleurs, il importe peu, dans l'analyse de la question de l'exercice effectif ou non d'actes de concurrence en cours de contrat, que la partie défenderesse n'ait apparemment pas encore acquis un statut social, ni davantage que celle-ci n'ait pas perçu de rémunération pour l'activité exercée dans le BLIC, voire encore que certaines de ces activités étaient des ateliers de quelques heures tout au plus (principe même apparemment des ateliers proposés) organisés en dehors de ses heures de travail. La mesure dans laquelle l'activité concurrentielle a effectivement été déployée en cours de contrat de travail est indifférente.

6.

Enfin, la circonstance que la partie défenderesse avait connaissance d'un projet d'activité dans le chef de la partie demanderesse n'établit pas que celle-ci avait accepté, voire même toléré que la partie demanderesse exerce effectivement une activité (partiellement) concurrente à la sienne en cours de contrat. Pour le surplus, la partie défenderesse n'avait pas à émettre d'objection ni à s'opposer en décembre 2015, à ce qui, selon les termes mêmes de la partie demanderesse, n'était qu'un simple *projet* d'activité à exercer après la fin de son contrat, aucune clause de non-concurrence n'y étant prévue.

7.

Dans la mesure où l'exercice effectif d'une activité parallèle et partiellement concurrente est établie, il n'est pas nécessaire d'analyser la question de savoir si celui-ci a été accompagné de manœuvres déloyales (telles que l'entretien d'une confusion ou non entre la partie défenderesse et le BLIC, démarchage de clients, etc) ni davantage celle de savoir si la clause contractuelle d'exclusivité a ou non été violée, ces questions ne présentant d'intérêt que si seule la préparation par la partie demanderesse à une activité concurrente avait été retenue par le tribunal (s'agissant des manœuvres déloyales) ou si l'activité exercée n'était pas concurrente (s'agissant de la clause d'exclusivité).

8.

Constitue un motif grave de licenciement, la participation active et effective en cours de contrat, à une activité parallèle et en partie à tout le moins concurrente à celle de la partie défenderesse, fut-ce en dehors des heures de travail. Cette concurrence est déloyale et ruine la confiance qui doit nécessairement présider aux relations de travail.

La qualité de travail effectué au sein de la partie défenderesse par la partie demanderesse n'est pas une circonstance atténuant la gravité des faits reprochés.

L'argument selon lequel ses collègues Messieurs K et T ont quant à eux été autorisés à exercer également une activité complémentaire qui présente des similitudes avec celle exercée par la partie défenderesse ne permet pas davantage d'atténuer la gravité des faits reprochés.

A ce sujet, le tribunal entend préciser qu'il ne lui appartient pas de s'immiscer dans la politique de gestion du personnel de la partie défenderesse. Surabondamment, la partie défenderesse invoque que les activités de ces collaborateurs ne sont pas concurrentes à celles de la partie défenderesse et qu'elles ont de surcroît fait l'objet d'un accord écrit de sa part. Le présent dossier de pièces ne permet d'ailleurs pas d'analyser *in concreto* les allégations de l'une et l'autre des parties.

8.

Le motif grave de licenciement est donc établi.

Par conséquent, la demande visant à entendre condamner la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de rupture n'est pas fondée.

B. QUANT AU LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DERAISONNABLE

Le licenciement pour motif grave étant fondé, la demande visant au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas fondée.

C. EXECUTION PROVISOIRE

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement.

Conformément à l'article 1397 nouveau du Code judiciaire, dans sa version applicable aux faits :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée et sans préjudice de l'article 1414, l'opposition formée contre les jugements définitifs en suspend l'exécution.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une ».

L'exécution provisoire est donc la règle.

La partie défenderesse sollicite uniquement la possibilité de cantonner les sommes à la Caisse des dépôts et consignation (en cas de condamnation).

Il y a donc lieu de faire droit à la demande d'exécution provisoire du présent jugement

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Déclare la demande recevable mais non fondée,

En application de l'article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, condamne la partie demanderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés par la partie défenderesse au montant de 3.300 € (montant de base de l'indemnité de procédure),

Autorise l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel et sans garantie,

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme A.-F. BRASSELLE

Juge au Tribunal du Travail,
présidant la chambre,

M. D. PESESSE,

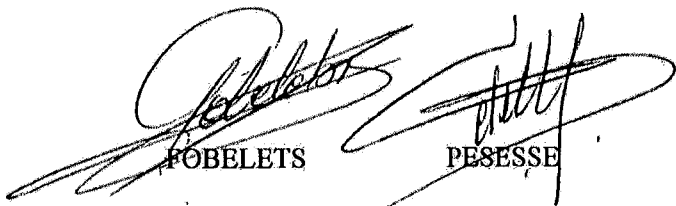
Juge social suppléant au titre d'employeur,

M. V. PALMERI

Juge social suppléant au titre de travailleur employé

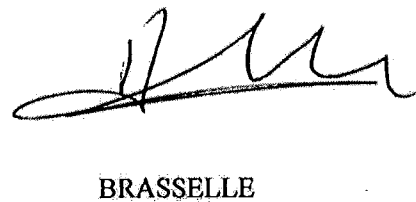
Mme B. FOBELETS,

Greffier



FOBELETS PESESSE

PALMERI

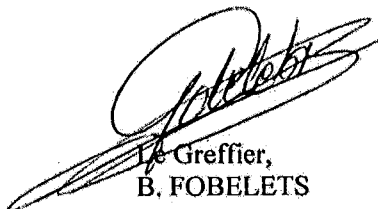


BRASSELLE

En application de l'article 783 du Code judiciaire,

Il a été constaté l'absence de l'employeur, M. Palmeri, juge social suppléant
au titre de travailleur employé.
De signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le 05 septembre 2017, par Madame A.-F. BRASSELLE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de Madame Bernadette FOBELETS, Greffier.



Le Greffier,
B. FOBELETS



La Présidente,
A.-F. BRASSELLE