Numéro de rôle **18/265/A**
Numéro de répertoire **2019/ 2143**
Chambre **2ème chambre**
Parties en cause **O c/** **PRIMOCASTEL SPRL**
Type de jugement **Jugement définitif**

Expédition

Délivrée à : Le :	Délivrée à : Le :

Appel

Formé le : Par :

Tribunal du travail du Hainaut division de Tournai

Jugement

Audience publique du 17 mai 2019

N°18/265/A	*deuxième chambre*	*1e feuillet.*

Rép. n° : 2019/ 2143

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
DIX-SEPT MAI DEUX MILLE DIX-NEUF

En cause de :

O

partie demanderesse, représentée par Maître M.-E. MATERNE loco Maître O. BARTHELEMY, avocat à Dinant ;

Contre :

LA SPRL PRIMOCASTEL, B.C.E. 0825.765.057,
7972 QUEVAUCAMPS, Rue du Sarrazin, 47,

partie défenderesse, comparaissant par Maître G. LEFEBVRE, avocat à Tournai ;

==oOo==

Le tribunal du travail du Hainaut, division de Tournai, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant :

I. Procédure :

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 12 avril 2019.

Le dossier sur la base duquel le tribunal a statué contient les principaux éléments suivants :

- La requête contradictoire de la partie demanderesse reçue au greffe le 3 mai 2018 ;
- L'ordonnance prononcée le 8 juin 2018 en application de l'article 747, § 1er du Code judiciaire, fixant les délais pour le dépôt des conclusions et l'audience de plaidoiries au 12 avril 2019 ;
- Les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 septembre 2018 ;

- Les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse reçus au greffe le 8 novembre 2018 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 7 décembre 2018 ;
- Les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 8 janvier 2019 ;
- Les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 8 février 2019 ;
- Le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 5 avril 2019 ;
- Les procès-verbaux d'audiences publiques.

II. Objet de la demande :

Aux termes de sa requête introductive d'instance du 3 mai 2018, Monsieur O sollicite la condamnation de la partie défenderesse à lui payer :

- o À titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 8.000 €, dont 4.000 € à titre provisionnel, somme à majorer ou minorer en prosécution de cause s'il échet,
- o À titre de dommages et intérêts liés à l'abus de droit de licencier, la somme de 10.000 €,
- o À titre de dommages et intérêts du chef de violation du droit à la protection de la vie privée, la somme de 10.000 €,
- o les intérêts judiciaires,
- o les frais et dépens de l'instance.

Il sollicite également que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours, sans caution ni cantonnement.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse reçues au greffe le 8 janvier 2019 (pièce 14 du dossier de procédure), Monsieur C revendique le paiement des mêmes montants et la condamnation des frais et dépens liquidés à la somme de 2.420 €.

Monsieur C fait notamment valoir que :

- il a été formé par la FSMA afin d'obtenir une agrégation en matière de crédit à la consommation ; il avait donc un rôle clé dans l'entreprise, lui seul pouvant introduire des crédits en matière de vente à tempérament ;
- le 22 janvier 2018, le gérant a repris la carte essence, le téléphone et le véhicule de société ;
- le 24 janvier 2018, il a reçu le courrier de licenciement pour motif grave ;
- les faits reprochés à titre de motif grave ne sont pas avérés et constituent de pures affabulations de l'employeur ; les témoignages produits émanent de personnes employées par la partie défenderesse ; il n'avait signé aucune clause d'exclusivité de sorte qu'il pouvait faire appel à des indépendants ou à des courtiers pour des futurs projets professionnels ; il n'a jamais cherché à débaucher le personnel de la partie défenderesse ; il avait le droit de constituer son propre commerce dans un domaine dans lequel il avait acquis

des connaissances ; toutes les démarches exploratoires ont été faites sur son temps personnel ;
- le délai de trois jours ouvrables n'a pas été respecté puisque la partie défenderesse connaissait la situation avant le 19 janvier 2018 ;
- une plainte a été déposée contre la partie défenderesse qui a utilisé son ordinateur et son adresse email pour écrire à différents organismes bancaires ; les emails et le business plan sont inviolables ; en les consultant, la partie défenderesse a commis une grave violation de la vie privée ;
- l'employeur a infiltré sa boite mail et s'en est servi pour lui nuire ; il a fouillé son bureau et son armoire privative ; il a consulté son compte facebook et a écrit à BNP PARIBAS FORTIS ; il a continué à utiliser la plateforme de financement ;
- en consultant son adresse email, l'employeur a commis une faute qui peut être adéquatement réparée par l'octroi de 10.000 €.

*

La partie défenderesse sollicite aux termes de ses conclusions de synthèse reçues au greffe le 8 février 2019 que :
- l'action de Monsieur O soit déclarée recevable mais non fondée,
- Monsieur Ol soit condamné aux frais et dépens de l'instance, en ce comprise l'indemnité de procédure, liquidés à la somme de 2.400 €.

La partie défenderesse fait notamment valoir que :
- Elle a été informée le vendredi 19 janvier 2018, par deux membres de son personnel, que Monsieur Of préparait, depuis quelques temps, l'ouverture d'une activité identique dans la région, qu'il profitait de sa présence dans l'entreprise pour y prendre les données nécessaires à la préparation de son activité, qu'ils avaient été démarchés et qu'il tenait des propos dénigrants sur l'entreprise et son dirigeant ; son gérant s'est donc appliqué à vérifier, durant le week-end, la réalité de ces informations ; ils ont trouvé les documents sur lesquels il travaillait pour préparer son activité et le dossier qu'il avait constitué ; il a en conséquence été convoqué le lundi 22 janvier 2018 ; le courrier de licenciement pour motif grave a été expédié le jour même ; le délai de trois jours prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 a donc été respecté ;
- La preuve des motifs graves est rapportée dès lors que :
  - Messieurs V et F attestent que Monsieur O a tenté de les débaucher, a dénigré le gérant et a fait venir son beau-père, avec lequel il comptait s'associer, dans les locaux, y compris dans les bureaux ;
  - Monsieur G atteste qu'il a été démarché, fin 2017, par Monsieur Ol pour travailler pour lui ; pour ce faire, il a utilisé la base de données de l'employeur pour trouver et démarcher des fournisseurs ;
  - Monsieur I a été consulté pour remettre une offre d'assurance pour le projet d'implantation à Leuze de Monsieur C ;
  - Il ressort du relevé téléphonique que Monsieur O téléphonait régulièrement durant les heures de travail à son beau-père avec lequel il comptait s'associer ;

- Le business plan préparé par Monsieur O reprend intégralement ses fournisseurs ; la présence du business plan dans le bureau permet de déduire qu'il y travaillait durant les heures qu'il aurait dû consacrer à son employeur ;
- Il ne saurait être question de violation de la vie privée permettant d'écarter toutes les pièces produites puisque Monsieur OI ne possédait ni bureau ni poste informatique personnels ; il ne peut donc être reproché à l'employeur d'avoir accédé à cet ordinateur commun et d'y avoir trouvé, dans un fichier sous format word, le business plan ; les documents imprimés se trouvaient dans une armoire du bureau accessible à tous ;
- Il ne faut pas oublier que le droit au respect de la vie privée n'est pas un droit absolu ; le contrôle des communications est ainsi possible sous réserve du principe de transparence, de prévisibilité et de proportionnalité ;

- Monsieur OI a eu l'occasion de s'expliquer le lundi 22 janvier ; une audition préalable n'est pas obligatoire ;
- Elle n'a jamais infiltré la boite mail de Monsieur O ou utilisé son compte facebook ;
- Elle est la seule à être intermédiaire de crédit comme le prouvent les captures d'écran produites par Monsieur OI ; c'est ce dernier qui a agi illégalement en s'introduisant sur la plate- forme de crédit avec les codes de la société ;
- Aucun courrier électronique ou capture d'écran n'est produit par elle ; le courrier à BNP PARIBAS FORTIS a été envoyé depuis l'adresse de la société et non à partir de la sienne ; l'adresse de la banque à qui ce plan financier avait été adressé se trouvait dans une armoire du bureau.

III. Décision :

3.1. Faits de la cause tels qu'ils résultent des dossiers des parties :

Le 1er août 2016, Monsieur OI a signé un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employé (collaborateur commercial-vente) à temps plein avec la SPRL PRIMOCASTEL (pièce 1 de la partie demanderesse).

La SPRL PRIMOCASTEL prétend avoir été informée, par Messieurs V. et P. , que Monsieur O préparait depuis quelque temps l'ouverture d'une activité identique dans la région, qu'il profitait de sa présence dans l'entreprise pour y prendre les données dont il avait besoin pour préparer cette activité, qu'ils avaient été démarchés pour y travailler tenant, pour cela des propos dénigrants sur l'entreprise et son dirigeant, et qu'il avait introduit son beau-père, avec lequel il allait s'associer, dans les bureaux.

Durant le week-end le gérant de la SPRL PRIMOCASTEL, accompagné d'une employée, s'est appliqué à vérifier à ces informations au siège de l'entreprise. Ils se sont rendus au siège de l'entreprise où Monsieur OI partageait, selon le gérant, un bureau et un poste informatique avec lui.

La SPRL PRIMOCASTEL indique y avoir trouvé les documents sur lesquels Monsieur O travaillait pour préparer son activité et le dossier qu'il avait constitué avec des croquis, des photos, des offres de prix, un business plan (pièce 10 de la partie défenderesse).

Le lundi 22 janvier 2018, Monsieur O s'est vu notifier verbalement son licenciement pour motif grave, après avoir été interpellé sur ces éléments selon l'employeur.

Le 22 janvier à 16h44, de son adresse privée gmail, Monsieur O a interpellé son employeur sur l'adresse « » en ces termes :

« Je me suis présenté ce matin en vos établissements pour y prendre mon poste de vendeur. Vous m'avez demandé de rendre mon véhicule de société, ma carte essence, ma carte SIM téléphone et mon téléphone. Vous m'avez à ce moment signifié mon licenciement. Je n'ai à mon départ rien signé à part un document de reprise de mon véhicule de société suite à mon licenciement. Vous m'avez dit que je recevrais mon C4 par courrier recommandé dans les trois jours ouvrés. Qu'en est-il de nos relations contractuelles ? Dans l'attente de vous lire... » (pièce 4 de la partie demanderesse).

Monsieur O prétend que son employeur lui a répondu « in uw gat » au départ de l'adresse « » (pièce 6 de son dossier).

Le congé pour motif grave a été confirmé par un courrier recommandé du lundi 22 janvier 2018 en ces termes :

« Comme nous vous en avons fait part lors de notre entretien de ce jour, nous avons été informés ce vendredi 19 janvier 2018 d'une faute grave, constituant un motif grave nous permettant de mettre fin à votre contrat de travail sans aucun préavis ni indemnité de préavis.

Nous vous confirmons par conséquent mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat dès ce jour.

Le motif grave justifiant ce licenciement vous sera notifié dans le délai prévu par la loi relative aux contrats de travail.

Vous voudrez bien en outre nous restituer sans délai tous les documents et le matériel que nous avons mis à votre disposition. » (pièce 3 de la partie défenderesse).

Par courriel du 23 janvier 2018, au départ de l'adresse « »dont copie a été réservée à Monsieur O et à son beau-père qui comptait s'associer avec lui, le gérant de la SPRL PRIMOCASTEL a informé la gestionnaire de BNP PARIBAS FORTIS de ses découvertes et de son analyse du business plan (pièce 7 de la partie demanderesse).

Les faits motivant ce licenciement ont été notifiés à Monsieur O par courrier recommandé du 25 janvier 2018 (pièce 4 de la partie défenderesse), en ces termes :

« Nous faisons suite à notre lettre de ce 22/01/2018 par laquelle nous vous avons notifié votre licenciement pour motif grave.

Nous vous notifions que ce licenciement est motivé par les faits suivants.

Le 19 janvier 2018, nous avons été informés par deux membres de notre personnel, Messieurs V e et P i, que depuis plusieurs mois vous profitiez de votre présence au sein de notre société et de votre temps de travail pour créer une activité totalement identique à la nôtre destinée à lui faire directement concurrence.

Nous avons ainsi découvert et pu vérifier que pour cela :

- Vous avez démarché, pour l'engager, M. V qui fait partie de notre personnel, en dénigrant notre entreprise.

- Vous avez porté à la connaissance de M I des informations importantes et confidentielles comme nos marges bénéficiaires et nos bénéfices ;

- Vous vous êtes accaparés nos fichiers avec les noms et coordonnées de nos fournisseurs et plus particulièrement notre principal fournisseur de véhicules, notre carrossier, notre transporteur et notre assureur que vous avez contactés pour leur proposer de travailler pour vous en vous basant sur les conditions que nous avons avec eux. Vous avez en outre dénigré notre entreprise à leur égard.

- Vous vous êtes accaparés nos fichiers avec les noms et coordonnées de nos clients ;

- Fin décembre 2017, vous avez fait pénétrer dans les locaux de notre entreprise, sans autorisation en profitant de notre absence, des personnes étrangères à qui vous avez donné accès à notre serveur informatique et aux documents de l'entreprise pour vous aider à vous accaparer les informations dont vous aviez besoin.

- Vous avez pris connaissance, sans y être autorisé, et vous avez utilisé à votre profit pour nous faire concurrence, les données confidentielles de notre entreprise, et plus particulièrement nos données comptables que vous avez révélées à des tiers en violation directe de la clause de confidentialité se trouvant dans votre contrat de travail. Ces données vous ont directement servi à établir le business plan de votre activité entièrement copiée sur la nôtre.

- Vous avez consacré, à notre insu et par des procédés totalement déloyaux, une partie de votre temps de travail à créer et développer cette activité concurrente à la nôtre.

Ces faits extrêmement graves justifient pleinement votre licenciement immédiat sans préavis ni indemnité ».

Par courriel du 30 janvier 2018, Monsieur O informa la FSMA de la rupture de son contrat avec la SPRL PRIMOCASTEL en transmettant des captures d'écran concernant des demandes de prêt à tempérament par le vendeur PRIMOCASTEL.

Le 31 janvier 2018, Monsieur O[illegible] informa encore ALPHA CREDIT et la FSMA de la fin de collaboration avec la SPRL PRIMOCASTEL depuis le 22 janvier 2018 en indiquant que des demandes de crédit se font toujours sans responsable de distribution.

Par courriel du 31 janvier 2018, la FSMA indiqua prendre contact avec l'intermédiaire tandis qu'ALPHA CREDIT indiqua avoir pris des dispositions en interne pour bloquer l'accès à la plate-forme de financement pour le crédit à la consommation en attendant une régularisation (désignation d'un autre responsable de distribution).

3.2. Quant à la rupture pour motif grave :

1. Rappel des principes :

- Notion de motif grave :

L'article 35 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail décrit le motif grave comme « *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. trav. Mons (3e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4e ch.), 22.1 1.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2e ch.), 18.1 1.2004, Chr. D. S., 2006, p.135. Voyez aussi : V. VANNES, Le contrat de travail. aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 1996, § 1048 et 1049) :

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23.10.1989, Pas., 1990, 1, p.215 et J.T.T., 1989, p.432. Dans le même sens : C. trav. Liège (6e ch.), 18.10.2004, R.G. 32.105-04, www.juridat.be et Ors., 2005, n°2, p.28 (sommaire)).

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., 09.03.1987, J.T.T., 1987, p. 128. Dans le même sens : C. trav. Bruxelles (4e ch.), 24.12.2003, R.G. 32.226, www.juridat.be. Voyez aussi: C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, Le licenciement pour motif grave, Bruxelles, Larcier, 2005, §16).

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., 06.03.1995, 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., 28.04.1997, Pas., 1997, 1, p.514. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 08.12.2005, R.G. 7.638-04, www.juridat.be (un extrait a été publié dans : J.T.T., 2006, p.238). Voyez aussi : V. VANNES, op. cit., §1060).

Toutefois, si plusieurs faits sont invoqués comme motif grave, « *le juge qui décide qu'il ne peut être tenu compte de certains faits doit néanmoins examiner si les autres faits sont suffisants pour constituer un motif grave* » (Cass., 22.05.1995, Pas., 1995, I, p.528 et J.T.T., 1995, p.401 ; Cass., 16.03.1987, Pas., 1987, 1, p.847 et J.T.T., 1987, p.381).

- La connaissance des faits :

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 03/07/1978 impose à celui qui veut donner un congé pour motif grave de le faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser ce qu'il y a lieu d'entendre par la connaissance de la faute et l'identité de celui qui donne le congé (en ayant cette connaissance).

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 d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice* » (Cass., 22.10.2001, R.G. S990206F, www.juridat.be et Pas., 2001, 1, p.1676 (sommaire) ; Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390 ; Cass., 06.09.1999, Pas., 1999, 1, p.1076 et J T T, 1999, p.457 ; Cass., 14.10.1996, Pas., 1996, 1, p.983 et J T T., 1996, p.500. Dans le même sens : Cass., 19.03.2001, Pas., 2001, 1, p.436 et J.T. T., 2001, p.249).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante. C'est la connaissance effective, et non la possibilité de connaître ce fait, qui est prise en compte (Cass., 14.05.2001, Pas., 2001, I, p.848 et J.T.T., 2001, p.390 ; Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §68).

Aux fins d'acquérir une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telle l'audition du travailleur (C. trav. Liège (section de Namur, 13°ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05, www.juridat..be , C. trav. Liège (section de Namur, 13° ch.), 25.04.2006, R.G. 7.719-04, www.juridat.be, C. trav. Mons (3e ch.), 13.09.2005, R.G. 18.726, www.juridat.be, C; trav. Mons (3°ch), 08.03.2005, R.G. 17.155-17.186, www.juridat.be ; C. trav. Mons (3e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124, www.juridat.be. Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §71 à 75) ou une enquête (Cass., 17.01.2005, J.L.M.B., 2005, p.1264 et J.T.T., 2005, p.137 et Chr. D. S., 2005, p.207, note H. FUNCK.

Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles (2e ch.), 18.11.2004, Chr. D. S., 2006, p.135 ; C. trav. Mons (3e ch.), 30.06.2004, R.G. 18.124. www.juridat.be . Voyez aussi : C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §70). Il n'est cependant pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

La partie qui donne congé doit avoir une connaissance personnelle du fait fautif. Par conséquent, il peut s'écouler un certain délai entre le jour où ce fait s'est produit et celui où la personne compétente pour donner congé en a connaissance. Ce délai doit toutefois être d'une durée raisonnable et justifiée (C. trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be).

- Les délais :

L'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 03/07/1978 énonce 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 trois jours ouvrables au moins.*
Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé».

La loi impose donc un double délai de trois jours :
- Le congé doit être donné dans les trois jours ouvrables suivant la connaissance de la faute.
- Le motif doit être notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

La Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que : « cette disposition est 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'était abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22.05.2000, JLM.B., 2000, p.1412 et J.T.T., 2000, p.369 et Chr. D. S., 2001, p.259).

Le délai de trois jours se calcule à partir du lendemain du jour où la faute a été connue, l'article 52 du Code judiciaire étant appliqué par analogie (V. VANNES, op. cit., §1074 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., §63).

Si la notification du congé se fait par courrier recommandé, c'est l'expédition qui doit avoir lieu dans ce délai, non la réception du courrier (Cass., 14.01.1991, Pas., 1991, I, p.431 et J.T.T., 1991, p.153, note C. GILLES et Chr. D. S., 1991, p.218).

- La notification :

L'article 35, alinéas 5, 6 et 7, de la loi du 03/07/1978 dispose que : *«A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier de justice. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.*
La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification ».

Le congé ne peut donc être notifié, à peine de nullité, que par lettre recommandée, exploit d'huissier ou remise d'un écrit de la main à la main.

- La charge de la preuve :

La Cour de Cassation en matière de licenciement pour motif grave se prononce en ce sens :
« 1. En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier.
L'application de cette disposition légale ne déroge pas aux règles de l'administration de la preuve en droit commun visée aux articles 1315 du Code Civil et 870 du Code Judiciaire.
2. La partie qui invoque des faits susceptibles d'être considérés comme une exception au sens de l'article 1315 du Code Civil alors que la partie qui invoque le motif grave apporte la preuve de faits susceptibles d'être considérés dans le chef de la première partie comme une faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre elles, est tenue d'apporter la preuve des faits invoqués et ce, en application de la règle de preuve visée au second alinéa de l'article précité.
3. L'arrêt constate que :
- par lettre recommandée du 10 juillet 2012, la demanderesse a notifié un congé immédiat au défendeur ;
- cette lettre invoque comme cause immédiate du congé, l'absence injustifiée du demandeur à partir du 24 juin 2012 ;
- le défendeur n'a pas contesté son absence au travail mais a soutenu qu'il a pris ses vacances à partir du 21 juin 2012 avec l'autorisation du directeur de la demanderesse, ce que celle-ci conteste à son tour.
4. Dès lors qu'il invoque lui-même un motif d'absence, se prétendant ainsi libéré de l'obligation de prester le travail prévu à son contrat de travail, le défendeur est tenu, conformément à l'article 1315, alinéa 2 du Code Civil, d'apporter la preuve de ce motif d'absence » (Cass., 3e Ch., R.G. S.05.0106.N, 6 mars 2006 (AD TRACO/T.B.T.), Jura.be, ARR. Cass. 2006, Liv. 3, 537 ; http://www.cass.be (21 avril 2006 ; JTT, 2007, Liv. 965, 6 ; Pas. 2006, Liv. 3, 534, RW-2006-07 (sommaire), Liv. 16, 682 et http://www.rw.be (13 février 2007) ; CDS 2008 (sommaire), Liv. 5, p. 313 – c'est la concluante qui souligne).

2. Application au cas d'espèce :

Les pièces 5,6 et 11 de la partie défenderesse démontrent que son gérant n'a été informé des faits reprochés à titre de motifs graves à Monsieur O que le vendredi 19 janvier 2018.

Aucun élément contraire n'est d'ailleurs apporté par ce dernier.

La seule circonstance que les auteurs des attestations conformes au prescrit de l'article 961/2 du Code judiciaire soient employés par la partie défenderesse ne peut amener le tribunal à écarter le contenu de celles-ci.

La notification du congé, verbalement et par recommandé, le lundi 22 janvier 2018 est donc intervenue dans le premier délai légal prévu par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.

La notification des motifs par recommandé du jeudi 25 janvier 2018 respecte le second délai de trois jours ouvrables.

*

La partie défenderesse rapporte la preuve de l'existence de fautes graves dans le chef de Monsieur O puisqu'il est établi que :

- Monsieur O a tenté de débaucher Monsieur V , employé par la SPRL PRIMOCASTEL en qualité de préparateur, en dénigrant le gérant, C . Monsieur V précise en effet, dans son attestation du 24 janvier 2018, conforme au prescrit du Code judiciaire que : « *Pierre me disait beaucoup de choses négatives sur Christophe et que Christophe n'était pas content de mon travail. Il m'a proposé de travailler pour lui dans son garage qui devait s'appeler QUALITY CARS, que j'y serais bien mieux. Je me suis rendu compte qu'il mentait au sujet de Christophe...* » (pièce 5 de la partie défenderesse) ;
- Monsieur C a montré à Monsieur P des documents internes à savoir une facture du prix lors d'une livraison d'achat et le bilan de PRIMOCASTEL ; le fait de porter ces documents à la connaissance d'un ouvrier de l'entreprise, en y ajoutant des commentaires sur le salaire mensuel du gérant, ne peut s'expliquer que par l'intention manifeste de ternir l'image de Monsieur C aux yeux de son personnel (pièce 6 de la partie défenderesse) ;
- Monsieur C accompagné de Madame N , a trouvé, dans une armoire du bureau de ventes et sur l'ordinateur qu'il partageait avec Monsieur O , des documents relatifs à la création de QUALITY CARS, la société concurrente à PRIMOCASTEL qu'il comptait créer avec son beau-père, Monsieur L la présence, notamment, du business plan sur le lieu de travail ne peut s'expliquer que par le fait que celui-ci a été établi, partiellement ou totalement, durant les heures de travail pour lesquelles il était rémunéré par la SPRL PRIMOCASTEL.

C'est en vain que Monsieur O[illegible] se retranche derrière la liberté d'entreprise et de concurrence.

En effet, s'il est exact que, durant l'exécution de son contrat de travail, le travailleur est autorisé à se préparer à exercer une activité concurrente à celle de son employeur, il ne peut pas violer les obligations prévues à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978.

En l'espèce, Monsieur O[illegible] a totalement manqué de loyauté et d'égards envers son employeur en divulguant des secrets d'affaires dont il a eu connaissance par son activité professionnelle lorsqu'il a mentionné à Monsieur P[illegible] la rémunération mensuelle du gérant et lui a soumis le prix de livraison d'un véhicule. Monsieur O[illegible] a en outre tenté de débaucher du personnel en présentant le gérant de la partie défenderesse sous un mauvais jour (par analogie CT Bruxelles, 28 juin 2006, RABG, 2007, 104).

Pour tenter d'obtenir une indemnité compensatoire de préavis, la partie demanderesse invoque encore en vain la violation de sa vie privée.

En effet, il est établi par l'attestation conforme au prescrit du Code judiciaire de Madame N[illegible] (pièce 11 de la partie défenderesse) que Monsieur O[illegible] partageait, avec Monsieur C[illegible], un ordinateur et un bureau. Monsieur O[illegible] ne rapporte pas la preuve que l'armoire dans laquelle se trouvait certains documents relatifs à la création de QUALITY CARS aurait été privative.

Il est par ailleurs établi, par les attestations de Madame N[illegible] et Monsieur P[illegible], que Monsieur O[illegible] amenait, tous les jours, son ordinateur portable personnel. Ce pc portable n'a fait l'objet d'aucun contrôle quelconque par l'employeur.

En faisant des investigations sur l'ordinateur commun et dans les armoires communes du bureau, sans qu'il soit établi à ce stade par Monsieur O[illegible] qu'un contrôle de ses emails adressés ou reçus sur son adresse « pierre@nextcar.be » ou de son compte facebook aurait été fait, Monsieur C[illegible] n'a pas violé l'article 8 de la CEDH et la vie privée du travailleur. Contrairement aux emails, les fichiers personnels ou documents que le travailleur conserve sur un pc ou une armoire mis à sa disposition par l'employeur et partagés avec le gérant ne relèvent ni des règles spécifiques de la protection du secret des communications ni des règles définies par la CCT 81. La cour du travail de Liège a ainsi considéré, à propos de documents stockés sur l'ordinateur dont l'employeur est propriétaire, que le travailleur prend le risque que ces documents soient portés à la connaissance de toute personne faisant usage de cet ordinateur (CT Liège, section Namur, 11 janvier 2007, RRD, 2007, 482).

C'est sans aucune preuve que Monsieur O[illegible] prétend que Monsieur C[illegible] aurait pris connaissance de ses emails. Aucun email issu de la boite de Monsieur O[illegible] n'est d'ailleurs produit par l'employeur à l'appui du licenciement pour motif grave.

La demande d'indemnité compensatoire de préavis est non fondée.

3.3. Quant à l'abus de droit :

La jurisprudence reconnaît traditionnellement comme critères de l'abus du droit de licencier :

- l'intention de nuire, qui se traduit par le caractère vexatoire et méchant du titulaire du droit,
- le détournement du droit de sa finalité économique ou sociale,
- l'absence de tout motif légitime,
- l'absence de proportionnalité entre la sanction du licenciement et le comportement du travailleur.

L'employé qui se prétend licencié abusivement et qui réclame réparation du préjudice subi doit établir le dommage subi du fait du licenciement abusif. L'octroi de dommages et intérêts est subordonné à la preuve que le préjudice pour lequel ils sont réclamés est distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer (Cass., 19/2/1975, Pas., 622 ; C.T. Anvers, 19/10/1987, C.D.S., 1988, 387).

En l'espèce, la partie demanderesse fait reproche à la partie défenderesse de ne pas l'avoir entendu préalablement à la décision de licenciement pour motif grave.

Outre le fait qu'il n'y a aucune obligation légale quant à une audition préalable, le tribunal relève que Madame Nt ndique « *le 22 janvier 2018, nous avons reçu C pour lui faire part de nos découvertes. Il n'a rien dit, il s'est contenté de regarder le sol, il était très gêné* ».

Aucune faute n'a donc été commise par la partie défenderesse.

Comme expliqué supra, le tribunal considère que la partie défenderesse n'a pas eu un comportement fautif en examinant le contenu de l'ordinateur et des armoires utilisés en commun par Monsieur O et Monsieur C .

Il n'est pas établi par Monsieur O que Monsieur C aurait utilisé son adresse mail ou son compte facebook.

Monsieur O fait encore grief à la SPRL PRIMOCASTEL d'avoir introduit des demandes de crédit après son licenciement. Le tribunal relève que, si Monsieur O était responsable de la distribution, c'était parce qu'il était désigné comme tel en sa qualité de préposé par la SPRL PRIMOCASTEL auprès de la FSMA et d'ALPHA CREDIT. Même si la SPRL PRIMOCASTEL aurait dû, dès le licenciement pour motif grave de Monsieur O désigner un autre responsable de la distribution, Monsieur O ne démontre pas avoir subi un dommage suite à l'introduction de 3 demandes de crédit.

La demande relative à des dommages et intérêts pour abus de droit est non fondée.

3.4. Quant aux dommages et intérêts du chef de violation du droit à la protection de la vie privée :

Dès lors que le tribunal a considéré, supra, qu'il n'y avait pas eu violation de la vie privée, la demande est non fondée.

3.5. Quant aux frais et dépens de l'instance :

En application de l'article 1017 alinéa 1 du Code judiciaire, Monsieur C est condamné à payer à la partie défenderesse l'indemnité de procédure de base.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,
STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare la demande de Monsieur O recevable mais non fondée ;

Déboute Monsieur O de ses prétentions ;

Lui délaisse les frais de son instance et le condamne à payer à la partie défenderesse l'indemnité de procédure de base de 2.400 €.

Ainsi rendu et signé par la deuxième chambre du Tribunal du Travail du Hainaut, division de Tournai, composée de :

Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre ;
Dario DALLA VALLE, juge social au titre d'employeur ;
Carine LIGOT juge social au titre d'employé ;
Mélanie PICRON, greffier ;

Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 17 mai 2019, par Géraldine PIETTE, juge, présidant la deuxième chambre, avec l'assistance de Mélanie PICRON, greffier.

M. PICRON C. LIGOT D. DALLA VALLE G. PIETTE