



N° d'ordre

Expédition

Numéro du répertoire : 2021/1634
Date du prononcé : 22 avril 2021
Numéro du rôle : 11/2043/A et 20/138/A
En cause de : PRINTEMAT SPRL / J et J. / PRINTEMAT SPRL

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division NAMUR

2^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail « employé » – Restitution de sommes dues à l'issue du contrat – Contestation du motif grave de licenciement.

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

R.G. 11/2043/A

En cause de :

PRINTEMAT S.P.R.L., inscrite à la BCE sous le n° 0475.619.605, dont le siège social est sis à 5380 FERNELMONT, rue Ernest Montellier, 32

Partie demanderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître

Contre :

Monsieur J.

N.N. :

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maître

R.G. 20/138/A

En cause de :

Monsieur J.

N.N. :

Partie demanderesse

Ayant pour conseil Maître

Contre :

PRINTEMAT S.P.R.L., inscrite à la BCE sous le n° 0475.619.605, dont le siège social est sis à 5380 FERNELMONT, rue Ernest Montellier, 32

Partie défenderesse

Ayant pour conseil et comparaisant par Maître

En droit :

R.G. 11/2043/A

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la citation de l'huissier de justice JANSSENS, de résidence à DENDERMONDE, signifiée le 06.09.2011,
- l'ordonnance prise en application de l'article 747, §2 du code judiciaire, le 19.03.2012,
- l'ordonnance prise en application de l'article 747, §2 du code judiciaire, le 22.07.2020,
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 08.09.2020,
- les conclusions principales de la partie défenderesse reçues au greffe le 14.12.2020,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 21.10.2020,
- le dossier de la partie demanderesse.

R.G.20/138/A

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 05.09.2011,
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 04.02.2020,
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 03.06.2020,
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 24.07.2020,
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues le 16.10.2020,
- les dossiers des parties.

Vu les PV des audiences ;

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 25.03.2021, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

I. Les demandes

I.A. R.G. 11/2043/A :

La S.P.R.L. PRINTEMAT postule la condamnation de Monsieur J. au paiement des sommes suivantes :

- 2.785,00 € et 370,00 €, étant des sommes qu'il a reçues de clients et qui n'ont pas été restitués à la société,
- 1.230,30 €, pour des dégâts occasionnés au véhicule,
- 2.580,00 € (HTVA), étant la valeur d'une machine non restituée, soit une découpeuse de cartes,
- 2.500,00 €, à titre de dommages et intérêts du fait des agissements incorrects mais également de la concurrence que le sieur J. a exercée postérieurement à la rupture du contrat de travail.

I.B. R.G. 20/138/A :

Monsieur J/ costule la condamnation de la S.P.R.L. PRINTEMAT au paiement des sommes de :

- 9.481,23 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 9.481,23 € bruts, à titre d'indemnité d'éviction,
- 1.744,57 € bruts, à titre de pécule de vacance.

Il renonce à sa demande relative à des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

II. Les faits :

La société PRINTEMAT est une société active dans le secteur de l'impression, machines et accessoires, ainsi que consommables pour bureaux.

Monsieur J. est engagé en qualité de représentant suivant contrat daté du 20 septembre 2008, prenant cours le 3 novembre 2008, étant un contrat à durée indéterminée à temps plein.

Il avait notamment pour mission de :

«

- *représenter et vendre pour compte et au nom de l'employeur, les articles et produits désignés repris ci-dessous ;*
- *de visiter la clientèle existante ;*
- *de prospecter la nouvelle clientèle, ...*

Les articles et produits que le représentant aura mission de représenter et de vendre sont les suivants :

- *machines de finition et d'impression »*

Le contrat mentionne en outre le secteur géographique, étant les provinces « Antwerpen, Limbourg, Vlaams Brabant, Liège ».

Le représentant bénéficie d'un véhicule de société « pour assurer ses déplacements professionnels. Néanmoins, celui-ci pourra l'utiliser à des fins privées, selon les modalités prévues par la présente convention... le nombre de kilomètres parcourus annuellement à des fins privées est limité à 10.000 km/an »¹.

¹ Pièce 1, dossier de la S.P.R.L. PRINTEMAT.

Un avenant au contrat de travail a été signé entre parties le 20 septembre 2008 concernant l'usage privé du véhicule de société.

Il est notamment précisé en l'article 7 : « Le travailleur usera du véhicule en bon père de famille. Il veillera à prendre toutes les mesures de précaution en vue de prévenir tout risque de vol ou de dégradation. En outre, les frais courants d'entretien sont à sa charge ».

Le 24 avril 2010, un premier avertissement est adressé à Monsieur J en ces termes :

« Monsieur J
Cher

Nous vous envoyons la présente pour vous signifier que nous sommes dans l'obligation de vous adresser un sévère avertissement pour les motifs suivants :

Ce vendredi 23 avril 2010 à 13h30, nous avons rendez-vous avec vous au siège de la Société pour une réunion commerciale important en prévision de l'organisation du prochain salon graphique IPEX 2010 (du 18/05 au 22/05 inclus) à Birmingham dont vous serez un élément important. Pour mémo, vos billets d'avion et chambre d'hôtel sont déjà réservés pour vous à cet effet.

Un meeting « Internet » via Skype était programmé avec le Directeur Général de notre fournisseur principal MAPING.

Nous devons également parler de différents problèmes existants concernant plusieurs clients. J'avais insisté sur le caractère important de cette réunion, compte-tenu que celle-ci avait déjà été programmée à plusieurs reprises auparavant et annulée par vous prétextant divers rendez-vous.

Ce 23/04/2010, vous me téléphonez sur mon portable à 13h14 pour m'avertir que vous êtes en route pour vous rendre à la Société mais que vous serez en retard pour le motif que vous aviez été arrêté par la Police Judiciaire ??? Notre Secrétaire Madame Tr a tenté de vous joindre, sur votre portable, à plusieurs reprises sans réponse. Moi-même, j'ai tenté de vous joindre à 15h42 et toujours pas de réponse. Je vous laisse un message en vous demandant de me rappeler. Aucun rappel de votre part n'a été effectué.

Je dois malheureusement constater que cette attitude n'est pas la première de votre part. Le lundi 01 mars dernier, à l'occasion des portes ouvertes chez notre client BELGIAN FUJI, vous êtes arrivé avec plusieurs heures de retard en prétextant un problème personnel.

A ce jour, nous recevons également plusieurs plaintes de clients ou prospects avec lesquels vous prenez des rendez-vous auxquels vous ne vous rendez pas sans donner d'explication.

Cette attitude n'est pas commerciale du tout et est très dommageable pour la Société. Il est piquant de constater que votre chiffre d'affaires n'est pas à la hauteur des espérances. Nous vous rappelons que votre objectif 2010 est un chiffre d'affaire mensuel minimum de 35.000,00 euros hors tva.

A ce jour, nous sommes très loin de ce chiffre.

Par ailleurs, il apparaît que le vendredi vous êtes difficilement accessible.

A cet effet, nous souhaitons que vous nous donniez par écrit votre emploi du temps des vendredi 2, 9, 16 et 23 avril 2010.

Autre grief constaté, malgré nos divers rappels verbaux, nous vous rappelons que le paiement des machines s'effectue à la livraison. Seul un accord écrit de ma part vous

autorise à livrer sans paiement. A l'avenir, nous souhaitons que vous appliquiez cette consigne.

Par conséquent, dans un souci de dialogue, d'apaisement et de clarté, je vous prie de noter que je souhaite vous rencontrer au siège de la Société le vendredi 30 avril à 14h00 précise.

A partir de maintenant, dans un souci de connaître votre emploi du temps pour le compte de la Société je vous prie d'établir hebdomadairement un rapport détaillé de votre activité de la semaine. Ce rapport indiquera clairement vos visites journalières, le nom du client ou du prospect avec ses coordonnées complètes (adresse, téléphone...), l'heure d'arrivée et de départ et l'objet de la visite. Je souhaite également que tous les vendredis après-midi, dès 13h00, vous vous rendez au siège de la Société afin de participer à une réunion commerciale en vue de préparer la semaine suivante en prenant vos rendez-vous, mais également pour le suivi des affaires en cour et pour prendre des contacts téléphoniques existants.

Enfin, je vous rappelle que nous souhaitons une copie des offres qui sont faites par courrier ou par courrier électronique. Nous devons constater que depuis plusieurs mois vous ne transmettez plus aucune copie.

Dorénavant, nous souhaitons que vous apportiez une copie papier de ces offres à me remettre tous les vendredis lors de la réunion hebdomadaire ou à défaut dans mon casier.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable quelconque.

En espérant très sincèrement que cette mise au point nous permettra à l'avenir de travailler dans un climat propice à la bonne réalisation de nos objectifs communs.

... »

Il sera suivi d'un second avertissement le 28 juin 2010 :

« Monsieur J

Nous sommes à nouveau dans l'obligation de vous envoyer un nouvel avertissement pour les raisons suivantes :

- Nous devons constater votre absence de travail de ce vendredi 25 juin 2010 sans raison apparente.

En effet, suite à votre congé du 17/06 au 24/06 inclus suivant votre feuille de congés (pièce 2), je vous avais fait part de mon souhait d'une réunion à Fernelmont en date du 25/06 en matinée. Ceci vous avait été demandé par mon e-mail du 21 juin 2010 à 14h41 (pièce 1 ci-jointe). M'étonnant de votre absence et n'ayant aucun contact de votre part, je demande au Secrétariat de vous téléphoner le 25/06 vers 14h00 (confirmation de votre part de la bonne réception de cet appel dans votre e-mail du 28/06 à 00h16 – pièce 1). Aucune réponse de votre part et surtout vous ne prenez pas la peine de me recontacter.

Je vous prie de me justifier par un rapport écrit le détail de votre emploi du temps de cette journée du 25/06/2010.

- Ce lundi 28 juin, je reçois placidement un e-mail (pièce 3) de votre part dans lequel vous marquez votre étonnement car vous prétendez que je vous avais donné congé ce vendredi 25/06.

Je vous rappelle que je vous « offrais » 2 jours de congé supplémentaires en remerciement d'anciennes prestations, pour votre demande de congé du 16/08/10 au 31/08/2010 inclus.

Ceci a été confirmé par la feuille de congés signée par vous et moi (pièce 4). Il n'a jamais été question de vous donner un jour supplémentaire le 25 juin 2010.

Toujours concernant l'e-mail du 28/06, vous écrivez, je cite « Ma boîte de message je l'ai simplement ouvert se jour... ». Je ne peux accepter cette démarche car je vous rappelle que des commandes ou contacts importants sont susceptibles d'être envoyés sur l'adresse e-mail qui vous est octroyée par la Société. Je dois vous faire part de mon mécontentement car des clients nous ont téléphoné pour s'étonner de ne pas avoir reçu leur commande. Je prends en exemple le client PRINTSHOP qui vous avait envoyé une commande le 18 juin à 17h32 (pièce 6) et que vous n'avez pas assuré le suivi vers notre Secrétariat.

Ceci montre un flagrant manque de professionnalisme de votre part.

Pourtant, votre chiffre d'affaires est loin de répondre aux espérances placée en vous.

- Votre e-mail du 28 juin (pièce 3) ne manque pas non plus de me surprendre car vous écrivez « après pas mal de malhonnêteté dans la première lettre ». Je vous prie de préciser de quoi vous voulez parler ? Je ne peux accepter ces propos diffamatoires et sans aucun fondement.
- Concernant la lettre, je suppose que vous faites référence au courrier recommandé qui vous a été envoyé le 24 avril dernier (pièce 5).
- Concernant ce courrier du 24 avril 2010, je constate que différents points exposés ne sont pas toujours respectés :
 - Vous ne rentrez toujours pas votre rapport hebdomadaire d'activité,
 - Vous ne vous présentez toujours pas au siège de la Société les vendredis à 13h00.
 - Nous ne recevons pas non plus les copies de vos offres.
 - Il apparaît également que vous avez déposé pour démonstration (pièce 7), des machines GPM-450 e CT-334 exa (le 07/05/2010) auprès du client Monsieur S . Vous ne nous avez transmis aucun bon de commande ou demande facturation.Je vous prie de me transmettre sous les 8 jours vos instructions concernant cette affaire.

Par conséquent, cet ultime avertissement, vous est adressé car j'estime que vous êtes très loin d'avoir un comportement professionnel ce qui est gravement nuisible à la Société. Vous semblez très peu motivé et je vous reproche un flagrant manque de communication. Notre confiance est fortement émuée.

La présente vous est adressée sous toutes réserves et sans aucune reconnaissance préjudiciable quelconque.

... »

Par lettre recommandée datée du 7 septembre 2010, l'employeur rompt le contrat de travail « sur le champ pour motifs graves »².

Les motifs étant :

«

- Vous m'avez annoncé par mail de ce lundi 6/9 que vous ne pouviez pas participer dimanche prochain après-midi à la Foire Graphi de Courtrai, alors que celle-ci était prévue de longue date. Cette attitude vous a déjà été reprochée dans mes courriers recommandés des 24 avril 2010, des 28 juin 2010 visant des faits similaires survenus les 23/4, 1/3 et 25/6.
- Malgré les recommandés qui vous ont été adressés le 24/4 et le 28/6 :
 - Vous refusez de fournir à la société votre rapport hebdomadaire d'activités.
 - Vous ne vous présentez pas au siège de la société les vendredis à 13 heures.
 - Nous ne recevons pas les copies de vos offres aux clients.
 - Vous n'avez toujours pas fourni les explications utiles à propos des machines déposées chez les clients et pour lesquelles il n'y a aucun bon de commande ni demande de facturation (cela représente plus de 5.000 € en dépôt chez les clients) et concerne les machines GPM450SA, numéro de série 09090840 et CT334EXA, numéro de série SN30289729 auprès du client S I à Vilvoorde, et la machine FASTBIND FOTOMOUNT F32, numéro de série 10-0582 ainsi que les consommables, le tout faisant l'objet de différentes notes d'envoi.
 - Votre chiffre d'affaires particulièrement minime depuis plusieurs mois, ce qui s'explique par le fait que nous avons constaté que vous vous étiez mis en relation avec la concurrence, et notamment avec Monsieur V. responsable de la firme GRAPHIC LAMINATING SYSTEM. Les nombreux relevés téléphoniques attestent de cette relation.
 - Notre confiance déjà sérieusement ébranlée dans nos courriers précédents s'est tout à fait éteinte. »

Dans cette même correspondance, l'employeur sollicitait le retour pour le jeudi 9 septembre du matériel, des machines et des consommables appartenant à la société en possession de Monsieur J et en plus :

«

- la voiture de fonction, carte essence et papiers du véhicule,
- déclaration d'accident éventuel pour les dégâts du véhicule,
- téléphone fixe, fax, gsm qui ont été mis à votre disposition,
- les machines et consommables qui sont encore en votre possession,
- les paiements éventuels de clients,
- tous les documents et matériel appartenant à la société. »

Le 24 septembre 2010³, après le licenciement, l'employeur adresse un courrier recommandé à Monsieur J. et lui précise notamment, à propos de l'absence d'explications pour les machines déposées :

« Nous comprenons la raison de votre attitude car nous avons pris connaissance d'un document que vous avez signé, annexé à la présente, qui laisse apparaître que vous avez perçu 1.290 € + 1.495 €, soit 2.785 € de la part d'un Sieur S de Vilvoorde et qu'en outre, vous avez conservé une machine portant la référence CT-334EXA.

² Pièce 2

³ Pièce 10

Ces éléments démontrent manifestement que nous avons eu totalement raison de rompre sur le champ pour motifs graves le contrat de travail.

Je vous prierai en conséquence de restituer endéans les 48 heures la somme perçue indûment ainsi que la machine en bon état.

A défaut, nous vous confirmons que plainte sera déposée contre vous pour vol et escroquerie.

Pour en terminer, le véhicule mis à votre disposition présente de multiples dégâts, ce qui fut constaté par huissier lors de sa restitution.

Votre contrat de travail précise que la franchise de 600 € est à votre charge.

En conséquence, nous vous prions de nous la rembourser... »

A ce courrier est joint un document libellé comme suit :

« Vente de coupeuse cartes de visite CT334. La société PRINTEMAT, en la personne de Monsieur J. reconnaît avoir reçu ce jour de la part de Monsieur S habitant ... Vilvoorde, la somme de 1.290 € comme acompte sur l'achat de la machine type CT334, numéro de série 150081, la valeur totale étant de 2.580 €.

Le solde de 1.290 € sera payé dans les 45 jours à partir de cette date.

Fait en double exemplaire à Vilvoorde, le 27 mai 2010 (ce document remplace celui du 17 mai 2010).

La vente définitive de la machine s'y avant est reportée de commun accord à une date ultérieure.

L'acompte donné de 1.290 € est reporté au paiement définitif de la rainuse GPM450, numéro de série 090908408, affaire conclure le 3 mai 2010), la valeur restante de 205 € pour compléter le solde restant dû de 1.495 € est payée en cash ce jour à Monsieur J,

La découpeuse de carte CT334, numéro de série 150081 est reprise ce jour par J,

Le paiement définitif de la GPM450 est ainsi totalement exécuté.

Fait en double exemplaire à Vilvoorde le 27 juillet 2010. »

Monsieur J signe, avec la mention « pour acquit ».

Les documents sociaux étaient joints à cette correspondance, étant notamment les feuilles de rémunération, attestation vacances et formulaire C4.

L'attestation vacances mentionne le détail des pécules dus, soit un total de 3.135,34 €, ce qui correspond en net à 1.570,20 €.

L'employeur a effectué le paiement de cette somme immédiatement en date du 17 septembre 2010⁴.

Par la suite, la S.P.R.L. PRINTEMAT a constaté que le Sieur J. avait en septembre 2009 livré une machine RENZ 5RW360 à un client dénommé B. de Ans, avenue de l'Europe, en ayant perçu la somme de 370 €, lequel montant n'a jamais été remis à la société et aucune facture n'a été établie pour le compte de ce client.

En conséquence, la S.P.R.L. PRINTEMAT a cité Monsieur J. pour obtenir le paiement des sommes suivantes :

- 2.785 €, étant la somme qu'il a perçue de S
- 370 €, étant la somme qu'il a perçue de B
- 1.230,30 € pour les dégâts au véhicule ;

⁴ Pièce 9 et 10

- 2.580 € pour la machine qu'il détient, étant une découpeuse de carte CT334, numéro de série 150081.

III. La position des parties

III.A. La partie PRINTEMAT S.P.R.L.

La S.P.R.L. PRINTEMAT estime qu'elle avait de justes motifs pour licencier Monsieur J pour faute grave après deux sérieux avertissements.

En ce qui concerne les sommes qu'elle réclame :

« A - La somme de 2.785,00 € perçue de S

La dette ressort d'un document signé par Monsieur J qui laisse apparaître qu'il a reçu 1.290,00 € + 1.495,00 €, soit 2.785,00 € de la part du sieur S de Vilvoorde.

Il prétend que cette somme a été remise à la société PRINTEMAT, ce qui est totalement contesté et non démontré.

Cette somme est bien due puisque le défendeur ne démontre pas qu'il s'est libéré de son obligation de restitution.

B- La somme de 370,00 € perçue de B

La société PRINTEMAT a appris que suite à la livraison d'une machine RENZ au client B de Ans, Monsieur J avait perçu la somme de 370,00 €.

Cette somme n'a pas été remise à la société et le sieur J a caché l'opération à son employeur.

Ce n'est que lorsque ce dernier a pris contact avec le client postérieurement à la rupture qu'il est apparu que le sieur J avait perçu la somme de 370,00 € qui appartient à la société.

Cette somme est due et n'a jamais été restituée.

C- La somme de 2.580,00 € pour la découpeuse de cartes CT334

Il ressort du document établi par le sieur S que Monsieur J a repris cette machine, ce qu'il reconnaît d'ailleurs dans sa déposition puisqu'il précise : « La machine, non rendue selon la société PRINTEMAT, notamment la CT334 EXA, est en effet enlevée par mes soins chez le client et remise dans le showroom de la société ».

Cette remise n'a jamais été faite et le sieur J est en défaut de démontrer qu'il a restitué la machine à la société PRINTEMAT.

La valeur totale de cette machine était de 2.580,00 €, montant qui est actuellement réclamé.

D- La somme de 1.230,30 € pour les dégâts au véhicule

Le sieur J bénéficiait de l'usage d'un véhicule, étant un véhicule FORD type MONDEO break immatriculé en novembre 2008.

Lors de la restitution, l'huissier de justice chargé de récupérer le véhicule et les divers objets mis à la disposition du sieur J a constaté de multiples dommages audit véhicule.

Le PV de l'huissier ne fait pas l'objet d'une contestation mais, en outre, le sieur J. reconnaît les dommages au véhicule et il ressort de la facture du leaseur (ATHLON CAR LEASE) lors de la reprise du véhicule que l'employeur a dû régler la somme de 1.230,30 €.

E- Les dommages et intérêts pour la concurrence

La concluante réduit ce chef de demande à 1 € provisionnel compte tenu du peu d'impact des agissements répréhensibles du défendeur et les malversations seront réparées par l'octroi des intérêts sur les sommes dues. »

III.B. La partie J

En ce qui concerne les sommes réclamées par la S.P.R.L. PRINTEMAT, Monsieur J. fait valoir les éléments suivants :

- La somme de 2785 € perçues de S. a été transférée à Monsieur B lui-même ou à sa secrétaire, Valérie.

De même, le concluant signait toujours un reçu avec le client lorsqu'il recevait des fonds.

- La somme de 370 € perçue de B a également été remise à Monsieur B ou sa secrétaire.

Les ventes sans TVA n'ont eu lieu qu'après approbation de Monsieur B. ...

- La somme de 2.580 € pour la découpeuse de cartes CT334 : il a replacée cette dernière dans la salle d'exposition ou l'entrepôt de l'employeur.
- La somme de 1230,30 euros pour dégâts causés au véhicule : ces dommages causés au véhicule l'ont été par des tiers. Le véhicule n'a pas été utilisé uniquement par le concluant.

Les dommages causés par le concluant antérieurement ont été indemnisés par le biais d'une retenue sur salaire.

L'employeur ne justifie pas la base légale ou conventionnelle de sa réclamation par la production notamment d'un car policy (article 18 de la loi sur le contrat de travail).

- Dommages et intérêts pour concurrence : les actes de concurrence ne sont pas établis.

A l'appui de sa propre demande (indemnité compensatoire de préavis), il estime que soit la réalité du motif, soit sa gravité, soit les deux ne sont pas établis.

IV. La connexité

Des demandes en justice peuvent être traitées comme connexes lorsqu'elles sont liées entre elles par un rapport si étroit qu'il y a intérêt à les instruire et juger en même temps, afin d'éviter des solutions qui seraient susceptibles d'être inconciliables si les causes étaient jugées séparément, selon l'article 30 du Code judiciaire.

La connexité est laissée à la libre appréciation du juge du fond, sans avoir égard à l'objet ou à la cause des demandes en justice ou à l'identité des parties en litige⁵.

Pour que des causes soient reconnues connexes, il faut un lien objectif entre elles⁶.

Il convient de joindre les deux recours en raison de leur connexité évidente.

V. Fondement :

R.G. 11/1043/A

V.A.1. La somme de 2.785,00 € perçue de S

La dette ressort d'un document signé par Monsieur J. qui laisse apparaître qu'il a reçu 1.290,00 € + 1.495,00 €, soit 2.785,00 € de la part du sieur S de Vilvoorde.

Il prétend que cette somme a été remise à la société PRINTEMAT, mais ne peut l'établir.

Cette somme est bien due.

V.A.2. La somme de 370,00 € perçue de B

La société PRINTEMAT a appris que suite à la livraison d'une machine RENZ au client B de Ans, Monsieur J. avait perçu la somme de 370,00 €. Cette somme n'a pas été remise à la société et le sieur J. ne peut établir qu'il l'a restituée à la société.

Cette somme est due.

V.A.3. La somme de 2.580,00 € pour la découpeuse de cartes CT334

Il ressort du document établi par le sieur S que Monsieur J. a repris cette machine, ce qu'il reconnaît d'ailleurs dans sa déposition puisqu'il précise : « *La machine, non rendue selon la société PRINTEMAT, notamment la CT334 EXA, est en effet enlevée par mes soins chez le client et remise dans le showroom de la société*⁷ ». Cette remise n'a jamais été faite et le sieur J. est en défaut de démontrer qu'il a restitué la machine à la société PRINTEMAT.

La valeur totale de cette machine était de 2.580,00 €. Ce montant est dû.

V.A.4. La somme de 1.230,30 € pour les dégâts au véhicule

Le sieur J. bénéficiait de l'usage d'un véhicule, étant un véhicule FORD type MONDEO break immatriculé en novembre 2008.

L'avenant au contrat mentionne que Monsieur J. à l'usage exclusif du véhicule et qu'il peut l'utiliser à des fins privées.

⁵ Cass., 15 mai 1981, Pas., 1981, I, p. 1074 ; C. trav. Mons, 3 avril 1996, RG n° 11878, <http://jure.juridat.just.fgov.be>

⁶ D. MOUGENOT, Principes de droit judiciaire privé, Bruxelles, Larcier, 2009, p. 160

⁷ Pièce 7 étant le dossier répressif

L'avenant précise que la franchise reste à charge du représentant⁸.

L'avenant relatif à l'utilisation du véhicule à des fins privées mentionne :

« ART. 4 : Dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, le travailleur sera civilement responsable de son dol, de sa faute lourde et de sa faute légère à caractère habituel commis lors de l'utilisation du véhicule. »

Lors de la restitution, l'huissier de justice chargé de récupérer le véhicule et les divers objets mis à la disposition du sieur J. a constaté de multiples dommages audit véhicule⁹ :

- phares anti-brouillard cassés,
- défoncement de l'aile avant gauche au niveau de la roue,
- griffes au-dessous du rétroviseur droit,
- empreintes blanches sur la parechoc arrière,
- Défoncement dur l'aile arrière gauche.

Concernant les dégâts, Monsieur J. déclare que pendant quelques temps, il a roulé avec un véhicule 4X4 KIA.

Monsieur J. rend, selon le PV de l'Huissier :

Remise des documents :

- Certificat d'immatriculation
- Certificat de conformité
- Pochette avec documents du véhicule
- Deux clés d'origine

Le PV de l'huissier ne fait pas l'objet d'une contestation ; il ressort de la facture du leaseur (ATHLON CAR LEASE) lors de la reprise du véhicule que l'employeur a dû régler la somme de 1.230,30 €.

La facture détaillée reprend les postes suivants :

⁸ Pièce 1, 5^{ème} feuillet

⁹ Pièce 11

Contrat	No. Plaque	Libelle/Conducteur/Int. Les		
253012	714AFK	Ford MONDO CHIPPER DIESEL - 2007 1.8 Turbo XDCI *		
166	704	Partnac/ J		
		Sinistre		
		Conducteur:	J	
		Nr Dossier:	144631/	156,00 (0)
		Frais documents/clefs manquants		
		Certificat de conformité		24,30 (0)
		Indemnité dégâts fin de contrat		
		Déletrage		230,00 (0)
		Indemnité dégâts fin de contrat		
		Aile Ar		230,00 (0)
		Indemnité dégâts fin de contrat		
		Aile Av		270,00 (0)
		Indemnité dégâts fin de contrat		
		Porte Ar		230,00 (0)
		Indemnité dégâts fin de contrat		
		Para-chocs Ar		90,00 (0)
		Indemnité dégâts fin de contrat		
		Para-chocs Av		
				1.230,30
Vous pouvez consulter les photos sur http://cls.narplana.be/images/showroom/1072403/damages/ .				
Monsieur J	704			

Cette facture appelle déjà une 1^{ère} réflexion : une somme de 156 € est réclamée pour le certificat de conformité et/ou les clés manquantes, alors que le PV de l'Huissier mentionne que ces documents ont été restitués.

Monsieur J. n'est en rien responsable de ces « dégâts ».

Les frais pour le « déletrage » (24,30 €) ne sont pas imputables non plus à Monsieur J.

Restent les frais relatifs aux dégâts « carrosserie » (les griffes sur le rétroviseur ne sont pas comptabilisées).

La responsabilité du travailleur – principes¹⁰

L'article 18 de la loi du 3/07/1978 dispose que :

« En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde. Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1 et 2, que par convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge ».

Cette disposition légale est une règle impérative¹¹ qui déroge au droit commun puisque la responsabilité du travailleur est exclue en cas de faute légère non habituelle¹².

¹⁰ Cette analyse est issue de C.T. Mons, 19 octobre 2009, R.G.21.235

L'article 18 de la loi du 3/07/1978 n'atténue la responsabilité civile du travailleur que pour les actes commis « dans l'exécution de son contrat ».

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation¹³ et aux commentaires qui y ont été réservés par la doctrine¹⁴, dans l'appréciation de cette notion de responsabilité contractuelle du travailleur, il faut tenir compte de la fonction du travailleur, de ses capacités et de ses responsabilités, de l'activité et du profil de l'entreprise ainsi que des circonstances dans lesquelles la faute a été commise¹⁵.

Au terme d'un arrêt prononcé le 24/12/1980¹⁶, la Cour de cassation a donné aux termes « dans l'exécution de son contrat » une portée particulièrement large et identique à la notion d'actes accomplis « dans les fonctions » du préposé consacrée par l'article 1384 alinéa 3 du Code civil : il suffit que « l'acte illicite entre dans les fonctions du préposé, que cet acte ait été accompli pendant la durée des fonctions et soit fût-ce indirectement ou occasionnellement en relation avec celles-ci »¹⁷.

Le dol constitue une faute intentionnelle commise de mauvaise foi. Il suppose l'intention dans le chef du travailleur de méconnaître de manière voulue et consciente une obligation à laquelle il est tenu.

L'intention de nuire (la volonté de causer un dommage à autrui) ne constitue pas une condition d'existence du dol.

Comme le souligne M. LAUVAUX¹⁸, « l'importance du dommage n'est pas révélatrice de l'existence d'un dol. L'étendue du dommage ne caractérise pas la faute ni son degré de gravité. Toutefois, elle pourra être prise en considération par le juge saisi de la cause pour en déduire qu'un dommage de cette importance n'a pu être provoqué que par une faute dolosive ».

La faute lourde est généralement définie par la jurisprudence comme la faute non intentionnelle mais à ce point grossière et démesurée qu'elle en est inexcusable, qu'elle ne se comprend pas d'une personne raisonnable¹⁹.

Les circonstances dans lesquelles la faute a été commise peuvent influencer l'appréciation du degré de responsabilité du travailleur. Le rythme de travail imposé au travailleur, le fonctionnement complexe de certaines machines, la fatigue, le manque d'expérience, les erreurs d'appréciation seront autant de circonstances de nature à retirer le caractère de faute lourde à un manquement contractuel²⁰.

¹¹ M. LAUVAUX, « La responsabilité du travailleur », Kluwer, 2006, p. 53 ; M. STRONGYLOS et R. CAPART, « La responsabilité civile des travailleurs », « Le droit du travail dans tous ses secteurs », p.361 actes du colloque organisé le 28/11/2008 par la CUP, Edit. Anthemis

¹² Cass., 18/11/1981, R.G.A.R., 1982, n° 10459 ; Cass., 22/2/1989, J.T., 1989, p. 693

¹³ Cass., 8 juin 2009, n° C.08.0568.N

¹⁴ D. VAN STRIJTHEM et M. VAN DEN BUNDER, « De limieten van de beperkte burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer bij toepassing van artikel 18 van de arbeidsovereenkomstenwet », R.A.B.G., 2010/14, p. 947

¹⁵ C. trav. Mons, 3 mars 2009, R.G. 20.823 ; C. trav. Mons, 19 octobre 2009, R.G. 21.235 ; C.T. Bruxelles, 22 septembre 2017, R.G.2016/AB/899

¹⁶ Pas., 1981, I, p. 467

¹⁷ M. LAUVAUX, op. cit., p. 27

¹⁸ M. LAUVAUX, op. cit., p. 33

¹⁹ Bruxelles, 9/11/2001, JT 2002, p. 167 ; Com, Liège, 20/09/2004. J.L.M.B., 2004, p. 132 ; CT Mons, 17/09/1997, JTT, 1998, p. 235

²⁰ M. LAUVAUX, op. cit., p.35

La faute lourde au sens de l'article 18 est indépendante d'une éventuelle sanction pénale attachée au manquement, du caractère de motif grave du manquement²¹ et/ou de sa qualification de faute lourde au sens de la loi du 25/06/1992 sur les assurances terrestres.

Selon l'exposé des motifs du projet ayant abouti à l'adoption de la loi du 3/07/1978²² « les infractions pénales - en particulier celles qui provoquent des accidents de roulage - ne répondent pas nécessairement à la définition de la faute lourde ». Il en va ainsi même s'il s'agit d'une infraction grave au Code de la route²³.

La faute lourde se distingue du motif grave justifiant le licenciement du travailleur sans préavis ni indemnité visée à l'article 35 de la loi du 3/07/1978.

La faute légère habituelle peut être définie comme étant la faute excusable commise par une personne normale, placée dans des circonstances de fait normales.

Elle se distingue du dol par l'absence d'intention et se différencie de la faute lourde en ce qu'une personne normalement prudente et avisée, placée dans les mêmes circonstances de fait et ayant une qualification semblable à celle du travailleur considéré, la commettrait sans doute²⁴.

Une faute légère unique ne peut engager la responsabilité du travailleur²⁵.

Le caractère « d'habitude » de la faute suppose une répétition consciente de manquements qui révèle dans le chef du travailleur un véritable « état d'esprit », une véritable « culture de la faute ».

Il n'est, toutefois, pas requis que ce soit toujours la même faute qui se reproduise. Diverses fautes peuvent, également, former l'habitude visée à l'article 18 de la loi du 3/07/1978.

Néanmoins, les fautes ne peuvent pas diverger trop l'une de l'autre car il deviendrait alors difficile de démontrer le manque de sérieux professionnel du travailleur.

Il doit s'agir d'une répétition consciente de comportements ou de manquements de même nature étant entendu qu'il appartient au juge d'apprécier à quel moment la faute légère acquiert ce caractère répétitif.

Il importe peu que l'employeur n'ait pas fait d'observations sur la situation en cause pendant l'exécution du contrat, mais uniquement après la fin de celui-ci²⁶.

En l'espèce :

L'existence de dégâts n'est pas contestable.

Les responsabilités réciproques s'établissent comme suit :

- le travailleur est intégralement responsable des dégâts occasionnés dans le cadre de l'utilisation du véhicule à des fins privées, la limitation de l'article 18 n'étant applicable que par les dégâts occasionnés lors de l'exécution du contrat. Monsieur J. ne s'explique pas sur ceux-ci : lieu de survenance ? Circonstances ?

²¹ Cass., 17/10/1960, Pas., 1961, I., p. 176 ; Con. Liège, 20/9/2004, J.L.M.B., 2004, p. 1392: «Une faute lourde ne peut être déduite de la seule constatation que le manquement constitue une infraction au Code pénal ou à des lois particulières »

²² Doc. Parl., Sén., sess. Ext. 1974, 1^o 381/1, p. 6

²³ CT Gand, 18/04/1997, Ch. D. Soc., 1998, p. 75 ; CT Mons, 17/09/1997, JTT 98, 9 ; 235

²⁴ CT Bruxelles, 22/11/2005, JTT, 2006, p.218

²⁵ C.T. Liège, 15/2/1999, Chr. Dr. Soc, 1999, p. 400, obs. J. JACQMAIN

²⁶ C.T. Bruxelles, 22 septembre 2017, R.G.2016/AB/899

Période ? ...La description des dégâts laisse supposer au moins deux accidents (avec ou sans tiers responsable) puisqu'il y a des dégâts aux parechocs avant ET arrière, ainsi qu'aux ailes gauches, avant ET arrière.

- Aucune déclaration d'accident n'a été faite,
- La preuve que le véhicule aurait été utilisé par un tiers n'est pas rapportée,
- La « car policy » indique que seule la franchise doit être supportée par le travailleur ; seul le montant pris en charge par la S.P.R.L. PRINTEMAT est réclamé, ce qui correspond donc à la franchise.

Dès lors, faute de précisions que Monsieur J. ; aurait pu apporter quant aux circonstances entourant la survenance des dégâts, ceux-ci seront mis à sa charge sous déduction des forfaits « *document manquant* » et « *déletrage* »

Soit $230+230+270+230+90=$ 1.050 €.

V.A.5. Les dommages et intérêts pour la concurrence

La S.P.R.L. PRINTEMAT réduit ce chef de demande à la somme de 1 € provisionnel compte tenu du peu d'impact des agissements répréhensibles du défendeur et les malversations seront réparées par l'octroi des intérêts sur les sommes dues.

Ce chef de demande est contesté par Monsieur J. . Les actes éventuels de concurrence déloyale ne sont pas établis.

Monsieur J. ne conteste pas avoir eu des contacts avec un sieur Geert V. ancien collaborateur chez PRINTEMAT.

Monsieur V. avait indiqué à son ancien employeur sa volonté de créer une chambre d'hôte avec sa famille en France. Il n'en a rien été, dès lors qu'il a créé sa propre entreprise dans le même secteur que PRINTEMAT, ce que Monsieur J. ignorait.

La preuve contraire n'est pas rapportée.

En conclusion, aucune indemnité pour concurrence ne doit être retenue.

V.A.6. Montants dû par Monsieur J.

Le total des sommes dues par Monsieur J. ; s'élève à la somme de **6.785,00 €** (2.785,00 €+370,00 €. +2.580,00 €. +1.050,00 €)

V. B. Le motif grave

V.B.1. les dispositions légales - rappel des principes

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail précise :

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

Sur base de cette définition légale, la Cour de Cassation, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement²⁷.

Ainsi, « la décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement », le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.²⁸

Cette notion de faute imputable au travailleur exclut que soient retenus à ce titre et en soi, sans comportement volontaire ou malicieux, la négligence, l'incompétence, la maladresse, le rendement insuffisant du travailleur, le résultat défectueux de la prestation de travail, le refus d'exécuter un ordre patronal outrepassant l'objet du contrat ou qui ne respecte pas les règles légales de sécurité, l'attitude démotivée d'un travailleur allant de pair avec un rendement décroissant et de nombreuses absences pour maladie, par contre, la désinvolture peut constituer un motif grave²⁹.

La perte de confiance en question étant, dès lors, tellement importante, la relation de travail doit être résiliée à très bref délai.

Vu les conséquences graves de la rupture du contrat de travail pour motif grave, notamment au niveau de l'indemnité compensatoire de préavis et des droits du travailleur au regard de la législation en matière de sécurité sociale (notion de « motif équitable », etc.), la rupture pour motif grave doit s'accompagner d'une précision particulière des motifs invoqués, ceci :

- 1° pour permettre à la partie « victime » du motif grave de savoir ce qui lui est reproché³⁰ ;
- 2° pour lui permettre de contester devant le juge lesdits motifs ;
- 3° pour permettre au juge d'y voir clair.

Le juge doit à cet égard apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les

²⁷Cass. 23.10.1989, JTT 1989, page 432

²⁸ M.DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, Orientations 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes

²⁹ M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, page 33 et H. DECKERS, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.8

³⁰ PATERNOSTRE, B., dans GILSON, St. (sous la coordination scientifique de), Le congé pour motif grave : notion, évolutions, questions spéciales, Limal, Anthémis, 2011, 141-168 et les références citées, plus spéc. 145-149 ; VANNES, V., Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques, Bruxelles, Bruylant, 3ème éd., 921-922

circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave et notamment, en tenant compte de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement.³¹

« L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)³² – et le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties ».³³

Selon la jurisprudence

a) Concernant les motifs graves en général,

- l'article 35 n'impose pas que la faute alléguée par un employeur pour justifier le licenciement d'un travailleur, pour motif grave, soit de nature contractuelle³⁴ ;

- « la connaissance suffisante du fait qui constitue le motif grave ne s'identifie pas à la possibilité, pour l'employeur, de se procurer les moyens de preuve de ce fait »³⁵;

- « Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé, lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif invoqué »³⁶ ;

- « le juge du fond apprécie souverainement si des manquements sont suffisamment graves ou non pour rendre définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et l'employé; rien ne s'oppose à ce que, lors de cette appréciation, le juge du fond vérifie aussi si le manquement a causé un préjudice à l'employeur ou si celui-ci a subi un dommage ensuite de ce manquement »³⁷.

- « En vertu de l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave qui permet à chacune des parties de résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme est constitué par toute faute grave qui rend immédiatement

³¹ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, éd. JBB, 1998, page 228 - V.VANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

³² C. Cass. 06.06.2016, RG no S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

³³ Hervé DECKERS, «Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », Orientations, 2015/8 p.2 à 7

³⁴ Cass. 9/3/1987, pas. P.815

³⁵ Cass., 22/1/1990, sect. Française, 3e ch, RG 8691, JTT, 1999, p 89

³⁶ Cass., 3ème ch., 21/05/1990, JTT, 1990, 435 et s., citée par C.T. Mons, 2010/AM/454 en matière de faits d'insubordination

³⁷ Cass. 28/4/1997, S960148N, www.juridat.be

et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

La notion de faute n'est pas limitée par cette disposition aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s'entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé »³⁸;

- « ... De rechter moet rekening houden met de omstandigheden die in de ontslagbrief zijn aangevoerd om de erin opgegeven reden toe te lichten. Vroegere feiten kunnen een verduidelijking vormen van de grief die als dringende reden wordt aangevoerd... »³⁹.

Traduit librement comme suit : « le juge doit tenir compte des circonstances qui sont mentionnées dans le courrier de rupture pour éclairer les motifs y précisés. Des faits antérieurs peuvent constituer un éclairage du grief qui est invoqué au titre de motifs graves. ».

- le motif grave « exige la réunion de trois éléments constitutifs distincts :

- 1) **il faut une faute,**
- 2) **celle-ci doit être intrinsèquement grave,**
- 3) **elle doit être d'une gravité telle qu'elle rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur, cette impossibilité étant déterminée par la perte de la nécessaire confiance qui doit exister entre les parties au contrat de travail (V. VANNES, « La rupture du contrat de travail pour motif grave », Contrat de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978, Ed. J.B.B., 1988, p.212)... »⁴⁰**

- « la confiance, gagnée ou perdue, est essentiellement tributaire des aspects de la personnalité de l'auteur de la rupture »⁴¹.

b) concernant la précision des motifs

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise⁴².

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 »⁴³.

Par conséquent, « la notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui

³⁸ Cass. 26/6/2006, S050004F, www.juridat.be

³⁹ Cass., 16/04/2018, S.16.0040.N, JTT, n° 1313, 10/09/2018, pp. 293-294, et sur www.juridat.be

⁴⁰ CT Liège, chambre de vacations, 25/7/2006, RG n°34.181/06, inédit

⁴¹ C. trav. Liège (15e ch.), 17/12/2009, inédit

⁴² C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE : « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier 2005, p. 88 et suivantes

⁴³ Trib. trav. Mons (4e ch.) 13.03.2006, R.G. 16.081/05/M, inédit ; Trib. Trav. Mons (4e ch.), 30.06.2003, R.G.

7.293/02/M, inédit (confirmé par : Cour trav. Mons (3e ch.), 18.01.2005, R.G. 18789, inédit

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 »⁴⁴.

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé »⁴⁵.

En effet, comme l'enseignent Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE, « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification »⁴⁶.

Il est, ainsi, acquis que la lettre recommandée peut être complétée par une référence à d'autres éléments à la condition que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs graves qui justifiaient le congé⁴⁷.

La Cour du travail, dans un arrêt du 08.02.2019⁴⁸, précise également

« 2. A propos de la précision de la lettre de rupture.

2. 1. L'alinéa 4 de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que " 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. "

2. 2. B. PATERNOSTRE identifie dans cette disposition légale deux "mots-clefs" qui émergent à ce point nettement qu'ils en constituent le socle - "invoqué" et "seul" - et sont le fondement légal de l'exigence de précision que doit revêtir la lettre de rupture.

Cet auteur souligne à ce propos que « le terme "seul" vise, outre l'information de la victime [de la rupture du contrat de travail pour motif grave], l'éventuel débat judiciaire dont il fixe déjà les frontières: le juge doit être à même de vérifier si le(s) motif(s) invoqué(s), tel(s) qu'il est (sont) notifié(s) avec précision au cocontractant, s'identifient avec celui (ceux) allégué(s) devant lui.

Opinion que partagent Cl. WANTIEZ et D. VOTQUENNE qui écrivent que "le juge doit pouvoir apprécier le caractère grave du motif allégué et vérifier s'il s'agit du même motif que celui qui est invoqué devant lui et doit avoir la conviction que - entre la date d'énonciation des faits et celle où la question est débattue devant lui - d'autres faits ne sont pas apparus, qui

⁴⁴ Cour trav. Bruxelles (4e ch.) 12.01.2005, Chr. D.S. 2005, p. 214. Dans le même sens : Cour trav. Liège (section de Namur, 13e ch.), 13.03.2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; Cour trav. Liège (section Namur, 3e ch.), 21.05.2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16287, www.juridat.be ; Cour trav. Mons (5e ch.), 16.02.2001, R.G. 16286, www.juridat.be ; Cour trav. Mons (4e ch.), 17.01.2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24.03.1980, Pas., 1980, I, p.903 ; Cass., 27/02/1978, Pas., I, p. 737 ; Cass., 08/06/1977, Pas., I, p. 1032 ; Cass., 02/06/1976, Pas., I, p. 1054 ; Cass., 16/12/1970, Pas., 1971, I, p. 369

⁴⁵ Cour du trav. Mons, 04/09/2000, R.G. 14731 (et les références citées) ; dans le même sens : Cour du trav. Liège, 20/03/2006, R.G. 33137/05, www.juridat.be

⁴⁶ C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., p. 101

⁴⁷ voyez pour une application concrète : Cass., 16/12/1970, Pas., I, p. 369 ; Cour trav. Mons, 04/09/2000, J.T.T. 2001, p. 187 ; T.T. Tournai, 08/12/2000, J.T.T. 2001, p. 85

⁴⁸ C.T. Liège, 8 février 2019, JUPORTAL - ECLI:BE:CTLIE:2019:ARR.20190208.8

sont invoqués non pas pour "éclairer" la gravité du motif invoqué (ce qui est possible), mais comme nouveaux motifs graves.

H.DECKERS met lui aussi en évidence qu' « il ne suffit pas à l'employeur de mentionner le(s) motif(s) pour lequel (lesquels) il entend rompre les relations contractuelles entre parties, sans préavis ni indemnité. Encore convient-il qu'il le fasse "avec précision".»
Ce même auteur considère que la loi impose à l'employeur une seconde obligation: mentionner dans la notification l'ensemble des motifs qui justifient sa décision.

2. 3. La cour retient de ces opinions doctrinales convergentes que le contrôle de la précision des motifs visés par la lettre de rupture doit être opéré à deux moments distincts et sous deux angles distincts: du point de vue du travailleur lorsque lui est notifié ce courrier et du point de vue du juge lorsqu'il est appelé à trancher le litige.

2. 4. Cette exigence de précision est confirmée par la jurisprudence.

La Cour de cassation a jugé de longue date que les motifs graves de nature à justifier un congé sans préavis doivent être exprimés dans la lettre de congé de manière, d'une part, à permettre à la partie qui a reçu le congé de connaître les faits qui lui sont reprochés et, d'autre part, à mettre le juge à même d'apprécier la gravité du motif invoqué et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est allégué devant lui.

Cette condition de précision répond à un double objectif : d'une part, celui du respect des droits de la défense de la partie qui se voit notifier un motif grave et, d'autre part, celui de la nécessité, pour le juge, de contrôler si les motifs invoqués devant lui s'identifient à ceux énoncés dans la lettre de rupture, qui a scellé le débat judiciaire, puisque tout motif qui ne serait pas exprimé dans cette lettre doit être considéré comme étant soulevé en dehors du double délai légal visé par l'article 35 précité.

2. 5. Voilà pour le principe. Il convient à présent d'en examiner les modalités d'application (ci-dessous, 2.5.1.) et les éventuels tempéraments qui peuvent y être apportés (2.5.2.).

2.5.1. Notre cour, autrement composée, a défini en ces termes le degré de précision devant être exigé du libellé du motif grave :

« Pour que l'exigence de précision soit atteinte, il ne faut pas nécessairement que la date à laquelle les faits se sont passés soit indiquée mais que les faits eux-mêmes soient décrits avec les circonstances qui permettent à l'employé licencié et au juge de circonscrire ce qui, lorsque la décision est prise, est reproché au titre de motif grave. L'employé doit pouvoir, grâce à ces précisions, situer exactement les faits reprochés et donc faire valoir ses arguments. Un comportement général ne peut suffire. »

Ce même arrêt du 26 octobre 2010 de notre cour considère qu'une simple allusion est suffisante dans le cas où le courrier dénonçant des faits est suffisamment explicite parce qu'il fait suite à une audition du travailleur en telle sorte que celui-ci a pu contester ensuite par courrier les manquements reprochés en répondant précisément aux accusations formulées contre lui.

2.5.2. L'arrêt prononcé le 14 décembre 2010 de cette même chambre de notre cour et invoqué par le conseil de l'appelant a circonscrit comme suit l'étendue des tempéraments pouvant être apportés à cette exigence de précision.

2.5.2.1. « Si toutes les circonstances ne doivent pas être détaillées dans la lettre de congé, il n'empêche que celle-ci doit contenir un minimum d'éléments permettant de connaître la nature des faits reprochés. »

2.5.2.2. « Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés mais bien énoncer de façon suffisamment circonstanciée les faits pour que l'employé puisse cerner ce qui lui est reproché et que le juge exerce son contrôle. »

« En effet, comme l'enseigne Claude WANTIEZ, « la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments permettant la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le " point de départ " de cette vérification » .

2.5.2.3. Ce même arrêt ajoute, en relation avec les particularités du cas qui lui était soumis qu' « il a été admis qu'une simple allusion était suffisante lorsque le congé a été précédé ou immédiatement suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu . Encore faut-il qu'il y ait concomitance entre le licenciement et l'audition du travailleur pour permettre au travailleur qui reçoit la notification du congé de faire immédiatement le lien entre celui-ci et la plainte. »

« En ce cas, le travailleur licencié ne peut avoir de doute sur les faits reprochés même s'ils ne sont pas très précisément décrits dans la lettre notifiant le congé. »

« Il en va de même lorsque le travailleur est entendu par la direction avant d'être licencié . En ce cas, il ne peut ignorer les faits qui lui sont imputés à faute, lesquels peuvent alors être décrits plus sommairement. Ainsi, lorsque « le courrier mentionne des faits "de maltraitance sur une résidente de notre institution", [ces] faits [sont] suffisamment précis dès lors qu'il fait suite le jour même à l'audition de l'intimé par le directeur seul puis en présence du directeur général » .

2. 6. B.PATERNOSTRE approuve la motivation de cet arrêt en considérant « qu'il est permis de soutenir que le motif invoqué dans la lettre de notification est suffisamment précis dès lors qu'il permet, directement, voire indirectement, à la victime de la rupture pour faute grave de connaître clairement ce qui lui est reproché», de telle sorte que "la description du motif grave invoqué peut ainsi être explicite voire implicite, c'est-à-dire prendre la forme d'une référence à un fait, un acte, un document, un entretien, une rencontre, un événement, une circonstance etc., ou même consister en une simple allusion à ceux-ci. »

c) Concernant la charge de la preuve du motif grave du licenciement,

c.1.) Il importe de rappeler

- le prescrit de l'article 870 du Code judiciaire qui se lit comme suit :

« Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue. » ;

- le prescrit de l'article 35 alinéa 8 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail qui se lit comme suit :

« 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 »⁴⁹ ;

c.2.) En outre, le congé pour motif grave doit être considéré comme un mode exceptionnel de rupture du contrat de travail car il s'agit pour le travailleur congédié d'une sanction extrêmement grave ; il faut donc que la preuve soit apportée de manière

⁴⁹ V° notamment Cour du travail de Liège, 24/11/1999, J.T.T., 2000, p. 212, citée dans ouvrage collectif, la rupture du contrat de travail, chronique de jurisprudence, 1996-2001, Larcier, pp. 208-209

rigoureuse, quelles que soient les difficultés concrètes que l'employeur peut connaître pour rapporter la preuve d'un fait dans certaines circonstances.⁵⁰

Toute faute grave n'est pas constitutive de motif grave⁵¹, ce par application du principe de proportionnalité, lequel n'ajoute pas aux principes inhérents à ce type de rupture lorsque le juge saisi, après avoir reconnu que les faits sont exacts et précisé qu'ils sont suffisamment graves, vérifie si leur gravité empêche réellement et immédiatement la poursuite de la relation de travail, ce à l'effet de régler la situation avec juste mesure, adéquation et modération et d'atteindre ainsi l'objectif requis, sans ajouter au critère légal de l'appréciation de poursuivre les relations de travail.

V.B.2. En l'espèce :

Monsieur J. liste les reproches qui lui sont faits en 6 points :

1. Fait 1 : non-participation à la foire GRAPHI+SIGN de COURTRAI ;
2. Fait 2 : refus de fournir à la société le rapport hebdomadaire des activités ;
3. Fait 3 : non-présence au siège de la société les vendredis, à 13 h 00 ;
4. Fait 4 : non-envoi des copies des offres aux clients ;
5. Fait 5 : absence d'explications données à propos des machines mises en dépôt chez deux clients ;
6. Fait 6 : relations trop étroites avec la concurrence ;

Hormis le point 6, dont il a été précisé que les actes de concurrence déloyale ne sont pas établis à suffisance, les 5 autres faits ne sont pas réellement contestés.

Mais ces faits revêtent-ils un caractère de gravité suffisante pour justifier un licenciement sans préavis ni indemnités ?

La réponse est négative.

C'est l'accumulation de plusieurs faits qui a occasionné le licenciement pour motif grave, dont on ne peut déterminer lequel serait plus particulièrement grave. Le licenciement s'apparente à l'expression d'un ras-le-bol de l'employeur, l'élément déclencheur semblant être la défaillance de Monsieur J. quelques jours avant la foire de COURTRAI, pour des motifs non précisés, légitimes ou non.

L'indemnité compensatoire de préavis est donc due.

Le préavis à notifier aurait été fixé à 3 mois ce n'est pas contesté.

La rémunération à considérer.

- Le montant du salaire n'est pas contesté
- Le véhicule de société

⁵⁰ Cour du travail de Liège, 15/1/2004, inédit, R.G. n° 31.300/03, citée par Steve Gilson, Karen Rosier, Aurélie Frankart, et Mikaël Glorieux, La preuve du motif grave, In Le congé pour motif grave, Anthemis, 2011, p.172

⁵¹ C. T. Bruxelles, 12 avril 2016, R.G. 2014/AB/254, WWW TERRALABORIS

Monsieur J. l'évalue à 350 € par mois et la S.P.R.L. PRINTEMAT à 125 €, tenant compte du fait notamment, que Monsieur J. recevait un dédommagement pour les déplacements domicile – lieu de travail.
Il disposait également d'une carte carburant.

« La question de l'avantage voiture utilisée à des fins privées est envisagée par la cour à partir de l'enseignement de l'arrêt de la Cour du travail de Liège du 22 octobre 1991 (C. trav. Liège, 22 octobre 1991, J.T.T., 1991, p. 30). Cette décision a considéré que l'avantage voiture doit être évalué par référence à la valeur de jouissance du véhicule pour le travailleur c'est à dire sa valeur économique et que la valeur convenue ou la valeur déclarée fiscalement n'est pas un critère pertinent. La cour renvoie, pour les critères d'évaluation, à la jurisprudence de la Cour de cassation (dont Cass., 29 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 188), selon laquelle le juge doit tenir compte de la valeur économique réelle de l'avantage et non de la valeur convenue par les parties. »⁵²

Pour la C.T. Liège,

« Du fait qu'il faut tenir compte de la valeur réelle de l'avantage, l'utilisation peut constituer un avantage acquis même si le travailleur intervient financièrement dans le coût de cet avantage (Cour trav. Liège, 27 mars 1996, J.T.T., 1996, P. 393 et jurisprudence citée) et ce lorsque l'intervention demandée au travailleur est inférieure à l'avantage dont il bénéficie réellement (J.-Fr. NEVEN, « Voiture et contrat de travail: quelques précisions », Orient., 2/99, p.44, sous n°2, in fine.

L'évaluation de l'avantage se fait par référence à la valeur de jouissance du véhicule laquelle est fonction non pas du coût qu'il représente pour l'employeur mais de l'avantage matériel qu'en retire le travailleur (Cour trav. Liège, sect. Namur, 13 mars 2003, Rev. rég. dr., 2003, p.199)

Cette évaluation ne peut être réalisée avec précision, raison pour laquelle la jurisprudence procède selon la méthode de l'évaluation forfaitaire (Cf. notamment, Cour trav. Liège, 21 octobre 1992, J.T., 1993, p. 332; Cour trav. Liège, sect. Namur, 22 octobre 1991, Chron.D.S., 1992, p. 118 et J.T.T., 1992, p. 30).

L'avantage porte sur l'utilisation faite du véhicule tant en dehors des heures de travail (pour les déplacements strictement privés) que pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail (F. VERBRUGGE, « La voiture et la législation sociale », Orient., 3/97, p. 67), **sauf pour les représentants de commerce**⁵³ pour lesquels le trajet fait partie du temps de travail s'ils se rendent directement de leur domicile chez les clients (Cour trav. Liège, 3^e ch., 15 janvier 2001, R.G. n°27.961/99.)

Il doit être tenu compte du fait que l'employeur prend ou non en charge les frais annexes (essence, réparations, assurances, taxes) mais aussi de l'usage plus ou moins fréquent que l'employé peut faire du véhicule mis à sa disposition : ainsi, lorsque l'employé se rend fréquemment à l'étranger pour des voyages d'affaires, il ne peut utiliser le véhicule à des fins privées, ce qui doit avoir une incidence sur l'évaluation de l'avantage (En ce sens, Cour trav. Liège, 8^e ch., 2 mars 2000, R.G. n°27.556.) »

⁵² C.T. Bruxelles, 5 février 2014, R. G. N° 2012/AB/316 - R. G. N° 2012/AB/741 et R. G. N° 2012/AB/1264

⁵³ Surligné par le tribunal de céans

La cour du travail de Bruxelles⁵⁴ fait référence aux évaluations suivantes :

un représentant de commerce ayant effectué des « déplacements privés relativement importants [...] et [...] autorisé à utiliser [le véhicule] pour partir en vacances en Italie », il a été jugé récemment que l'avantage devait être évalué à 7.500 FB (185,92 €) par mois dont il faut soustraire la somme déduite mensuellement au titre de participation du travailleur à l'utilisation privée du véhicule de marque Peugeot 405 (essence)

un représentant qui a bénéficié d'un même véhicule a vu la hauteur de l'avantage fixé à 7.000 FB (173,53 €) au motif qu'il n'est pas établi qu'il a utilisé le véhicule à des fins privées de manière intensive (Cour trav. Liège, 3^e ch., 15 janvier 2001, R.G. n°27.961/99).

l'avantage a été évalué à 220 € par mois pour une Renault Espace 2.2. TD dont à déduire les retenues effectuées mensuellement sur la rémunération de l'employé, ce qui laisse un solde de 101,01 € au titre d'avantages en nature complémentaire, la participation de l'employé devant évidemment venir en déduction puisque l'avantage réel n'est représenté que par la différence entre la valeur globale et la quote-part qui lui a été demandée (Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 8 janvier 2004, R.G. n°7.228/2002.).

Selon un bref examen de jurisprudence réalisé par DECKERS et JOASSART⁵⁵, les montants suivants ont été retenus par la jurisprudence

Modèle voiture	Montant	Décision
Audi A 4	400 €/mois	(Arb. Brus., 22 déc. 2015)
Audi A 4	450 €/mois	(Arb. Brus., 2 fév. 2016)
Audi A 6	650 €/mois	(Arb. Brus., 12 janv. 2016)
BMW 1	350 €/mois	(C.T. Brux., 6 janv. 2016)
Renault Espace	500 €/mois	(C.T. Brux., 10 nov. 2015)
Renault Mégane	350 €/mois	(Arb. Brus., 2 fév. 2016)
Toyota Avensis	250 €/mois	(Arb. Brus., 1 ^{er} déc. 2015)
Volvo XC 90	500 €/mois	(C.T. Brux., 1 ^{er} juin 2016)

Le tribunal ajoute à ce relevé :

Peugeot 807	350€/mois	(C.T. Brux., 16 décembre 2014, R.G. 2013/AB/236)
VW PASSAT	218,50€/mois	(C.T. Brux. 5 février 2014, R.G. 2012/AB/316, R. G. 2012/AB/741 et R.G. 2012/AB/1264)
BMW 530 D TOURING	500€/MOIS	(C.T. Brux., 15 septembre 2011, R.G. 2008/AB/51.360)
VW Golf	250€/mois	(C.T. Brux., 22 décembre 2010, R.G.2010/AB/49238)
PEUGEOT 307	238€/mois	(C.T. Brux., 25 mars 2009, R.G. 50.744)

Monsieur J disposait d'un FORD MONDEO Break selon le PV de l'huissier et d'un FORD FOCUS C-MAX diesel selon l'avenant au contrat de travail utilisé pour ses déplacements professionnels et privés. Ceux-ci étaient toutefois limités à 10.000 km/an.

⁵⁴ C.T. Bruxelles, 5 février 2014, R. G. N ° 2012/AB/316 - R. G. N ° 2012/AB/741 et R. G. N ° 2012/AB/1264

⁵⁵ <https://www.deckersjoassart.be/fr/2016-10-27-comment-evaluer-l-avantage-que-represente-la-mise-a-disposition-d-un-vehicule-de-societe-pour-calculer-l-indemnite-compensatoire-de-preavis>

Sa quote-part dans les frais d'utilisation du véhicule était de 224,25 € par mois⁵⁶.

L'avantage peut être fixé à 350 € sous déduction de 224,25 € soit 125,75 €/mois. X

➤ Les écochèques

Ceux-ci sont obligatoires dans le CP 218, selon la CCT 98 du 20.02.2009, du CNT , aux conditions suivantes :

- Période de référence :

Pour 2009 :

La période de référence est la période de 12 mois s'étendant du 01/11/2008 au 31/10/2009 (à titre de mesure transitoire).

A partir de 2010 :

La période de référence est la période de 12 mois s'étendant du mois de juin de l'année calendrier précédente au mois de mai de l'année calendrier en cours.

- Montant des éco-chèques :

Il est octroyé, une fois par an, des éco-chèques à chaque employé occupé à temps plein et comptant une période de référence complète, pour la valeur suivante :

En 2009 : 125 €

A partir de 2010 : 250 €.

La valeur nominale maximale est fixée à 10 € par éco-chèque.

Monsieur J avait donc droit à des éco*chèques à concurrence de 250 €/an (soit 20,83 €/mois).

➤ Conclusions :

La rémunération s'élève à 2.936,16 €

Salaire majoré : $2.404,81€ \times 13,92/12 = 2.789,58 €$

Véhicule de société : 125,75 €

Les écochèques : 20,83 €

L'indemnité compensatoire de préavis s'élève à la **somme brute de 8.808,48 €**

V.C. L'indemnité d'éviction

V.C.1. les principes

L'article 105 de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au

⁵⁶ Voir ses fiches de salaire

représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur. (...) »

Pour pouvoir prétendre à une indemnité d'éviction, le représentant de commerce doit avoir apporté une clientèle, ce qu'il doit prouver. La preuve peut être rapportée par toutes voies de droit. Cependant, l'existence d'une clause de non-concurrence fait présumer un apport de clientèle dans le chef du représentant de commerce. L'employeur peut néanmoins fournir la preuve contraire.

En outre, si l'employeur établit que le représentant de commerce ne subit, du fait de la rupture du contrat, aucun préjudice, l'indemnité n'est pas due.

C'est bien à l'employeur qu'il appartient de démontrer l'absence d'apport de clientèle, ce n'est pas à la travailleuse à démontrer qu'elle a subi un dommage mais à l'employeur à prouver, le cas échéant, que la travailleuse n'a subi aucun dommage⁵⁷.

V.C.2. En l'espèce

Le contrat de travail prévoit une clause de non concurrence⁵⁸. C'est donc à la S.P.R.L. PRINTEMAT d'établir l'absence de préjudice dans le chef de Monsieur J

Cette preuve est rapportée à suffisance par les documents sociaux, lesquels établissent l'absence de toute commission versée à Monsieur J,

Ce chef de demande n'est donc pas fondé.

V.D. Le Pécule de vacance

Le montant de 1.744,57 € bruts réclamés par Monsieur J. à titre de pécule de vacance n'est pas correct.

Une somme nette de 1.570 € lui a été payée le 17.09.2010.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

V.E. Les intérêts

La S.P.R.L. PRINTEMAT estime qu'aucun intérêt n'est dû au motif que le dossier a « trainé » 10 ans avant que les parties sollicitent fixation.

Cette demande appelle deux réflexions

⁵⁷ C. trav. Mons, 28 décembre 2020, RG 2018/AM/381, non publié

⁵⁸ Article 10 de la convention

1. La S.P.R.L. PRINTEMAT réclame elle-même divers remboursements à Monsieur J. _____), à majorer des intérêts depuis la date du licenciement. Sa demande a également « trainé » au rôle pendant 10 ans !

2. Les parties disposent des mêmes pouvoirs pour faire fixer un dossier, qu'elles soient demanderesse/défenderesse.

V.F. Les dépens

Les parties liquident leurs dépens à :

- 1.080 € (Monsieur J. _____ – R.G. 11/2043/A),
- 2.400 € (S.P.R.L. PRINTEMAT – R.G. 20/138/A),
- 2.400 € (Monsieur J. _____ – R.G. 20/138/A).

Chacune des parties demande la condamnation de l'autre aux frais et dépens de l'instance.

L'indemnité de procédure est de 1.080 € dans le RG 11/2043/A et de 2400 € dans le RG 20/138/A.

L'article 1017 du code judiciaire dispose que :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles (579, 6°,) 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré. Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

La compensation en raison de la «succombance» respective ne requiert pas nécessairement des demandes réciproques entre les parties⁵⁹.

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire⁶⁰.

En l'espèce, le tribunal estime devoir compenser les dépens (en ce compris les frais de citation/requête) à due concurrence, chacune des parties succombant partiellement à ses demandes.

Dès lors, aucune somme ne sera due de ce chef entre les parties.

⁵⁹ Cass.19 janvier 2012, Pas., 158 ; cass., 23 novembre 2012, Pas., p.1316

⁶⁰ Cass. 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, JURIDAT

PAR CES MOTIFS,
Le tribunal,

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Joint les causes R.G. 11/2043/A et 20/38/A pour connexité ;

Reçoit les demandes ;

Dit la demande de la S.P.R.L. PRINTEMAT partiellement fondée ;

Condamne Monsieur J. à payer à la S.P.R.L. PRINTEMAT, la somme de **6.785,00 €** (2.785,00 € + 370,00 € + 2.580,00 € + 1.050,00 €) à majorer des intérêts moratoires depuis le 7 septembre 2010 et judiciaires ;

Dit la demande de Monsieur J. partiellement fondée ;

Condamne la S.P.R.L. PRINTEMAT à payer à monsieur J. la somme de **brute de 8.808,48€**, à majorer des intérêts légaux à dater du 7 septembre 2010 ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

Compense les dépens.

AINSI jugé et signé avant prononciation par la 2^{ème} chambre du **tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

, Vice-Présidente

, Juge social représentant les employeurs

, Juge social représentant les employés

qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de

, Greffier

, Greffier

Juge

social
représentant les
employés

Juge social
représentant les
employeurs

Vice-Présidente
Présidente

**Légitimement empêché à la signature
du présent jugement (art. 785 du CJ)**

Et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire du 22/04/2021 de la 2^{ème} chambre du **tribunal du travail de Liège, division Namur**, par , Vice-Présidente, assistée de , Greffier, qui signent ci-dessous

Greffier

Présidente