

Numéro de rôle 18/225/A
Numéro de répertoire 2019/2696
Chambre 2^{ème} chambre
Parties en cause L c/ CIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT SA
Type de Jugement Jugement définitif

Expédition

Délivrée à :	Délivrée à :
Le :	Le :

Appel

Formé le :
Par.:

**Tribunal du travail
du Hainaut
division de Tournai**

Jugement

Audience publique du 21 juin 2019

Rép. n° : 2019/2696

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
DIVISION DE TOURNAI

JUGEMENT
AUDIENCE PUBLIQUE DU
VINGT-ET-UN JUIN DEUX MILLE DIX-NEUF

En cause de :

partie demanderesse, comparissant en personne et assistée de Maître P. DETOURNAY, avocat au barreau de Tournai ;

Contre :

COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT SA, B.C.E. 0478.497.733,
7501 ORCQ, rue de l'Ancienne Potence, 10 bis,

partie défenderesse, représentée par Maître P. CHEVALIER, avocat au barreau de Tournai ;

---oOo---

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

I. Procédure :

La procédure s'est déroulée en langue française, en application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Le tribunal a entendu les conseils des parties en leur plaidoirie à l'audience publique du 17 mai 2019, n'ayant pu concilier les parties avant l'ouverture des débats.

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

- la citation signifiée le 20 mars 2018 par Maître S. ROCHEZ, huissier de justice suppléant remplaçant Maître Y. BOGAERT de résidence à Tournai, pour l'audience publique du 20 avril 2018 ;
- la convention de mise en état déposée par les parties à l'audience publique du 20 avril 2018 et l'ordonnance prononcée à la même date en application de l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire, arrêtant les dates d'échanges des conclusions des parties et fixant la cause pour plaidoiries à l'audience publique du 17 mai 2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse, entrées au greffe le 30 juillet 2018 ;
- les conclusions de la partie demanderesse, entrées au greffe le 8 octobre 2018 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse, entrées au greffe le 17 décembre 2018 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse, entrées au greffe le 18 janvier 2019 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, entrées au greffe le 1^{er} avril 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse, entré au greffe le 12 avril 2019 ;
- le dossier de pièces de la partie défenderesse, entré au greffe le 10 mai 2019.

II. Objet des demandes et positions des parties :

Aux termes de la citation signifiée le 20 mars 2018, Monsieur LI sollicite la condamnation de la SA COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT (CED) à lui payer :

- la somme brute de 86.149,99 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois et 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 janvier 2018 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme brute de 25.106,57 € correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 janvier 2018 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme brute de 25.106,57 € au titre d'indemnité pour abus de droit de licenciement correspondant à 17 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 janvier 2018 jusqu'à parfait paiement ;
- la somme d'1 € provisionnel à titre d'arriéré de rémunération sur une demande estimée sous toutes réserves à 2.500 € ;
- la somme d'1 € provisionnel à titre de toutes autres indemnités et montants dus à quelque titre que ce soit suite à l'exécution et à la rupture du contrat de travail sur une demande estimée sous toutes réserves à 2.500 €.

Il réclame aussi la condamnation de la partie défenderesse à lui délivrer les documents sociaux (le formulaire C4 complété, le décompte de la rémunération restant due et la fiche fiscale 281.10) dans les huit jours de la signification du présent jugement et, à défaut, au paiement d'une astreinte de 20 € par jour et par document manquant.

Il sollicite également que la partie défenderesse soit condamnée aux frais et dépens de l'instance et que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution.

*

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse entrées au greffe le 18 janvier 2019 (pièce 10 du dossier de procédure), Monsieur Li maintient les mêmes demandes sauf qu'il sollicite que les demandes relatives aux arriérés de rémunération et aux autres indemnités soient déclarées sans objet.

Monsieur Li invoque notamment que :

- l'employeur ne prouve pas le respect du délai de trois jours entre la connaissance des faits et le congé pour motifs graves :
 - o les courriers des 12 janvier 2018 et 10 janvier 2018 de Monsieur Si sont montés de toute pièce pour faire courir artificiellement le délai de trois jours ;
 - o les connections au programme informatique d'IMPORT DISTRIBUTION et sa boîte mail ont été coupées dès le 20 décembre 2017 ;
 - o l'employeur l'a contraint, le 4 janvier 2018, à solder ses congés ;
 - o dès le dépôt de la requête en saisie description le 29 novembre 2017, l'employeur connaissait les prétendus motifs graves à sa charge ;
 - o l'employeur est au courant de la création de la société VI CREATION depuis le début ; il a été autorisé par Monsieur H. à utiliser le service infographie pour le compte de cette société ;
- les motifs graves reprochés ne sont pas établis ou graves :
 - o 1^{er} grief : avoir confondu les activités de CED, import distribution et VI CREATION de sorte que les intérêts de l'employeur tant patrimoniallement que socialement en terme d'image ont été compromis : l'activité de VI CREATION est distincte de celle de CED ; les objets sociaux sont distincts ;
 - o 2^{ème} grief : avoir profité de son statut au sein de CDE pour imposer aux graphistes d'IMPORT DISTRIBUTION des prestations en infographie et création pour VI CREATION : son supérieur hiérarchique était au courant de ces prestations ; les travaux étaient ponctuels et occasionnels ; les travaux demandés se sont étalés d'avril 2014 à février 2016 et représentent 21 réalisations sur 3 ans ; CED ou IMPORT DISTRIBUTION n'ont connu aucune baisse du chiffre d'affaires en lien avec ces travaux au profit de VI CREATION ;
 - o 3^{ème} grief : comportements indignes envers Monsieur A : il n'a jamais eu de problèmes relationnels avec le personnel ; plusieurs anciens collaborateurs en attestent ;
 - o 4^{ème} grief : falsification d'un devis : il n'a jamais sollicité Monsieur A pour établir un faux devis ; il a reçu une offre atelier datée du 6 janvier 2015 chez VANNESTE ;
- L'attitude de l'employeur démontre une volonté de nuire de sorte qu'il est

- redevable d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Les circonstances du licenciement pour motifs graves le rendent abusif.

Aux termes de ses conclusions additionnelles et de synthèse entrées au greffe le 1^{er} avril 2019 (pièce 11 du dossier de procédure), la SA COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT sollicite de déclarer la demande de Monsieur L non fondée et, de le condamner au paiement de l'indemnité de procédure liquidée à 3.600 €.

Elle sollicite à titre tout à fait subsidiaire de limiter l'indemnité de préavis à 85.669,90 €, de limiter l'indemnité pour licenciement déraisonnable à 3 semaines de rémunération soit à 4.405,88 € et de déclarer la demande liée au licenciement abusif et l'astreinte pour l'établissement de documents sociaux non fondées.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande de limiter la demande pour licenciement abusif à la somme d'1 €.

La SA COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT invoque notamment que :

- La personne ayant le pouvoir de licencier, Monsieur B, a été informé par courriel du 12 janvier 2018 de Monsieur S des révélations faites par Monsieur BE le 10 janvier 2018 ; le courriel de Monsieur S du 12 janvier 2018 doit être retenu comme point de départ du délai de trois jours :
 - o la faute reprochée à Monsieur L n'est pas d'être administrateur de la société VI CREATION mais de s'être servi régulièrement des moyens humains et matériels de la SA IMPORT DISTRIBUTION au profit de cette société ; monsieur B s'était d'ailleurs déjà plaint de sa trop grande indisponibilité en raison de son implication dans la société VI CREATION ;
 - o l'e-mail du 12 janvier 2018 a en outre permis de révéler la création d'un faux dans son intérêt personnel avec les moyens humains et matériels d'IMPORT DISTRIBUTION ;
 - o l'objet de cette procédure de saisie description était la vérification de l'éventuelle complicité de Monsieur I dans le cadre de faits de concurrence déloyale commis par Monsieur H ; aucune collusion n'a pu être démontrée entre Monsieur H et Monsieur L ;
- la preuve des motifs graves est rapportée par :
 - o les attestations de messieurs SI, BE et A
 - o la réalisation de travaux par les employés d'IMPORT DISTRIBUTION au profit de VI CREATION a toujours été celée à messieurs B de sorte qu'ils n'ont jamais donné leur autorisation ;
 - o il s'est servi de sa qualité de cadre pour imposer à des collaborateurs d'IMPORT DISTRIBUTION des prestations personnelles pour ses activités commerciales propres.

III. Décision du tribunal :**1. Faits pertinents de la cause :**

Monsieur L entra au service de la SA CED le 23 juin 2004 selon contrat de travail signé le 18 juin 2004 pour exercer des fonctions commerciales et administratives (pièce 1 dossier de son dossier).

Le 31 mars 2016, Monsieur L et sa compagne, Madame I K, créèrent une société par actions simplifiées, la SAS V.I. CREATION, ayant pour objet social, en France et en Belgique, le négoce de vêtements de travail et d'articles publicitaires (pièce 16 de son dossier).

Monsieur L soutient avoir obtenu l'autorisation de Monsieur H, I d'utiliser le service « infographie » d'IMPORT DISTRIBUTION pour élaborer des éléments graphiques pour le compte de la SAS V.I. CREATION.

Il faut préciser que Monsieur H était le directeur commercial de la société FORSERVICES, l'administrateur délégué de la SA IMPORT DISTRIBUTION du 6 juin 2011 au 26 juillet 2017 (pièces 20 et 21 de la partie défenderesse) et l'administrateur délégué pour la gestion journalière de la SA CED du 13 septembre 2012 au 7 juillet 2017 (pièces 15 et 17 de la partie défenderesse).

Le 29 novembre 2017, la SA CED déposa devant Mr le Président du Tribunal de Grande Instance de Lille, une requête aux fins de constatations par huissier avec pour mission :

« - de se rendre au siège de la Société VI CREATION, au 13, rue des Champs, 59650 VILLENEUVE D'ASCQ, et en tous lieux où se trouvera son Président Monsieur L,

- de se faire remettre et de prendre copie, avec assistance d'un expert informatique, sur tous supports (ordinateurs, tablettes et smartphone) contenant les emails adressés et reçus de Monsieur H depuis la date de l'arrêt de travail de Monsieur I H, du 3 juillet 2017 au 29 novembre 2017,

- de prendre copie et de dresser constat de l'ensemble des courriels de Monsieur H, émis et reçus à Monsieur L, sur l'ensemble des boîtes mails que Monsieur L détient, dont sa boîte « orange.fr » depuis le 3 juillet 2017 au 29 novembre 2017,

- de prendre copie des documents, contrats, informations contenus dans le disque dur de l'ordinateur situé dans la Société VI CREATION dont le titre mentionnerait FORNORD, FORNOR, ou IMPORT DISTRIBUTION,

- de noter les observations qui pourraient être faites aux seules fins d'être éclairé dans ses constatations matérielles,

- de se faire adjoindre la Force Publique, ainsi qu'un serrurier et un expert informatique (...) » (pièce 2 dossier de Monsieur L).

Par ordonnance du 30 novembre 2017, signifiée à Monsieur L le 11 décembre 2017, le tribunal fit droit à la demande de saisie description (pièce 2 dossier de Monsieur L).

Monsieur L fut en incapacité de travail à dater du 11 décembre 2017 au 3 janvier 2018 (pièce 3 de son dossier).

Le 20 décembre 2017, Monsieur L adressa une lettre recommandée à la SA CED indiquant notamment : « Je conteste les griefs énoncés à mon encontre. Ceux-ci ne sont ni établis ni fondés. J'émetts les plus strictes réserves quant à la procédure initiée et aux conséquences de celle-ci. » (pièce 4 dossier de son dossier).

Le 4 janvier 2018, Monsieur L se présenta au travail.

Il fut convenu que Monsieur L prenne une période de congé du 4 janvier 2018 au 16 janvier 2018 (pièce 5 dossier de son dossier).

Par courrier recommandé du 12 janvier 2018, la SA CED licencia Monsieur L pour faute grave en ces termes :

« Monsieur Li

Par la présente, nous vous notifions la rupture de votre contrat d'emploi avec notre société et ce pour motifs graves.

Les comportements que vous avez développés, découverts ce mercredi 10 janvier 2018, justifient cette décision.

Ces motifs vous seront notifiés dans le délai légal.

Cette rupture a effet immédiat.

Veuillez agréer, Monsieur Li, nos salutations distinguées. » (pièce 6 de son dossier).

Les motifs graves furent notifiés le mardi 16 janvier 2018 en ces termes :

« Monsieur,

Nous avons dû vous notifier votre congé pour motifs graves par un courrier recommandé ce 12 janvier 2018.

Par la présente, nous vous notifions les fautes qui nous ont été dénoncées et qui justifient cette décision.

Vous avez été engagé par la Compagnie Européenne de Développement, en qualité d'employé salarié, affecté aux tâches commerciales que son activité commandait.

Outre ses activités propres, C.E.D s'est vu confier par un contrat d'agent commercial du 23 janvier 2009 la représentation des produits de la S.A. Import Distribution tant en Belgique qu'à l'étranger.

Dans le cadre de cette convention vous étiez en contact fréquent avec Import Distribution, outre bien entendu l'activité commerciale que vous développiez pour C.E.D.

Enfin, parallèlement à votre activité de salarié à C.E.D., vous avez développé une activité commerciale personnelle sous le vocable V.I. CREATION dont l'objet, en France et en Belgique, est le négoce de vêtement de travail et le négoce d'articles publicitaires.

Au terme des révélations qui nous ont été faites par le directeur d'Import Distribution ce 11 janvier 2018, confirmée par écrit le 12 janvier 2018, vous avez confondu ces différentes activités et avez de la sorte compromis les intérêts de votre employeur tant patrimoniallement que socialement et en terme d'image.

Monsieur Si nouveau directeur d'Import Distribution, m'a informé qu'à l'occasion de la tournée des différents services de la société qu'il a entamée, il a rencontré, le mercredi 10 janvier 2018 Monsieur Be infographiste.

Celui-ci m'a confirmé par un mail du vendredi 12 janvier 2018 ce dont il m'avait informé le jeudi 11 janvier 2018 :

« Ce mercredi 10 janvier 2018, j'ai reçu Mr L Be salarié au poste d'infographiste chez Import Distribution.

A l'occasion de cet entretien, il m'a dévoilé le comportement de l'un de vos salariés CED, Monsieur L

Il m'indique que Monsieur L a profité de son statut au sein de CED pour imposer aux infographistes d'Import Distribution, notamment messieurs Be et A l'exécution de certaines « tâches » totalement étrangères à IMPORT DISTRIBUTION, ou même à d'autres sociétés du groupe, telle C.E.D.

Il m'a informé que depuis plusieurs années (?) Mr L leur imposait l'exécution des prestations en infographie et création pour sa propre entreprise V.I. Création. Il n'a, bien entendu, jamais passé commande auprès d'Import Distribution et il faisait bien comprendre que ces prestations étaient réalisées au titre de service (non rémunéré) se prévalant de son statut au sein de votre société (CED) et de l'autorité qu'il pensait pouvoir en tirer.

Monsieur Be m'a remis un imposant dossier illustrant son propos et démontrant ces prestations importantes effectuées gratuitement au profit d'un société étrangère au groupe. Je vous les remets aussitôt.

Ce comportement a porté un préjudice à Import Distribution, dont il conviendra d'évaluer le coût.

Import Distribution se réserve le droit de facturer à CED l'ensemble des travaux réalisés pour le compte personnel de Mr L ou de sa société.

Nous considérons, dès lors, que la présence de Mr L dans les locaux que nous occupons en commun n'est plus souhaitable. »

J'avais attiré votre attention sur ce que j'avais personnellement constaté – sans connaître l'ampleur de la problématique – à savoir le temps trop important que vous consacriez à votre société V.I. CREATION pendant les heures de bureau. J'y imputais une des causes de la baisse de notre chiffre d'affaires.

La révélation de l'utilisation du personnel d'un client (Import Distribution) pour faire réaliser gratuitement, à notre insu et à l'insu dudit client, des travaux à destination de votre société personnelle, en utilisant le matériel, les matériaux et le personnel de cette société fait preuve d'un manque de sens éthique, d'autant plus indispensable que vous étiez en charge de la relation avec la clientèle.

Nous avons également appris via Import Distribution que vous adoptiez à l'égard de certains membres du personnel de cette société des comportements indignes. En effet, vous aviez à l'égard de Monsieur A des comportements menaçants et colériques exigeant que les travaux de votre société personnelle passent avant le travail qu'il devait accomplir pour Import Distribution.-

Cet employé a enfin osé signaler à son nouveau directeur qu'il était en butte à vos moqueries sur son poids, tout comme un autre de ses collègues, qui lui, l'était du fait sa petite taille.

Monsieur A a précisé que vous l'aviez sommé de falsifier une facture proforma de réparation de votre véhicule BMW privé afin d'obtenir, à l'amiable, un montant plus important de l'auteur responsable.

A raison de la pression que vous exerciez sur ces personnes, celles-ci n'ont osé aller à l'encontre de vos ordres ni dévoiler à quiconque vos comportements répréhensibles, avant qu'elles ne rencontrent le nouveau directeur, Monsieur Si

Nous ne pouvons tolérer vous voir adopter des comportements dégradants à l'égard de tiers (employés de clients) dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail.

Vos comportements mettent définitivement à mal la confiance qui doit présider aux relations d'un employeur avec son employé. La découverte de votre attitude sur ces points ne nous permet plus de vous faire confiance pour l'avenir, leur réitération en d'autres temps ou d'autres lieux étant à craindre, d'autant que vous vous êtes révélé maître de la dissimulation de ces comportements.

Nous considérons qu'en agissant de la sorte vous avez, au détriment de votre employeur, fait preuve :

- d'abus de pouvoirs en vous arrogant sur le personnel d'une société cliente des pouvoirs que vous n'aviez pas ;
- d'abus d'autorité en maltraitant des membres du personnel de cette société en la moquant et en lui faisant craindre pour sa situation dans l'entreprise qui vous était, pourtant, étrangère ;
- d'abus de confiance en profitant de votre position dans C.E.D. et des contacts que vous aviez, à ce titre, avec Import Distribution pour obtenir l'octroi d'avantages au bénéfice de votre société V.I. CREATION au détriment de vos prestations pour C.E.D. et des contacts emprunts de loyauté que vous deviez avoir avec Import Distribution ;
- de malhonnêteté en vous faisant livrer, à raison de votre qualité de « commercial » de C.E.D., des services et prestations indues d'Import Distribution et en percevant, par la même occasion, des avantages qui ne vous étaient pas dus ;
- ce faisant, vous avez abusé du matériel, du personnel et des compétences d'un client, Import Distribution.

L'honnêteté est une obligation essentielle qui doit présider dans les relations de travail.

Vous y avez failli tant à l'égard de votre employeur qu'à l'égard du client Import Distribution dont vous étiez chargé. Les attitudes révélées le démontrent à suffisance.

Vous avez de ce fait gravement perturbé l'ambiance au sein de l'entreprise et rompu la confiance que C.E.D. devait continuer à pouvoir mettre en vous.

Veillez agréer, Monsieur L. , nos salutations » (pièce 7 dossier de Monsieur L.).

Par l'intermédiaire de son conseil, Monsieur L. contesta la régularité du licenciement pour motif grave et les faits allégués par courrier du 30 janvier 2018 et mit en demeure la SA CED de payer une indemnité compensatoire de préavis de 10 mois et 15 semaines de rémunération, une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de rémunération, 1 € à titre provisionnel à titre d'arriéré de rémunération (pièce 8 du dossier de Monsieur L.).

Par l'intermédiaire de son conseil, la SA CED répondit par courrier du 13 mars 2018 en ces termes : « Les termes de votre courrier sont si vagues et imprécis qu'il est totalement impossible pour ma cliente d'y répondre, tant sur la régularité du licenciement que sur les contestations qui ne sont étayées en rien. » (pièce 18 dossier de Monsieur L.).

Citation fut lancée par Monsieur L. le 12 avril 2018.

2. Quant au licenciement pour motif grave :

⇒ 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 (3^e ch.), 19.10.2004, R.G. 18.233, www.juridat.be. Dans le même sens : C. trav. Liège (15^e ch.), 02.02.2006, R.G. 32.891-04, www.juridat.be ; C. trav. Liège (5^e ch.), 21.12.2005, J.T.T., 2006, p.170 ; C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 22.11.2005, J.T. T., 2006, p.218, point B.2 ; C. trav. Bruxelles (2^e ch.), 18.11.2004, 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 (6^e 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 (4^e 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, 13^e 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).

• La connaissance des faits :

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 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 (3° 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 (3° 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, 13° ch.), 27.06.2006, R.G. 7.875-05 et 7.876-05, www.juridat.be ; C. trav. Bruxelles (2° ch.), 18.11.2004, Chr. D.S., 2006, p.135 ; C. trav. Mons (3° 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.

En d'autres termes, 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.

De la circonstance que le licenciement pour motif grave a été donné après un entretien au sujet de données dont l'employeur avait déjà connaissance, il ne peut être déduit qu'au moment de l'audition il détenait déjà tous les éléments d'appréciation pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass, 14 octobre 1996, JTT, 1996, 500).

- Les délais :

L'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 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 3 juillet 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 précision des faits invoqués :

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (V. VANNES, *op. cit.*, § 1063 ; C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, *op. cit.*, §98 à 102).

En effet, « s'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave (comme du reste les autres modes de rupture) constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture de contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision » (Trib. trav. Mons (4^e ch.), 13.03.2006, R.G. 16.081/05/M, inédit ; Trib. trav. Mons (4^e ch.), 30.06.2003, R.G. 7.293/02/M, inédit (confirmé par :

C. trav. Mons (3^e ch.), 18.01.2005, R.G. 18.789, inédit).

Par conséquent, « la notification de motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave » (C. trav. Bruxelles (4^e ch.), 12.01.2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C. trav. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C. trav. Liège (section de Narnur, 3^e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C. trav. Mons (5^e ch.), 16.02.2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C. trav. Mons (4^e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27.02.1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08.06.1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02.06.1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16.12.1970, *Pas.*, 1971, p.369).

- La charge de la preuve :

Le 8^e et dernier alinéa de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 rappelle que :
« La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».

Il s'agit là d'une application concrète de la règle générale de preuve prévue aux articles 870 du Code judiciaire et 1315 du Code civil.

En application de ces principes, la partie qui invoque le motif grave peut en apporter la preuve par toutes voies de droit (témoignages, présomptions, etc.).

La gravité de ce mode de rupture requiert une preuve certaine des faits qui sont portés à charge du travailleur (CT Mons, 16 mai 1991, *Bull.FEB*, 1992, 78). Tout doute sérieux quant à l'existence de la faute invoquée profite à la partie adverse. La preuve ne peut laisser subsister aucun doute quant aux faits (VAN EECKHOUTTE, *compendium social, droit du travail*, Wolters Kluwer, 2015-2016, 2262).

⇒ Application au cas d'espèce :

- Quant au respect du double délai de trois jours :

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

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

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient, à la partie défenderesse, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le double délai légal.

Tel est bien le cas puisque :

- Les faits constitutifs, aux yeux de l'employeur, du motif grave ont été portés à la connaissance de Monsieur B par mail du 12 janvier 2018 de Monsieur S ;
- Le congé pour motif grave a été notifié par recommandé du vendredi 12 janvier 2018 ;

Le premier délai de trois jours entre la connaissance des faits et la notification du congé a été respecté.

Le second délai de trois jours ouvrables a été également respecté puisque le congé est intervenu le vendredi 12 janvier 2018 et la notification des motifs le mardi 16 janvier 2018, le dimanche 14 n'étant pas comptabilisé.

Monsieur L n'apporte aucun élément suffisant pour permettre de conclure au non-respect du double délai de trois jours dès lors que les faits portés à la connaissance de Monsieur B le 12 janvier 2018 sont différents de ceux mentionnés dans la requête en saisie description déposée par la partie défenderesse le 29 novembre 2017.

Le mail du 12 janvier 2018 de Monsieur S fait ainsi mention de ce que Monsieur L a profité de son statut au sein de CED pour imposer aux infographistes d'IMPORT DISTRIBUTION l'exécution de tâches étrangères au groupe au profit de sa société personnelle.

La requête en saisie description ne fait pas mention de cet élément qui est uniquement porté à la connaissance de Monsieur B le 12 janvier. Elle vise la divulgation d'informations fausses et négatives sur le devenir du groupe, du travail pour le compte de Monsieur H constitutif d'actes de concurrence déloyale, la possibilité de détourner une partie des activités du groupe au profit de VI CREATION puisque les clients comme les fournisseurs sont communs. Il n'y est pas question de l'utilisation des moyens humains et matériels d'IMPORT DISTRIBUTION au profit de VI CREATION.

Le seul fait que Monsieur B aurait pu prendre connaissance de ces éléments plus tôt est non relevant.

• Précision des motifs invoqués :

Les faits reprochés peuvent être synthétisés comme suit :

- Avoir confondu les activités de salarié au sein de C.E.D, ses activités auprès de la SA IMPORT DISTRIBUTION et son activité commerciale personnelle sous le vocable V.I CREATION, compromettant ainsi les intérêts de son employeur tant patrimoniallement que socialement en terme d'image et avoir utilisé du personnel d'un client, IMPORT DISTRIBUTION, pour faire réaliser gratuitement, à l'insu de l'employeur et à l'insu dudit client, des travaux à destination de sa société personnelle en utilisant le matériel, les matériaux et le personnel de cette société, faisant preuve d'un manque de sens éthique, d'autant plus indispensable qu'il était en charge de la relation avec la clientèle.

- Avoir adopté des comportements indignes à l'égard de Monsieur A (comportements menaçants et colériques exigeant que les travaux au profit de VI CREATION passent avant ceux d'IMPORT DISTRIBUTION, moqueries sur son poids, sommation de falsifier une facture de réparation de son véhicule BMW afin d'obtenir, à l'amiable, un montant plus important de l'auteur responsable).

Cette notification répond à l'exigence des juridictions du travail dès lors qu'elle permet à Monsieur L' de connaître clairement ce qui lui est reproché sans aucune équivoque et au tribunal de cerner parfaitement les fautes reprochées et ce pour éviter de se méprendre sur l'objet et la gravité de la faute invoquée. En effet, les motifs notifiés avec précision au cocontractant circonscrivent impérativement le débat judiciaire.

• Preuve des faits reprochés et qualification de faute grave :

- 1^{er} grief : Avoir confondu les activités de salarié au sein de C.E.D, ses activités auprès de la SA IMPORT DISTRIBUTION et son activité commerciale personnelle sous le vocable V.I CREATION, compromettant ainsi les intérêts de l'employeur tant patrimoniallement que socialement en terme d'image et avoir utilisé du personnel d'un client, IMPORT DISTRIBUTION, pour faire réaliser gratuitement, à l'insu de l'employeur et à l'insu dudit client, des travaux à destination de sa société personnelle en utilisant le matériel, les matériaux et le personnel de cette société, faisant preuve d'un manque de sens éthique, d'autant plus indispensable qu'il était en charge de la relation avec la clientèle :

S'il est exact que Monsieur L' a fait réaliser, gratuitement, des travaux d'infographie par la SA IMPORT DISTRIBUTION au profit de son entreprise personnelle, VI CREATION, il ne s'agit nullement d'une faute grave dès lors que :

- o Monsieur B' connaissait l'existence de cette activité personnelle et son ampleur puisqu'il lui écrivait, le 11 janvier 2018, à l'occasion d'une demande d'augmentation formulée par Monsieur L' , que « *même si je ne dis rien, je considère que tu consacres trop de temps à ton activité VI CREATION* » (pièce 12 de la partie défenderesse), sans toutefois lui demander de ralentir cette activité ;
- o La SA IMPORT DISTRIBUTION fait partie du même groupe que CED ; il ne s'agit donc pas d'un réel client aux yeux duquel Monsieur L' aurait eu un comportement indélicat ;
- o Monsieur L' était sous les ordres directs de Monsieur H. I' qui avait la qualité d'administrateur délégué pour la gestion journalière de la SA CED (pièce 15 de la partie défenderesse) et la qualité d'administrateur délégué de la SA IMPORT DISTRIBUTION (pièce 20 de la partie défenderesse) ; dès lors que celui-ci avait marqué son accord pour que Monsieur L' sollicite les infographistes de la SA IMPORT DISTRIBUTION pour des travaux au profit de la société VI CREATION, aucun élément fautif ne peut être retenu ; la circonstance que Monsieur B' n'ait pas été informé de cet accord et qu'il soit actuellement en litige avec Monsieur H. I' ne modifie en rien cette analyse dès lors que Monsieur L' avait reçu l'accord de son supérieur hiérarchique ;

- La SA CED et/ou la SA IMPORT DISTRIBUTION ne démontrent pas que les travaux demandés par Monsieur L avec l'aval de l'administrateur délégué des deux sociétés, auraient eu un impact négatif sur leurs chiffres d'affaires ;
 - Il n'est pas établi que Monsieur L aurait voulu cacher ces éléments à Monsieur B ; le fait qu'il se fasse adresser les travaux réalisés au profit de VI CREATION n'est pas révélateur ; cela tombe sous le sens ; il n'avait pas à utiliser son adresse mail professionnelle pour les activités de VI CREATION.
- 2^{ème} grief : Avoir adopté des comportements indignes à l'égard de Monsieur A (comportements menaçants et colériques exigeant que les travaux au profit de VI CREATION passent avant ceux d'IMPORT DISTRIBUTION, moqueries sur son poids, sommation de falsifier une facture de réparation de son véhicule BMW afin d'obtenir, à l'amiable, un montant plus important de l'auteur responsable) :

Si Monsieur BE n'apprécie manifestement pas la personnalité de Monsieur L et considère qu'il est responsable du départ de certaines personnes, monsieur L démontre par ailleurs qu'il était apprécié à tout le moins d'une partie du personnel qui a quitté l'entreprise (pièce 27 à 29 de son dossier).

Trois anciens collaborateurs attestent en outre n'avoir jamais constaté d'abus de pouvoir, d'autorité ou de harcèlement dans le chef de Monsieur L (pièces 27 à 29 de son dossier).

Monsieur AI n'apparaît pas impartial tant il a une rancœur à l'égard de Monsieur L. Il est par ailleurs toujours lié par un contrat de travail avec la SA CED dont il semble que l'administrateur délégué, Monsieur B, ne soit pas particulièrement commode comme en attestent les mains courantes déposées par madame S et Monsieur C (pièces 25 et 26 du dossier de monsieur L).

In fine, l'employeur produit en pièce 10 un devis atelier daté du 2 décembre 2014 pour un montant de 295 € hors TVA qui a été établi par Monsieur A. Monsieur A et Monsieur L sont contraires quant aux circonstances de la création de la pièce 10 dont il est établi qu'elle n'émane pas du garage VANNESTE.

Quoi qu'il en soit, sachant que le doute doit profiter au travail et sachant que Monsieur L s'est bien rendu, le 4 décembre 2014, au garage VANNESTE qui a établi une offre atelier pour 307,85 € hors TVA, une faute imputable à Monsieur L n'est pas établie.

Le tribunal considère en conséquence que les faits tels que libellés par l'employeur en ce qui concernent Monsieur BE et A ne sont pas suffisamment établis et/ou non constitutifs de faute grave.

Une indemnité de rupture est donc due.

Monsieur L sollicite la rémunération équivalente à 10 mois et 15 semaines sur base d'une rémunération annuelle brute de 76.796,57 € soit un montant de 86.149,99 €.

Il est fait droit à cette demande dès lors que la partie défenderesse retient, sans explication, une rémunération mensuelle de 5.486,25 €. Si ce montant figure sur la fiche de paie de décembre 2017, le tribunal relève que la fiche de paie de janvier 2018 (pièce 12 de la partie demanderesse) mentionne une rémunération de 5.549,91 €.

La rémunération annuelle de base est en réalité supérieure à celle retenue par Monsieur L'

Toutefois, sous peine de statuer ultra petita, le tribunal condamne la partie défenderesse à payer, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme demandée par Monsieur L' soit la somme de 86.149,99 € bruts.

3. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable :

⇒ Rappel des principes :

La CCT n°109 concernant la motivation du licenciement prévoit, en son article 8, que : *« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »*

Les circonstances du licenciement n'entrent pas en ligne de compte pour le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

Il est uniquement vérifié si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou le comportement ou les nécessités relatives au fonctionnement.

Cette première caractéristique est déjà bien connue : c'est celle qui prévalait déjà en cas de licenciement abusif de l'ouvrier (article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Dans le passé, la Cour de cassation considérait de manière très générale que n'était pas abusif au sens de l'article 63 le licenciement d'un ouvrier qui, aux yeux du juge, semblait avoir été motivé par la conduite de l'ouvrier, même si celle-ci n'était pas punissable ni critiquable. Dès l'instant où l'employeur était en mesure d'apporter la preuve de motifs qui, dans son esprit, pouvaient justifier un sentiment de déception vis-à-vis de la conduite de l'ouvrier, il ne s'agissait pas d'un licenciement abusif.

⇒ Application au cas d'espèces :

En l'espèce, même si le tribunal a considéré que le licenciement pour motif grave de Monsieur L' n'était pas fondé, cela ne rend pas ipso facto le licenciement manifestement déraisonnable.

Son licenciement se base sur des motifs liés à sa conduite dès lors que :

- Il consacrait beaucoup de temps à son activité personnelle ;

– Monsieur L. aurait dû savoir, nonobstant l'accord de son supérieur hiérarchique, qu'il était inadéquat de faire réaliser, gratuitement, des travaux d'infographie aux employés de la SA IMPORT DISTRIBUTION.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable est en conséquence non fondée.

4. Quant à l'indemnité pour abus de droit de licencier :

⇒ Rappel des principes :

La théorie de l'abus de droit entend sanctionner celui qui, en exerçant un droit, dépasse les limites de l'exercice normal du droit. Afin d'établir ces limites, le critère général de l'exercice normal ou anormal du droit est utilisé pour justifier la théorie de l'abus de droit. C'est, donc, dans ses relations à autrui que se révèle l'exercice normal ou anormal du droit. La faute constitutive d'abus de droit peut être appréciée par référence au comportement du bon père de famille, soit de l'homme normalement prudent et avisé.

Dans un arrêt de principe du 10 septembre 1971, la Cour de Cassation a consacré le critère général de l'exercice normal du droit sans ambiguïté en relevant que « *l'abus de droit peut résulter, non seulement de l'exercice d'un droit avec l'intention de nuire, mais aussi de l'exercice du droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal par une personne prudente et diligente* » (Cass., 10 septembre 1971, Bull. et Pas., 1972, I, p. 28).

Dans ses conclusions, précédant cet arrêt de principe, le premier avocat général W. GANSCHOF VANDER MEERSCH a fixé les contours de la théorie en relevant notamment que « *le droit de l'un cesse là où commence le droit de l'autre* ». Dans cette approche, le respect des droits d'autrui devient la pierre angulaire de la théorie de l'abus puisque la limite du droit est déterminée par le droit d'autrui.

Les sous-critères de la théorie de l'abus de droit sont les suivants :

a) l'intention de nuire :

Dans leur recherche de l'intention de nuire, les tribunaux s'attachent à déceler les motifs réels à la base du licenciement et vérifient s'ils révèlent une intention de nuire.

Ils considèrent que le juge ne peut se contenter de relever que le motif allégué comme cause du licenciement ne correspond pas à la réalité mais il s'impose de rechercher si, derrière ce motif, l'intention de nuire est établie (C.T. Liège, 23 novembre 2004, RG 6887/01, inédit).

L'employeur est considéré comme ayant agi dans le but de nuire à un travailleur lorsque le congé est notifié à titre de représailles alors que le travailleur n'a commis aucune faute en réclamant le respect de ses droits.

Le licenciement pour un motif futile peut, également, être considéré comme abusif lorsqu'il cache la réelle intention de l'employeur et que celle-ci est fautive. Ainsi, le licenciement opéré pour un motif « apparent » se révélant totalement étranger à la véritable raison qui a déterminé la décision de rupture est constitutif d'abus de droit si cette raison est illégitime. Il en est de même du motif inexact qui traduit l'intention malveillante de l'employeur.

b) la légèreté blâmable :

La légèreté blâmable constitutive d'abus de droit peut se manifester de diverses manières :

- la brusque rupture ;
- le comportement négligent de l'employeur ;
- l'imputation erronée d'un motif grave ;
- le moment inopportun du congé, notamment parce que le licenciement est notifié à un moment psychologique et moralement défavorable au travailleur (voyez : V. VANNES et L. DEAR, « La rupture abusive du contrat de travail - Théorie et applications », Bruxelles, Bruylant, 2010, p. 438).

Le caractère abusif du licenciement pourra, également, être déduit des circonstances entourant celui-ci étant entendu qu'un licenciement ne peut être opéré dans des conditions de nature à porter atteinte à la compétence, à la réputation, au crédit ou à l'honorabilité du travailleur ou se dérouler dans un contexte empreint de vexation ou d'humiliation pour le travailleur.

c) le détournement de la finalité économique et sociale du droit :

Dans le cadre de cette approche, l'exercice du droit doit reposer sur le respect de la volonté du législateur en vue de laquelle il a octroyé le droit dont question. Les droits de l'employeur ne peuvent, en effet, être utilisés à d'autres fins que celles déduites de la finalité économique et sociale conclue par le législateur lorsqu'il a accordé le droit de licenciement à l'employeur.

En effet, le droit de licenciement constitue un « droit-fonction » c'est-à-dire un droit dont l'employeur peut et doit faire usage seulement pour le plus grand bien de son entreprise, l'employeur en y recourant occasionnant, par la force des choses, un préjudice financier à son cocontractant.

L'employeur commet dès lors un abus de droit lorsqu'il pose un acte contraire au but de l'institution, à son esprit, à sa finalité.

En application de ce critère, tout détournement de la finalité pour laquelle le droit a été institué peut être constitutif de faute sans qu'il soit besoin d'établir une intention de nuire, la témérité ou la légèreté de celui qui l'exerce. L'abus de droit se caractérise alors par le seul fait du détournement du but voulu par le législateur. Dans ce cas, le juge est tenu d'examiner le fondement du droit et la manière dont le titulaire a exercé son droit. Il doit apprécier un élément subjectif dans le chef du titulaire du droit et le comparer au but voulu par le législateur, élément objectif.

d) le critère de l'intérêt légitime de l'exercice du droit :

L'exercice de l'intérêt légitime du droit est déterminé par les éléments de la cause dont la prise en considération des intérêts légitimes d'autrui.

Dans différents arrêts de principe, la Cour de cassation a consacré le critère de l'intérêt légitime comme critère de l'abus de droit en relevant qu' « *il peut y avoir abus de droit lorsqu'un droit est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant. Tel est le cas lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit. Dans l'application des intérêts en présence, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause* » (voyez à titre d'exemple, Cass., 15 mars 2002, J.T., 2002, p. 814).

L'appréciation de l'intérêt légitime du droit ou l'absence d'intérêt légitime est déterminée par le préjudice causé hors de proportion avec l'avantage recherché.

En conclusions, le licenciement abusif de l'employé relève, donc, de la notion générale d'abus de droit laquelle est habituellement reliée, en matière contractuelle, à l'article 1134, alinéa 3, du Code civil qui consacre le principe de l'exécution de bonne foi des conventions et est régie, sur le plan de la charge de la preuve, par les articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire, aux termes desquels chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle invoque.

La Cour de Cassation reconnaît un contenu autonome à l'article 1134 du Code civil qui « constitue une disposition qui régit, de façon effective, le comportement des parties dans l'exécution des contrats » (J-L. FAGNART, « L'exécution de bonne foi des conventions », obs. sous Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 262).

L'abus de droit requiert donc la réunion de deux conditions. D'une part, il faut qu'il y ait une faute distincte du fait de ne pas avoir tenu compte des règles relatives à la résiliation du contrat de travail (Trib. trav. Verviers, 19 décembre 1973, J.T.T. 1974, 108). D'autre part, le préjudice matériel ou moral qu'est censé couvrir l'indemnité de

licenciement abusif doit être un préjudice « *distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer* » (Cass., 19 février 1975, Pas., 1975, I, 622).

Il faut rappeler en effet que :

- 1° l'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410, note C. WANTIER).
- 2° le droit à l'indemnité pour licenciement abusif naît et se détermine dès la notification de la volonté de rompre et ne pourrait être déterminé par un élément ultérieur (Cass., 1^{er} mars 1982, Chron. Dr. Soc., 1982, 170).

Dans l'appréciation d'un éventuel abus de droit, le tribunal ne peut par conséquent tenir compte que des motifs qui ont fondé le congé ainsi que des circonstances qui l'entourent. Selon les juridictions du travail, « *Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude des motifs invoqués* » (C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T., 1994, 82) mais « *des circonstances dans lesquelles il intervient* » (C.T. Liège, 3 novembre, 1994, inédit RG 21484).

Il en résulte que « *l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal, et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis* » (C.T. Mons, 28 mai 1998, 3^{ème} Ch., RG 12918).

L'abus de droit suppose donc un usage du droit de licencier dépassant manifestement les limites de l'exercice normal qu'aurait pu faire de ce droit une personne prudente et diligente ainsi qu'un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit dans la mesure où le dommage propre au licenciement est couvert par une indemnité de congé qui répare forfaitairement tant le préjudice matériel que moral encouru.

Il revient donc à la partie qui exige une indemnité supplémentaire pour abus de droit de licencier de prouver :

- que la partie qui a donné congé, a commis une faute particulière et causé un préjudice ;

- qu'il existe un lien de causalité entre la faute et le préjudice ;
- l'étendue dudit préjudice.

L'abus du droit de licenciement est sanctionné par des dommages et intérêts. En ce qui concerne les victimes d'un abus de droit de licenciement, il n'existe aucune évaluation légale (forfaitaire) du montant du dommage à octroyer. Les règles de droit commun trouvent donc à s'appliquer et seul le dommage prouvé peut être indemnisé.

Dans la pratique, les juridictions fixent toutefois souvent l'indemnité en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation qui autorise une évaluation « ex æquo et bono » lorsqu'il est impossible de déterminer le montant exact du dommage.

⇒ Application au cas d'espèces :

Monsieur L ne démontre pas les critères de l'abus de droit dès lors notamment que le formulaire C4 est uniquement destiné à l'ONEM et qu'il ne prouve pas que son employeur aurait donné à son licenciement pour motif grave une publicité inadéquate.

Monsieur L ne démontre pas non plus avoir subi un dommage non réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis allouée par le tribunal.

5. Quant à la délivrance des documents sociaux

Selon la Cour du travail de Liège (C. trav. Liège, 23 juin 2009, R.G. 8.670/2008), l'employeur ne peut se voir imposer de modifier le C4 délivré. C'est au travailleur qu'il incombe, lorsqu'il va solliciter le bénéfice des allocations de chômage, sur la base du C4 délivré, de signaler l'existence d'une erreur ou encore l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir une indemnisation de l'employeur (indemnité compensatoire de préavis ou indemnité pour abus de droit de licencier).

Dès lors, il ne s'impose nullement de condamner l'employeur à délivrer un nouveau C4 si une ou plusieurs indications y figurant n'est (ne sont) pas conforme(s). C'est à la juridiction du travail, dans son jugement, de fixer les droits du travailleur, la décision judiciaire tenant lieu de rectificatif.

Il n'y a donc pas lieu de faire droit à la demande de rectification du C4, le présent jugement tenant lieu de rectificatif.

La demande relative à la fiche fiscale 281.10 est par contre fondée.

6. Quant aux dépens :

Les dépens sont compensés, chacune des parties conservant les siens.

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

Dit la demande recevable ;

Condamne la SA COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT à payer à Monsieur L la somme brute de 86.149,99 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois et 15 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à dater du 30 janvier 2018 jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT à délivrer à Monsieur L la fiche fiscale 281.10 dans le mois de la signification du présent jugement ;

A défaut de se faire endéans ce délai, condamne la COMPAGNIE EUROPEENNE DE DEVELOPPEMENT à une astreinte de 20 € par jour de retard ;

Dit les autres demandes de Monsieur L non fondées ;

Compense les dépens, chacune des parties conservant les siens ;

Dit qu'il n'y a pas lieu à déroger à l'article 1397 du Code judiciaire.

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

Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre ;

Marc GILLIEAUX, juge social au titre d'employeur ;

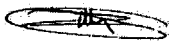
Natalino ZIDDA, juge social au titre d'employé ;

Virginie SCHUDDINCK, greffier ;

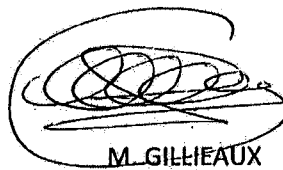
Et prononcé en audience publique de la deuxième chambre du tribunal précité, le 21 juin 2019, par Géraldine PIETTE, juge, président la deuxième chambre, avec l'assistance de Virginie SCHUDDINCK, greffier.



V. SCHUDDINCK



N. ZIDDA



M. GILLIEAUX



G. PIETTE