



Numéro de répertoire <b>2018/</b>
Date de la prononciation <b>14/05/2018</b>
Numéro de rôle <b>17/11/A</b>

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties    le
---	---------------------------------------

# **TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE**

## **Division de Huy**

### **Cinquième chambre**

#### **Jugement**

En cause :

Monsieur F

DEMANDEUR AU PRINCIPAL – DEFENDEUR SUR RECONVENTION – ayant pour conseil Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4020 Liège, quai des Ardennes, 7, comparaisant.

Contre :

La SPRL TRANSITION SPORTS, inscrite à la BCE sous le numéro 0544.662.225, dont le siège social est établi à 4430 Saint-Georges-sur-Meuse, rue Albert 1er, 99 bte 8.

DEFENDERESSE AU PRINCIPAL – DEMANDERESSE SUR RECONVENTION – ayant pour conseil Maître Caroline DEJAIFVE, avocate à 4500 Huy, quai de Compiègne, 28/02, comparaisant.

---

Requête déposée au greffe le 9/1/2017.

---

A l'audience publique tenue en langue française le 12/3/2018, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

**LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :**

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

**A. PROCEDURE**

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 9/1/2017 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 5/5/2017 ;
- pour Monsieur F , ses conclusions principales déposées au greffe le 7/12/2017 et son dossier déposé à l'audience du 12/3/2018 ;
- pour la SPRL TRANSITION SPORTS, ses conclusions principales déposées au greffe le 7/9/2017, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 7/2/2018 et son dossier déposé à l'audience du 12/3/2018.

## **B. OBJET DES DEMANDES**

### **B.1. Demande principale de Monsieur F**

Monsieur F postule la condamnation de la SPRL TRANSITION SPORTS à lui payer la somme de 10.850,69 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois, 11 semaines et 4 jours de rémunération à majorer des intérêts légaux depuis le 1/9/2016 ainsi que des dépens liquidés à la somme de 1.320 euros à titre d'indemnité de procédure.

### **B.2. Demande reconventionnelle de la SPRL TRANSITION SPORT**

La SPRL TRANSITION SPORTS considère en substance que :

- l'action de Monsieur F est recevable mais non fondée et en conséquence, il doit être condamné aux dépens liquidés dans son chef à la somme de 1.320,00 euros à titre d'indemnité de procédure.
- son action reconventionnelle est recevable et fondée et en conséquence, Monsieur F doit être condamné à lui payer la somme de 660,35 euros à titre de solde de facture à majorer des intérêts légaux depuis le 31/8/2016.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

## **C. RECEVABILITE**

Les demandes principale et reconventionnelle sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délais légaux.

## **D. LES FAITS**

Monsieur F | est engagé par la SPRL TRANSITION SPORTS, en qualité de vendeur, dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein à partir du 2/1/2013.

Le 19/8/2016, la SPRL TRANSITION SPORTS a notifié à Monsieur F | la rupture du contrat de travail moyennant un préavis de 3 mois et 12 semaines prenant cours le 29/8/2016.

Finalement, le 31/8/2016, la SPRL TRANSITION SPORTS a décidé de mettre fin au contrat de travail de Monsieur F | pour motif grave. Ce motif grave est notifié par envoi recommandé du 2/9/2016 en ces termes :

*« Je vous ai notifié par envoi recommandé du 20 août 2016 votre préavis d'une durée de 12 semaines et 3 mois, prenant cours le 29 août 2016.*

*A mon retour de vacances ce 30 août, j'ai pris connaissance sur l'ordinateur du magasin de conversations Facebook que vous avez eues durant vos heures de travail, sur votre lieu de travail donc, au départ de votre compte privé avec un client du magasin, notre collègue de travail Monsieur V. | ainsi qu'une de vos connaissances. Votre session Facebook était restée ouverte sur l'ordinateur, avec les conversations actives.*

*Vous faites part dans ces conversations d'une prétendue mauvaise santé financière du magasin et d'une prochaine fermeture du magasin, qui serait la raison de votre licenciement notamment, alors que vous connaissez les motifs de votre licenciement (comportement, implication dans votre travail, utilisation intempestive de votre GSM et des réseaux sociaux,...), totalement étrangers à des motifs économiques.*

*Vous invitez quasiment votre collègue à chercher une autre place à l'issue de son contrat à durée déterminée, immisçant le doute quant à la prolongation de son contrat à cause de la situation financière du magasin, ce qui est totalement faux. Vous n'avez en outre aucun pouvoir ni aucune connaissance de l'aspect comptable de la société pour émettre de tels doutes, graves et calomnieux.*

*Vos propos risquent également de faire fuir la clientèle habituelle, fidélisée malgré le déménagement du magasin à Saint-Georges en 2014.*

*En faisant courir de telles rumeurs de mauvaise santé financière du commerce et d'une fermeture prochaine, vous nuisez gravement aux intérêts de la société et à sa réputation. Il s'agit incontestablement d'une faute grave justifiant la fin de votre contrat de travail immédiate, sans préavis ni indemnité.*

*En outre, j'ai également appris ce 30 août que vous aviez contacté des fournisseurs directs de la société afin de préparer votre projet professionnel d'ouverture d'un magasin de diététique en région liégeoise, sans m'en aviser, en tentant d'avoir leur appui, ce qui constitue un acte de concurrence déloyale nonobstant l'obligation que vous impose l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978.*

*Ces actes rendent immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle, raison de la notification d'un préavis pour motif grave sans préavis ni indemnité ce 31 août.*

*La confiance est en effet totalement rompue, et je ne peux conserver un employé qui nuit à la société, à son image, à son professionnalisme et son sérieux. Si l'exécution de votre contrat de travail devait se poursuivre, vous risqueriez de faire fuir la clientèle par votre comportement et vos propos à l'extérieur, diffamants, calomnieux et nocifs pour l'image de l'entreprise. »*

Par courrier du 19/9/2016, Monsieur F. [redacted], par l'entremise de son conseil, a contesté l'existence du motif grave lui imputé.

Par courrier du 5/10/2016, la SPRL TRANSITION SPORTS, par l'intermédiaire son conseil, a confirmé le bien fondé du licenciement pour motif grave.

Le 9/1/2017, Monsieur F. [redacted] a introduit la présente action devant le tribunal du travail de céans afin de contester son licenciement pour motif grave.

## **E. DISCUSSION**

### **ACTION PRINCIPALE**

#### **1. Licenciement pour motif grave :**

##### **Rappel des principes :**

L'article 35 de la loi du 3/7/1978 sur le contrat de travail stipule :

*« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages – intérêts s'il y a lieu.*

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

*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.*

*À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier.*

*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.*

*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. »*

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, alinéa 3 et 4, de la loi incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la faute en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours.<sup>1</sup>

Le délai de trois jours prévu à l'article 35 alinéa 3, prend cours au moment où le fait justifiant la rupture sans préavis ni indemnité est connu de la partie qui notifie le congé c'est-à-dire, lorsque l'employeur a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice.<sup>2</sup>

Il appartient à l'employeur dénoncer, dans la lettre de licenciement, les motifs justifiant le licenciement pour motif grave avec précision et cela afin de permettre d'une part au destinataire du congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et de lui permettre de se défendre utilement et afin d'autre part de permettre au juge d'apprécier la gravité du motif qui est avancé devant lui et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui a été notifié au travailleur.<sup>3</sup>

Le motif grave visé à l'article 35 de la loi vise une faute à ce point grave qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute relation professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

---

<sup>1</sup> Cass, 19 juin 1974, Bull, 1974, p 1074; C. T Mons, 23 mai 2013,2012/AM/257,WWW.juridat.be).

<sup>2</sup> Cass.19 mars 2001, Pas.2001, I, p 436

<sup>3</sup> Cass, 24 mars 1980, Pas.1980 ,I ,p 900;C. Trav. Mons, 16 avril 2010,J.T.T.,2011,p 94, cité dans le licenciement pour motif grave, H Deckers, A. Mortier, éd. Kluwer.

Pour qu'il y ait motif grave, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rendrait immédiatement impossible la relation de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.<sup>4</sup>

Il existe parmi les fautes graves susceptibles d'être commises par un travailleur des fautes qui ne rendent pas impossible la collaboration et d'autres qui la rendent impossible. Il existe donc une hiérarchie dans les fautes graves qui permet de considérer que certaines de ces fautes graves ne sont pas des motifs graves, parce qu'elles ne sont pas de nature à empêcher immédiatement la poursuite des relations contractuelles.<sup>5</sup>

### En l'espèce

La SPRL TRANSITION SPORTS reproche à Monsieur F d'avoir commis une faute grave, d'une part en ayant tenu des propos calomnieux par rapport à son commerce et d'autre part en ayant préparé une activité concurrente à savoir l'ouverture d'un magasin de diététique à Liège (qui sera effectivement ouvert janvier 2017).

#### 1. Propos calomnieux

La SPRL TRANSITION SPORTS s'est fondée sur deux conversations via Facebook que Monsieur F a eues, alors qu'il prestait son préavis, l'une avec son collègue de travail Monsieur V et l'autre avec un client, Monsieur L lequel était une connaissance de Monsieur F (ils se tutoient dans le cadre de cette conversation Facebook).

Monsieur F a également eu un échange avec une amie, Madame B

La SPRL TRANSITION SPORTS reproche à Monsieur F d'avoir colporté des rumeurs sur la santé financière du magasin.

La SPRL TRANSITION SPORTS indique que les propos tenus ont nuit gravement au magasin.

Elle dépose à son dossier les conversations Facebook sur lesquelles elle se base.

Force est de constater à la lecture de ces conversations que Monsieur F est resté très prudent suite aux questions qui lui étaient posées sur les raisons de son licenciement.

---

<sup>4</sup> C.Trav Liège, 20 février, 2006, R.G. 32891/04.

<sup>5</sup> C.Trav Liège, 13 novembre 2015, R.G. 2014/AL/646.

On constate qu'à plusieurs reprises, les interlocuteurs de Monsieur F insistent pour avoir des informations et que Monsieur F se montre réticent pour répondre.

Certes, Monsieur F a évoqué une fermeture prochaine du magasin mais cela s'est dit dans un certain contexte :

- D'une part dans le cadre de la conversation qu'il a eue avec des personnes qui sont des amis ou connaissances (même si Monsieur L est aussi un client).
- D'autre part dans le cadre de la conversation qu'il a avec son collègue de travail lequel se pose des questions sur son avenir et hésite à reprendre des cours du soir.

Monsieur F indique en termes de conclusions, que lors de son licenciement, la SPRL TRANSITION SPORTS lui aurait indiqué que c'est le manque de rentabilité et la nécessité de fermer le magasin qui seraient à l'origine de la décision de le licencier moyennant un délai de préavis.

Force est de constater que la lettre de licenciement adressée à Monsieur F le 19/8/2016 ne mentionne aucun motif de licenciement, on ignore donc les motifs invoqués par la SPRL TRANSITION SPORTS - manque de rentabilité du magasin ou manque de rentabilité de Monsieur F ? (comme tente de le sous-entendre la SPRL TRANSITION SPORTS en produisant une attestation d'un client, Monsieur S, critiquant le comportement de Monsieur F ).

Quoi qu'il en soit, le tribunal estime que les propos repris dans ces deux conversations privées avec des connaissances, ne peuvent être qualifiées de propos calomnieux et diffamants comme le prétend la SPRL TRANSITION SPORTS.

En outre, elle ne rapporte nullement la preuve de ce que cela aurait eu un impact sur son activité commerciale.

En prenant connaissance de ces conversations, la SPRL TRANSITION SPORTS aurait pu interpeller Monsieur F et le mettre en garde, avant de décider son licenciement sur-le-champ.

Il y a lieu de rappeler que le licenciement sans préavis ni indemnité est la sanction ultime dans le cadre des relations de travail, qu'il y a lieu dès lors d'examiner avec la plus grande vigilance la faute invoquée par l'employeur laquelle doit être intrinsèquement grave et empêcher de façon immédiate la poursuite des relations de travail.

## 2. Activité concurrente



La SPRL TRANSITION SPORTS reproche également à Monsieur F d'avoir préparé, alors qu'il travaillait toujours dans le commerce de sport, une activité concurrente à savoir l'ouverture d'un magasin de diététique (le magasin de sport vend aussi certains produits diététiques).

Elle dépose à son dossier une attestation d'un fournisseur qui indique que Monsieur F lui aurait demandé certaines informations après avoir dévoilé son projet d'ouverture d'un magasin de diététique.

La lecture des conversations Facebook dont question ci-avant, permet également de constater que des personnes proches de Monsieur F étaient au courant de son projet.

Monsieur F dépose à son dossier un Arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 14/12/2016 qui rappelle que :

*"Si le travailleur toujours en service exerce une activité concurrente de celle de son employeur, celle-ci sera considérée comme déloyale. Seule la préparation à l'exercice d'une activité concurrente future est admise, telle que : constituer une société, prendre une participation dans une société concurrente, prendre certains renseignements ou réaliser certaines négociations ou transactions sans cependant entamer cette activité (cf. Cour trav. Liège (Namur), 17 novembre 2015, RG 2014/AN/15, inédit)"<sup>6</sup>.*

En l'espèce, force est de constater que Monsieur F était au stade du projet d'ouverture d'un magasin. Il apparaît dès lors normal qu'il s'informe même si c'est auprès de fournisseurs dont la SPRL TRANSITION SPORTS est cliente, comme le relate un fournisseur, Monsieur T, qui a été amené à donner, à l'occasion d'une visite, des informations à Monsieur F (il précise ne plus avoir été contacté par Monsieur F ultérieurement).

Le tribunal estime que le fait de préparer un projet d'ouverture d'un magasin diététique dans le centre de Liège (et dont pour une activité différente même si certains produits sont identiques, et un endroit différent) ne peut être considéré comme un acte de concurrence et certainement pas comme une faute grave.

La SPRL TRANSITION SPORTS reste en défaut de rapporter la preuve de ce que Monsieur F se serait rendu coupable de fautes à ce point graves qu'elles entraînaient la rupture immédiate du contrat.

La SPRL TRANSITION SPORTS était lors redevable d'une indemnité compensatoire de préavis contestée dans son principe mais pas dans son calcul soit la somme de 10.850,69 euros bruts correspondant à 3 mois, 11 semaines et 4 jours soit le délai de préavis restant à courir.

---

<sup>6</sup> Cour trav. Bruxelles, 14 décembre 2016, RG 2014/AB/595

### **ACTION RECONVENTIONNELLE**

La SPRL TRANSITION SPORTS a introduit par voie de conclusions une action reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Monsieur F à lui régler la somme de 660,35 euros correspondant à plusieurs factures pour l'achat de matériel de sport.

Par courrier du 8/11/2016, la SPRL TRANSITION SPORTS a adressé une lettre de mise en demeure à Monsieur F afin de réclamer le paiement de ces factures.

Monsieur F n'a jamais contesté être redevable de celles-ci.

Ce n'est qu'en termes de conclusions qu'il indique pour la première fois ne pas être redevable des factures et le fait que la demande serait prescrite, cette réclamation étant formulée plus d'un an après la fin du contrat de travail.

La réclamation de la SPRL TRANSITION SPORTS n'est pas fondée sur le contrat de travail mais il s'agit, comme l'indique la SPRL TRANSITION SPORTS, d'une obligation civile soumise au délai de prescription de 10 ans, la demande n'est donc pas prescrite.

En outre, comme l'invoque la SPRL TRANSITION SPORTS, la demande étant connexe à l'action principale, le tribunal, sur base de l'article 566 du code judiciaire est bien compétent pour connaître de cette demande qui doit être déclarée recevable et fondée, Monsieur F n'avançant aucun argument pertinent pour contester le bien-fondé de cette réclamation.

**Par ces motifs,**

**le tribunal statuant contradictoirement,**

**Déclare l'action principale recevable et fondée.**

**En conséquence** condamne la SPRL TRANSITION SPORTS à payer à Monsieur F la somme de 10.850,69 euros bruts à titre de solde d'indemnité de préavis, sous déduction des retenues sociales et fiscales.

**Condamne** la SPRL TRANSITION SPORTS aux intérêts sur cette somme.

**Déclare l'action reconventionnelle recevable et fondée.**

**En conséquence** condamne Monsieur F à payer à la SPRL TRANSITION SPORTS la somme de 660,35 euros à majorer des intérêts au taux légal depuis le 31/8/2016.

**Condamne** la SPRL TRANSITION SPORTS aux dépens soit l'indemnité de procédure liquidée par Monsieur F à la somme de 1.320 euros.

**FAIT ET PRONONCE**, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI QUATORZE MAI DEUX MILLE DIX-HUIT.

**PRESENTS :**

Madame Monique THIRION, juge, président la présente chambre ;  
Monsieur Eric VAN TRAELEN, juge social au titre d'employeur ;  
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;  
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier

La présidente et les juges sociaux