

Droit du travail – Contrat de travail – Rupture – Motif grave – Concurrence déloyale – Précision des motifs – Preuve des faits – Loi du 3/7/1978, art.35
Représentant de commerce – Notion – Visite des clients en vue d'obtenir des commandes – Indemnité d'éviction – Conditions d'octroi – Absence de motif grave – Apport – Absence de préjudice – Loi du 3/7/1978, art. 4 et 101
Abus de droit de licenciement – Code civil, art. 1134
Documents sociaux – Délivrance – C4, fiche de paie et fiche fiscale – Astreinte – A.R. du 25/11/1991, art.137 ; Loi du 12/4/1965, art. 15 ; Code judiciaire, art. 1385bis
Responsabilité du travailleur – Actes de concurrence déloyale – Loi du 3/7/1978, art. 18

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 23 JUIN 2010

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrat de travail - employé
Article 578,1°(b) du Code judiciaire
Arrêt contradictoire
Avant dire droit pour partie, définitif pour partie

En cause de:

La S.A. STIVAL, dont le siège social est établi à 1851 Humbeek,
Westvaardijck, 322 ;

Partie appelante, représentée par Maître Laurent Chevalier qui
remplace Maître Pierre Thielemans, avocats à Bruxelles.

Contre :

Eric W

Partie intimée, représentée par Maître Yves Strypstein, avocat à
Bruxelles.

☆

☆

☆

La Cour du travail, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

1. Quant à la recevabilité des appels.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier que le jugement dont appel aurait été signifié.

L'appel, régulier en la forme, est recevable.

L'appel incident introduit par conclusions est également recevable.

2. Les faits.

- Le 6 juillet 2004, M. W , ci-après l'intimé, est engagé par la société STIVAL, ci-après l'appelante, en qualité de « délégué commercial ». Son travail consiste à démarcher de nouveaux clients et à visiter les anciens en vue de leur proposer la commande de produits. Un véhicule est mis à sa disposition.
- L'appelante est une société active dans le commerce de vente en gros et en détail de spécialités italiennes (vin et alimentation).
- Le 31 octobre 2006, l'intimé est licencié pour motif grave dans les termes suivants (traduction) :
« Par la présente, nous vous notifions votre licenciement pour motifs graves. Ceux-ci consistent en des actes de concurrence déloyale, telles qu'en attestent les déclarations reçues en date des 27 et 30 octobre de nos clients (restaurant La Piccola Italia [...]) selon lesquelles, dernièrement et à diverses reprises, vous avez effectué des démarches auprès d'au moins deux de nos clients en proposant à la vente des produits alimentaires et des vins concurrents au profit de sociétés concurrentes.
Ces actes de concurrence déloyale nous autorisent à rompre votre contrat de travail sur-le-champ sans préavis, ni indemnité.
De surcroît, ils constituent des fautes lourdes nous permettant de vous réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice subi dont nous fixerons la hauteur lorsque nous aurons établi l'ampleur de notre dommage ».
- Le 30 octobre 2006, l'appelante écrit aux clients que l'intimé ne fait plus partie du personnel en telle sorte qu'il ne faut plus lui passer commande ni s'acquitter entre ses mains de quelque paiement que ce soit.
- Le 14 novembre 2006, l'intimé conteste le motif invoqué, à savoir avoir proposé à la vente des produits de la concurrence à un client La Piccola Italia.

3. La demande.

Par procès-verbal de comparution volontaire du 17 avril 2007, la société actuellement appelante entend obtenir la condamnation de l'intimé à payer une somme de 5.000 € représentant le préjudice subi du fait de la perte de chiffres d'affaires, outre les frais et les dépens.

De son côté, l'intimé réclame une indemnité compensatoire de préavis de 5.980,33 € (trois mois), l'indemnité d'éviction d'un même montant, l'indemnisation pour le dommage subi du fait de l'abus de droit de licenciement (5.000 €), outre les frais et les dépens et les documents sociaux.

4. Le jugement.

Le tribunal examine tout d'abord la régularité du licenciement.

Il estime que celui-ci est intervenu dans le délai de la prise de connaissance des faits et qu'il était suffisamment précis pour permettre à l'intimé de savoir quels faits lui étaient reprochés. Par contre, il considère que les faits invoqués ne sont pas établis et que l'appelante n'offre pas de le faire. Il accorde l'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois, majorée des intérêts sur le montant brut.

Il qualifie ensuite le contrat de contrat de représentant de commerce, admet l'apport d'une clientèle suffisante et constate que l'absence de préjudice n'est pas établie. Il alloue dès lors l'indemnité d'éviction.

Il rejette la demande d'octroi de dommages et intérêts fondés sur l'abus de droit de licenciement considérant que l'intimé n'établit pas le caractère abusif pas plus que le dommage subi.

Le tribunal déclare non fondée la demande introduite par l'appelante contre l'intimé dès lors que les actes de concurrence ne sont pas établis.

Il condamne l'appelante à délivrer un nouveau C4, une nouvelle fiche de paie, un nouveau compte individuel et une nouvelle fiche fiscale reprenant les indemnités accordées par le jugement, le tout sous astreinte (plafonnée).

5. Les appels.

L'appelante relève appel au motif que :

- l'intimé doit être condamné à 10.000 €, à titre provisionnel, sur le fondement des actes de concurrence déloyale reprochés.
- la demande de l'intimé devait être intégralement rejetée dès lors :
 - que les actes de concurrence sont établis (ou qu'elle offre de les prouver),
 - que, à supposer le motif grave non établi, l'indemnité d'éviction n'est pas due car l'intimé n'était pas un représentant de commerce, ne justifie pas d'un apport effectif de clientèle et n'a subi aucun préjudice du fait de la rupture,
 - que les documents sociaux ont été délivrés et que le recours à l'astreinte ne se justifie pas.

L'intimé forme un appel incident considérant que l'abus de droit est établi.

6. Fondement.

6.1. Le licenciement pour motif grave.

6.1.1. Le motif grave.

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

La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours prévu à l'article 35, al. 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(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause que le respect du délai de trois jours¹.

« Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave »².

Cependant, « dès lors qu'il refuse le caractère de faute aux faits qui précèdent de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, l'arrêt n'a pas à examiner les faits qui se situent plus de trois jours ouvrables avant ledit congé : ceux-ci ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence sur la gravité d'un comportement dont le caractère fautif est dénié »³.

« 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 allégué⁴.

Pour justifier le congé pour motif grave, il faut qu'intervienne dans le délai de trois jours un fait nouveau qui s'ajoutant éventuellement à d'autres reproches, rend l'exécution du contrat immédiatement et définitivement impossible.

Le juge est tenu d'examiner tous les faits invoqués lorsque la rupture pour motif grave repose sur une pluralité de faits⁵.

6.1.2. La précision des motifs.

En droit.

La jurisprudence exige que les motifs soient indiqués dans la lettre

¹ Cf. Cass., 19 juin 1974, *Bull.*, 1974, p. 1074.

² Cass., 28 octobre 1987, *Bull.*, 1988, p. 238.

³ Cass., 27 novembre 1989, *J.L.M.B.*, 1990, p. 654 et obs. J.CLESSE ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 16 mai 1991, R.G. n°11425/84.

⁴ Cass., 28 octobre 1987, o.c. ; Cass., 21 mai 1990, *Chron. D.S.*, 1991, p. 11 ; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs. ; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.

⁵ Cf. Cass., 22 mai 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 401.

notifiant le congé « avec une précision qui permette au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés »⁶.

Il faut que le travailleur licencié connaisse précisément les faits reprochés au moment où il reçoit la lettre de rupture afin qu'il puisse se défendre des accusations portées contre lui⁷.

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. Elle ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments⁸ ni nécessairement permettre de situer à quelle époque les faits se sont passés⁹ 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 (cf. *supra* sous note 6).

Il a été admis qu'une simple allusion était suffisante lorsque le congé a été suivi du dépôt d'une plainte pénale au cours de laquelle le travailleur concerné a été entendu¹⁰. Il peut aussi être tenu compte de ce qu'un entretien a précédé l'envoi du courrier¹¹.

Il faut par contre, si le courrier ne contient pas d'élément précis dont l'employeur établit la réalité, écarter tout autre élément imprécis, même si le courrier y fait allusion, dès lors que le travailleur licencié n'a pas été en mesure de se défendre sur ces autres faits reprochés du fait même de leur imprécision.

En l'espèce.

La lettre par laquelle l'appelante notifie sa décision de licencier l'intimé pour motif grave contient un fait suffisamment précis à savoir avoir commis des actes de concurrence déloyale en proposant à un client (restaurant La Piccola Italia) des produits alimentaires et des vins concurrents au profit de sociétés concurrentes.

Il n'est pas requis que la date à laquelle ce fait a été commis soit mentionnée.

Par contre, il est trop vague de prétendre sans plus que des faits similaires ont été commis auprès d'autres clients.

Cependant, l'appelant se fonde aussi sur une attestation rédigée par

⁶ Cf. M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t.2, Liège, 1986, p.232 et la jurisprudence constante de la Cour de cassation citée en note ; également P. Denis, *Droit du travail*, Larcier, 1992, p.123 ; W. van EECKHOUTTE, *Compendium social, Droit du travail*, t.2, 1995, p.1182, n°5285 ; « Chronique de jurisprudence inédite : licenciement pour motif grave », *Chron.D.S.*, 2001, p.231.

⁷ Cass., 24 mars 1980, *Bull.*, p. 900 ; Cass., 27 février 1978, *Bull.*, p.737 ; Cour trav. Liège, 22 février 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 285.

⁸ C.WANTIEZ, *Licenciement pour motif grave*, Edit. de droit social, Larcier, 1998, p.101-102. n°84 et n°86 et jurisprudence citée.

⁹ Cass., 8 juin 1977, *Bull.*, p.1032.

¹⁰ Cass., 16 décembre 1970, *Bull.*, 1971, p. 369 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 26 septembre 1994. R.G. n°20.160 ; Cour trav. Mons, 3^e ch., 16 mai 1991, R.G. n°9.612 ; Trib. trav. Tournai, 8 décembre 2000, *J.T.T.*, 2000, p. 85 et Cour trav. Liège, 21 mai 2001, *Chron.D.S.*, 2001, p. 458.

¹¹ Cour trav. Bruxelles, 5 octobre 2007, *J.T.T.*, 2008, p.114.

un autre client (Restaurant Da Maria) que l'intimé est allé trouver dès le 3 novembre 2006 puisque ce client a rédigé ce jour-là deux attestations qu'il lui a remises.

Il faut en déduire que pour ces accusations de concurrence déloyale à l'égard de ces deux clients, l'intimé est à même de se défendre.

Dès lors, si les deux faits précis ne sont pas établis, il devra être considéré que le motif grave n'est pas établi pour l'ensemble des faits reprochés.

Par contre, si le fait est établi à propos de l'un ou de ces deux clients, il pourrait être tenu compte de l'ensemble des faits pour apprécier la gravité, y compris des faits découverts postérieurement.

6.1.3. Le motif tiré de l'exercice d'une activité concurrente.

6.1.3.1. En droit.

La définition du motif grave et le rôle du juge.

Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave¹².

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 allégué¹³.

Le juge doit apprécier si les faits invoqués sont établis, non pas avec une certitude absolue mais avec le plus haut degré de vraisemblance. Le juge ne peut certes fonder sa conviction sur les seules affirmations unilatérales de l'auteur du congé¹⁴ mais il peut le faire sur la base d'un ensemble d'éléments probants s'il aboutit à la conclusion que cet ensemble rend suffisamment crédible les faits invoqués. Il peut ainsi se fonder sur des présomptions.

L'honnêteté.

L'honnêteté dans les relations de travail étant une obligation essentielle, [des indécidatesses comme des pots de vin, des détournements de matériel et de matériaux, des vols et en général, tout comportement malhonnête] sont généralement considérés comme un motif grave car elles sont, de toute évidence, de nature à miner le sentiment de confiance qui doit présider aux relations entre parties¹⁵.

Sauf circonstances particulières n'empêchant pas de voir la confiance

¹² Cass., 28 octobre 1987, *Bull.*, 1988, p. 238.

¹³ Cass., 27 février 1978, *Bull.*, 1978, p. 737 ; Cass., 28 octobre 1987, *o.c.* ; Cass., 21 mai 1990, *Chron D.S.*, 1991, p. 11 ; *J.T.T.*, 1990, p. 435 et obs. ; *Bull.*, 1990, p. 107 et *R.D.S.*, 1990, p. 293.

¹⁴ Cl. WANTIEZ, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, p.32, n°21.

¹⁵ P. DELOOZ et R. MANETTE, « Le congé pour motif grave », in *Chroniques de droit à l'usage du Palais*, T.2, Le contrat de travail, 1986, Commission Université-Palais, Story-Scientia, p.138 et la jurisprudence citée.

indispensable à l'exécution du contrat être ultérieurement maintenue¹⁶, « ni la valeur des biens détournés, ni le caractère isolé des faits, ni le passé professionnel du travailleur ne sont pertinents. Dès lors que l'intention frauduleuse est établie, il est raisonnable d'admettre que l'employeur estime impossible de poursuivre les relations de travail »¹⁷.

De même, l'absence éventuelle de préjudice subi par l'employeur est indifférent¹⁸ car il ne peut être question de banaliser le vol ni de transiger sur l'honnêteté¹⁹.

Un employé dispose du droit d'exercer une activité concurrente après la fin du contrat²⁰, sauf clause contraire figurant dans le contrat. En effet, « la clientèle est, à l'égard du commerçant, ce qu'est le gibier : une *res nullius* vis-à-vis du chasseur. Aucun commerçant ne peut prétendre à un droit absolu sur un client, celui-ci demeure libre de son choix et chacun étant libre de lui faire offre²¹. Le débauchage de clientèle peut être réalisé par un ancien préposé »²².

En cours d'exécution du contrat par contre, les actes de concurrence déloyales ne sont pas seuls prohibés. Il est « unanimement admis que le salarié, avant la dissolution du lien contractuel, doit s'abstenir de concurrencer l'employeur, quel que soit le régime juridique, indépendant ou salarié, de cette concurrence. Au-delà de l'interdiction de concurrence déloyale mentionnée par la loi organique de 1978²³, la qualité de partie au contrat de travail s'oppose à ce que le salarié se constitue en concurrent de son contractant. La conclusion de ce contrat implique une interdiction de poser tout acte concurrentiel qui compromettrait la poursuite de la finalité patronale envisagée globalement »²⁴.

Tout acte de concurrence posé avant la dissolution du contrat est par essence déloyal²⁵. Débaucher la clientèle de son employeur alors qu'il est encore en service constitue dans le chef d'un salarié un acte de concurrence déloyale²⁶ qui justifie la rupture du contrat pour motif grave²⁷.

¹⁶ Cf. Cour trav. Liège, 22 décembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 289.

¹⁷ Cour trav. Anvers, 8 octobre 1992, *Chron.D.S.*, 1994, p. 349 ; Cour trav. Liège, 5 janvier 1982, *J.T.T.*, 1982, p. 178 ; Cour trav. Liège, 22 février 1990, *J.T.T.*, 1990, p. 445 ; Cour trav. Anvers, 10 novembre 1994, *Chron.D.S.*, 1997, p. 125 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 27 novembre 1996, R.G. n°24.253 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 17 novembre 1997, R.G. n°25.818 ; trib. trav. Tournai, 10 décembre 1993, *J.L.M.B.*, 1994, p. 1412 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 19 juin 2000, R.G. n°28.045.

¹⁸ Cf. Cass., 9 mars 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 128 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 2 avril 1992, R.G. n°13.624 et Cour trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 24 avril 1997, R.G. n°4462.

¹⁹ Cour trav. Liège, 24 novembre 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 212.

²⁰ Cour trav. Liège, 1^{er} octobre 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 349.

²¹ « Les pratiques du commerce », *J.T.*, 1978, p. 39.

²² Cour trav. Liège, 5 septembre 1994, *J.T.T.*, 1995, p. 137.

²³ Voir l'article 17, 3^o, b.

²⁴ M. JAMOULLE, *Le contrat de travail*, t.2, 1986, p. 128, n°115.

²⁵ Cour trav. Mons, 3 février 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 288 ; Trib. trav. Bruxelles, 24 avril 2002, *Chron.D.S.*, 2006, p. 357.

²⁶ Cour trav. Liège, 5 septembre 2006, *J.L.M.B.*, 2007, p. 220 ; Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., R.G. n°51.666.

²⁷ Cour trav. Mons, 2^e ch., 25 juin 2001, R.G. n°15.760 ; Cour trav. Liège, 6^e ch., 4 mars 2005, R.G. n°32.263/04 ; Cour trav. Mons, 13 septembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 14 ; Cour trav. Liège, 8^e ch., 23 mars 2006, R.G. n°31.012/02.

6.1.3.2. En l'espèce.

Il faut examiner tout d'abord si le premier fait suffisamment précis, à savoir avoir proposé au client (restaurant La Piccola Italia) des produits alimentaires et des vins concurrents, est ou non établi ou susceptible de l'être.

L'appelante se fonde sur une attestation émanant de ce client, selon laquelle l'appelant « m'a également proposé des vins concurrents qui n'étaient pas repris dans la tarification [de l'appelante]. Il m'avait également affirmé que ces produits n'étaient pas diffusés par [l'appelante] tout en me demandant de garder la discrétion à ce sujet ».

Pour le second fait, l'appelante produit une attestation selon laquelle « M. V. déclare que [l'intimé] m'a proposé des produits autres que ceux de la gamme de [l'intimée] ».

L'intimé produit de son côté deux attestations du même client, M.V., selon lesquelles, dans la première, il déclare que l'intimé « ne m'a jamais proposé ou vendu de la marchandise qui ne provenait pas de [l'appelante]. M. Marc M. s'est présenté le vendredi 27 octobre 2006 comme étant le nouveau délégué commercial de la société [appelante]. » et dans la seconde, il se montre plus précis et accusateur en ajoutant à l'attestation précédente : « L'intimé aurait avoué à la direction de [l'appelante] m'avoir proposé ou vendu de la marchandise qui ne provenait pas de la société. M. Marc M. m'a demandé d'écrire un courrier stipulant que [l'intimé] m'avait proposé des produits qui ne faisaient pas partie de la gamme [de l'appelante]. La société [appelante] m'a proposé des avantages sous la forme de marchandises gratuites pour avoir écrit ce courrier. Il m'a précisé que cette lettre n'était en aucun cas rédigée à l'encontre de [l'intimé] et que au contraire [elle] sauvegardait tous ses droits de licenciement. Je ne me suis pas méfié du fait que je connaissais M. Marc M. depuis quelques années pour avoir travaillé pour des firmes concurrentes ».

L'appelante fait encore état de ce que l'intimé était gérant d'une société concurrente pendant l'exercice de ses activités salariées. Il s'agit d'un fait non mentionné dans la lettre de rupture.

Les deux premiers faits ne peuvent être *de plano* considérés comme établis. Il appartient à l'appelante d'en apporter la preuve autrement que par le dépôt des attestations dès lors que l'intimé les conteste avec virulence, invoquant même dans le chef d'un préposé de l'appelante un comportement inadmissible.

Dans ses conclusions d'appel, l'appelante proposait l'audition de témoins sans cependant rédiger des faits sur lesquels les auditions pourraient porter. La Cour l'a invitée à rédiger de tels faits.

La demande de pouvoir apporter la preuve par l'audition de témoins est recevable, même en degré d'appel et même si en instance, elle n'avait pas été formulée.

Le fait doit être précis et pertinent. La précision doit permettre la contradiction. La pertinence est liée à la solution du litige : la preuve du fait doit être utile à la solution du litige.

Il a été à maintes reprises jugé que « n'est pas admissible la demande de preuve, notamment par témoins, qui énonce comme élément probatoire ce qui doit précisément être démontré alors que pareille demande doit porter sur un ou plusieurs faits précis et pertinents établissant ce qui devrait être prouvé »²⁸.

L'appelante propose d'apporter la preuve des faits suivants :

- a) les témoins peuvent-ils infirmer ou affirmer qu'à une ou à plusieurs reprises, entre le 1^{er} janvier 2005 et le 21 octobre 2006, l'intimé s'est présenté auprès de clients de l'appelante, pendant ou en-dehors de ses heures de travail, pour proposer des produits non commercialisés ou concurrents ?

Ce fait est, comme le fait remarquer l'intimé, trop imprécis : les noms des clients ne sont pas mentionnés. Il doit être écarté car il ne permet pas la contradiction.

- b) Le 2^e fait est scindé en trois et vise trois clients déterminés :

- La gérante du restaurant La Piccola Italia
- Le gérant de la Casa Madre
- Le gérant du Da Maria

Les faits visent cependant non pas le fait que l'intimé leur ait proposé des produits concurrents ou non, pendant ou en-dehors de ses heures de travail mais bien qu'il l'ait fait à l'égard de clients de la société appelante.

En cela, le libellé des faits est trop imprécis.

Cependant, la Cour peut rectifier cette imprécision afin que l'audition porte sur ces clients eux-mêmes et non tous clients généralement quelconques.

Les semaines visées et qui diffèrent selon les clients concernés correspondent, selon l'appelante, à celles durant lesquelles les clients ont passé commande. Elle en déduit que l'intimé a donc pu, à cette occasion, leur proposer des marchandises ne provenant pas de chez elle. Il conviendra cependant lors de l'appréciation du motif grave, de retenir que la lettre de congé fait état de faits qui se sont passés « dernièrement » et donc qu'il faut que des faits récents soient établis.

Les faits tels que rectifiés sont admissibles dès lors qu'il appartiendra aux parties, après les enquêtes, de débattre de la question de savoir si l'intimé a ou non pendant ou en-dehors de ses heures de travail récemment contacté les clients Da Maria ou la Piccola Italia afin de concurrencer l'appelante. A cette occasion, le gérant de Da Maria devra s'expliquer sur les accusations qu'il a formulées dans sa seconde attestation. La Cour ajoute donc aux faits cotés un fait complémentaire sur lequel les témoins seront entendus.

Les faits que la Cour retient sont les suivants :

1. A une ou à plusieurs reprises, notamment lors des semaines des 20 octobre 2005, 30 mars 2006 et 24 octobre 2006, M. W représentant de la société STIVAL a, soit pendant ses heures de travail soit en-dehors de celles-ci, proposé à la vente au restaurant La Piccola Italia des produits commercialisés ou non commercialisés par la société

²⁸ Cour trav. Bruxelles, 2^e ch., 15 mars 1990, R.G. n° 23.758 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 22 janvier 1992, R.G. n° 17.819 ; Cour trav. Liège, 4 mars 1993, R.G. n° 19.491 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 20 avril 1998, R.G. n° 26.179 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 20 mars 2000, R.G. n° 26.945/98 ; Cour trav. Mons, 5^e ch., 15 juin 2001, R.G. n° 15.891.

STIVAL.

2. A une ou à plusieurs reprises, notamment entre le 20 juin 2005 et le 10 octobre 2006, M. W , représentant de la société STIVAL a, soit pendant ses heures de travail soit en-dehors de celles-ci, proposé à la vente au restaurant Casa Madre des produits commercialisés ou non commercialisés par la société STIVAL.
3. A une ou à plusieurs reprises, notamment lors des semaines des 6 septembre 2005, 11 octobre 2005, 12 décembre 2005 et 29 décembre 2005, M. W , représentant de la société STIVAL a, soit pendant ses heures de travail soit en-dehors de celles-ci, proposé à la vente au restaurant Da Maria des produits commercialisés ou non commercialisés par la société STIVAL.
4. Les attestations rédigées les 27 octobre 2006 par le gérant du restaurant Da Maria et 30 octobre 2006 par la gérante du restaurant La Piccola Italia l'ont été en toute bonne foi et sans promesse, par l'intimée ou son représentant, d'avantages divers tels que des marchandises gratuites.

Il doit être réservé à statuer sur le chef de demande portant sur le droit à une indemnité compensatoire de préavis.

6.2. Le contrat de représentation commerciale et ses conséquences.

6.2.1. La notion de représentation commerciale.

Les textes.

L'article 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le contrat de travail de représentant de commerce comme étant *« le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants »*.

L'article 88 précise que *« peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante ... »*.

Leur interprétation.

Le statut de représentant de commerce n'est applicable qu'à l'employé qui exerce ses fonctions de représentant en ordre principal²⁹ et de manière continue³⁰.

²⁹ Cass., 28 juin 1999, *Pas.*, I, p.1009 et *J.T.T.*, 1999, p.433 ; Cour trav. Bruxelles, 16 mai 2003, *Orient.*, 2003/10, p.26 ; Cour trav. Anvers, 13 février 2004, *J.T.T.*, 2004, p.361 et *Chron.D.S.*, 2006, p.342 ; Cour trav. Bruxelles, 22 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p.404 et Cour trav. Bruxelles, 23 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.36.

³⁰ Cf. en ce sens : Cass., 18 octobre 1988, *J.T.T.*, 1988, p.439 ; Cass., 28 juin 1999, *J.T.T.*, 1999, p.433 et *Bull.*, p.1008 ; V. VANNES, « Le statut des représentants de commerce », *Chronique de jurisprudence 1980-1990, Orient.*, 1991, p.68 ; Cour trav. Liège, 9^e ch., 21 octobre 2002, R.G. n°30.499/01.

La notion de représentation commerciale doit faire l'objet d'une interprétation restrictive³¹.

Il a été jugé que l'employé chargé de trouver des clients mais aussi d'assurer le suivi des projets (en apportant des prototypes, en prenant les renseignements techniques nécessaires, en accompagnant les membres du personnel chargé de l'exécution des contrats) n'est pas chargé essentiellement de négocier des affaires³². Il en va de même d'un responsable des ventes³³.

Le représentant est à distinguer d'un vendeur. Ainsi, selon la doctrine, « le personnel sédentaire qui reçoit les clients dans les locaux de l'entreprise n'est pas représentant de commerce³⁴ [...] il en résulte que celui qui prospecte la clientèle mais sans la visiter à l'extérieur de l'établissement n'est pas un représentant de commerce, la qualité de celui-ci supposant une activité à l'extérieur »³⁵, « le représentant est par définition un itinérant »³⁶. L'employé ne doit pas être en permanence sur la route pour que le statut de représentant de commerce lui soit reconnu. Il doit aussi, dans certains cas en fonction des produits proposés à la vente, préparer ses visites et assurer le suivi de ses offres, activités qui font partie intégrante des pourparlers préalables à la conclusion de l'affaire. Il faut seulement vérifier alors si l'activité principale est une activité de démarchage de clientèle et, en ce cas, reconnaître le statut de représentant de commerce³⁷.

La définition de la représentation commerciale a évolué. La doctrine considèrerait au départ que la prospection et/ou la visite d'une clientèle suffisait sans qu'il soit requis que le représentant lui-même négocie (ou conclue) l'affaire³⁸.

Il est actuellement bien établi, avec la doctrine et la jurisprudence aujourd'hui majoritaires, que la définition doit englober non seulement la prospection et/ou la visite de la clientèle mais encore la négociation d'affaires avec cette clientèle³⁹.

La prospection est une action de départ et la visite une action de continuité, l'exercice de l'une et de l'autre justifie la qualification de la représentation commerciale⁴⁰. Mais il faut en sus pouvoir conclure des affaires.

³¹ Cour trav. Mons, 2^e ch., 3 mars 2008, R.G. n°19.660 qui cite Cass., 8 janvier 1970, *Pas.*, I, p.837 ; Cass., 14 décembre 1977, *Pas.*, I, 1978, p.432 ; Cass., 9 juin 1986, *Pas.*, I, p.1230.

³² Cour trav. Liège, 8^e ch., 7 novembre 2002, R.G. n°29.733/01

³³ Cour trav. Bruxelles, 22 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p.404.

³⁴ *Annales Sénat*, 1963, p.1158.

³⁵ A. & M. COLENS, *Le contrat d'emploi*, 6^e édition, 1980, p.329. Voir en ce sens, Cour trav. Liège, 2^e ch., 17 décembre 2003, R.G. n°31.207/02 et Cour trav. Liège, 6^e ch., 15 avril 2005, R.G. n°32.221/04.

³⁶ J. PAUSS, *Le contrat d'emploi*, C.N.E., 3^e édition, p.190.

³⁷ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 février 2003, *J.L.M.B.*, 2003, p.1440.

³⁸ En ce sens M. JAMOULLE, *Le statut des représentants de commerce*, 1965, p.26 s. ; H. BORN, *La représentation commerciale*, Oyez, 1978, p.65 s.

³⁹ Cf. A. de THEUX, note sous Trib. trav. Nivelles, 21 septembre 1984, *Chron.D.S.*, 1986, p.17 ; V. VANNES, *Le statut des représentants de commerce*, op.cit., 65 ss ; Cass., 14 juin 1982, *Pas.*, 1982, I, p.1182 ; Cass., 9 juin 1986, *Pas.*, 1986, I, p.1230 ; Cour trav. Liège, 6^e ch., 12 octobre 1998, R.G. n°24.417/96.

⁴⁰ A. de THEUX, *Le droit de la représentation commerciale. Etude comparative et critique du statut des représentants salariés et des agents commerciaux*, t.1, n°82. B. GRAULICH, *Les représentants de commerce*, Guide social permanent, Droit du travail, Partie I, Livre I, Titre VI,

L'employé qui ne dispose pas du pouvoir de conclure ou, à tout le moins (cf. *infra*), de négocier des affaires n'est donc pas un représentant de commerce.

La négociation d'affaires implique des démarches, des discussions, des pourparlers, pour arriver à un accord. Elle implique des actes matériels et juridiques. Cette activité est différente de la simple vente qui n'implique pas, en elle-même, des démarches de prospection, négociation, puisqu'elle se limite, en fait, à une seule activité : la vente⁴¹.

Selon A. et M. COLENS, « dans un sens large, toute visite publicitaire est faite en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires par le commettant. Le rapport au Sénat en 1963 s'exprime comme suit : '*En ce qui concerne les négociations, il n'est pas requis qu'elles aboutissent ou qu'elles se terminent par la conclusion; il suffit qu'elles soient entamées, engagées*'. Cela signifie bien, d'une part, que le représentant de commerce ne doit pas avoir un mandat engageant son commettant mais, d'autre part, cela signifie également que les termes 'en vue de la négociation' concernent l'activité du représentant et non une négociation future qui serait le fait du commettant »⁴², le pouvoir de conclure pouvant en réalité échapper au représentant⁴³.

Il a été jugé conformément à cette définition du représentant de commerce que lorsque les bons de commande sont rédigés par le client, « il importe peu que la signature du représentant n'apparaisse pas sur le bon de commande final alors qu'il est établi que l'ensemble de la négociation a été menée par lui »⁴⁴.

Dès lors, est un représentant de commerce celui qui visite et prospecte une clientèle en vue de lui présenter un produit même si les clients ne passent pas commande à l'occasion de cette démarche mais qu'à sa suite, ils sont invités à le faire directement auprès de la firme pour autant que celle-ci soit l'employeur du représentant et non un intermédiaire⁴⁵. C'est le but de l'activité et non son résultat qui est en cause⁴⁶.

La qualification donnée au contrat importe peu. Un salarié engagé comme chauffeur-livreur peut se révéler être en réalité un représentant de commerce s'il a pour mission de démarcher la clientèle et de conclure des affaires⁴⁷ sans cependant confondre sa mission avec celle d'un vendeur s'il ne doit pas négocier⁴⁸.

Chap.1, sect. 1, n°60 et s. Voir également, Cour trav. Liège, 6^e ch., 15 avril 2005, R.G. n°32.221/04.

⁴¹ V. VANNES, « Chronique de jurisprudence: 1980-1990 - Le statut de représentant de commerce », *op.cit.*, p.65.

⁴² A. et M. COLENS, *Le contrat d'emploi*, Larcier, 1980, p.331.

⁴³ Cf. note A. de THEUX sous Trib. trav. Nivelles, 21 septembre 1984, *Chron.D.S.*, 1986, p.17.

⁴⁴ Cour trav. Liège, 4^e ch., 3 juin 1996, R.G. 20.721 ; Cour trav. Liège, 24 mars 1998, *Chron.D.S.*, 1999, p.188

⁴⁵ En ce sens, Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 24 mars 1998, *Chron.D.S.*, 1999, p.188 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 18 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p.20.

⁴⁶ B. GRAULICH, *Les représentants de commerce*, *op.cit.*, n°110.

⁴⁷ Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 10^e ch., 25 mai 1994, R.G. n°2429.

⁴⁸ Cour trav. Mons, 5 janvier 1998, *J.T.T.*, 1998, p.235.

Ainsi, n'est par contre pas un représentant celui qui rend visite à des photographes pour leur vanter les mérites d'un laboratoire de développement⁴⁹ sans conclure avec eux des affaires. Il en va de même d'un promoteur de ventes chargé des contacts et de faire connaître les produits sans conclure des affaires⁵⁰, d'un employé visitant des agences de voyage qui, à titre d'intermédiaires, vendent des assurances d'assistance voyage aux souscripteurs⁵¹ ou encore d'un travailleur chargé de visiter et conseiller un réseau de courtiers mais qui ne prospecte pas la clientèle de ceux-ci⁵².

De même, un « merchandiser » dont la fonction consiste à réapprovisionner les magasins, à veiller à ce que les produits soient mis en valeur et à vanter leurs mérites n'est pas un représentant à défaut de conclusion d'affaires⁵³. Les contrats sont en effet conclus entre l'employeur et le client.

Il a été jugé que le travailleur qui visite des personnes susceptibles de louer des façades ou des murs pour y placer des panneaux publicitaires ne visite pas des personnes pouvant passer commande pour la réalisation d'affaires⁵⁴. Les clients ont été en ce cas considérés comme étant les annonceurs à qui les murs ou les façades sont louées à des fins publicitaires.

Mais il a aussi été jugé en sens contraire que l'employé chargé de prospecter pour placer gratuitement des distributeurs de cigarettes chez des cabaretiers est un représentant lorsqu'il négocie et conclut des affaires pour le compte de son employeur, même si le client ne rétribue pas le fournisseur qui, de son côté, a intérêt à conclure une affaire parce qu'il en retire un profit d'une autre manière. La conclusion d'affaires n'implique en effet pas obligatoirement le paiement d'un prix par le client au fournisseur⁵⁵. En ce cas, le représentant négocie et conclut avec le cabaretier qui est un client de l'entreprise qui place l'appareil et l'affaire ainsi conclue permet à l'entreprise de tirer un bénéfice de l'opération.

C'est également en ce sens qu'ont conclu la Cour du travail d'Anvers⁵⁶ et celle de Bruxelles⁵⁷ dans un litige portant sur le placement de mobilier urbain en contrepartie d'espaces publicitaires.

Leur application en l'espèce.

L'appelante ne conteste pas que le travail confié à l'intimé consistait à démarcher des nouveaux clients et à visiter les anciens clients en vue de leur proposer de commander des produits.

⁴⁹ Cour trav. Mons, 26 janvier 1998, *J.T.T.*, 1998, p.420.

⁵⁰ Cour trav. Liège, 6^e ch., 12 octobre 1998, R.G. n°24.417/96.

⁵¹ Trib. trav. Bruxelles, 19 septembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p.192.

⁵² Trib. trav. Dendermonde (afd. Aalst), 19 janvier 2004, *J.T.T.*, 2004, p.291.

⁵³ En ce sens, Cour trav. Liège, 2^e ch., 19 mai 1999, R.G. n°26.062 ; Cour trav. Anvers, sect. Hasselt, 19 novembre 1991, *J.T.T.*, 1992, p.367 ; Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 11^e ch., 19 janvier 2005, R.G. n°3.653/03 ; Trib. trav. Bruxelles, 30 mai 2006, *J.T.T.*, 2006, p.269 ; Cour trav. Bruxelles, 10 juin 2008, *J.T.T.*, 2008, p.400.

⁵⁴ B. GRAULICH, *Les représentants de commerce*, n°130 ; Cour trav. Anvers, 14 décembre 1989, *J.T.T.*, 1990, p.183 ; Cour trav. Bruxelles, 3^e ch., 27 septembre 1994, *Bull. F.E.B.*, 1995/5, p.93 ; Trib. trav. Bruxelles, 26 novembre 1991, *J.D.S.*, 1992, p.133.

⁵⁵ Cour trav. Liège, 18 septembre 2000, *J.T.T.*, 2001, p.20.

⁵⁶ Cour trav. Anvers, 1^{er} décembre 2003, R.G. n°2010218.

⁵⁷ Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 19 mars 2010, R.G. n°2008/AB/51.559.

Elle se fonde sur la qualification donnée au contrat (délégué commercial) et sur le fait que la rémunération de l'intimé était fixe et non liée aux résultats pour contester la qualification de contrat de représentant de commerce.

Ces deux arguments ne sont pas pertinents. Ce qui importe, c'est la fonction exercée et en l'espèce, il s'agit bien d'une activité de représentation commerciale du fait que l'intimé était chargé de prospecter et de prendre des commandes, ce que confirme du reste le motif invoqué à l'appui du licenciement.

6.2.2. L'indemnité d'éviction.

Le texte.

L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 énonce :

« 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 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.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur la base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

Son interprétation.

Le représentant doit établir un apport de clientèle, hormis si le contrat contient une clause de non-concurrence qui crée une présomption d'apport de clientèle en vertu de l'article 105 de la loi.

Si le représentant établit l'apport, l'employeur peut de son côté prouver que la rupture n'a causé au représentant aucun préjudice.

1. L'apport de clientèle.

Pour établir l'apport - ou l'absence d'apport - de clientèle, il faut opérer par comparaison entre la consistance de la clientèle à la date de prise de fonction et celle à la fin du contrat⁵⁸ sans qu'il faille tenir compte de premiers contacts n'ayant pas encore abouti au moment où le contrat prend fin.

⁵⁸ Cf. Cour trav. Liège, 4^e ch., 6 mars 1995, R.G. 22.394 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 28 juin 1995, J.T.T., 1995, p.340 ; V. VANNES, « Le statut des représentants de commerce - Chronique de jurisprudence 1980-1990 », *Orient.*, 1991, p.84.

Seuls les clients ayant passé commande - et non ceux avec lesquels le représentant avait des contacts même fort avancés - rentrent dans la notion de clientèle. La raison pour laquelle les contacts n'ont pas abouti avant la rupture du contrat importe peu.

Doit être prise en considération « la durée totale de l'occupation du représentant de commerce »⁵⁹.

Rentrent dans la notion de clients tant ceux découverts par le travail de démarchage effectué par le représentant que ceux fournis par l'entreprise suite à des opérations de publicité, des foires ou autres activités promotionnelles. Il n'est donc pas requis que les clients aient été apportés par le seul fait de l'activité du représentant. Il suffit que le représentant ait conclu l'affaire avec un nouveau client, même si l'adresse lui a été communiquée par l'entreprise⁶⁰.

Il faut que la clientèle puisse être fidélisée : « il ne peut être question d'une clientèle que lorsque celle-ci constitue un avantage pour l'entreprise, à savoir la possibilité d'obtenir des commandes futures »⁶¹. Il suffit cependant que cette possibilité existe⁶² et que l'absence de nouvelles commandes ne soit pas due au fait du représentant qui négligerait de visiter la clientèle existante⁶³.

Un apport de clientèle n'est pas établi lorsque la clientèle apportée est « insignifiante »⁶⁴ sans cependant qu'il soit requis qu'elle soit « importante »⁶⁵.

Il convient cependant d'exclure de la clientèle les clients apportés à un client de l'employeur⁶⁶. En effet, la mission d'un représentant de commerce au sens de l'article 3 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée est de négocier des affaires pour le compte de son commettant et non pour un client de celui-ci. L'employé chargé d'une telle mission n'est pas un représentant de commerce.

Divers éléments entrent en ligne de compte pour l'appréciation de l'apport : la durée de l'occupation du représentant, la nature des produits vendus, le nombre potentiel d'acheteurs, la longueur du processus de vente, les comparaisons avec les chiffres d'affaires réalisés par les autres représentants en tenant compte de l'importance relative des secteurs et du degré d'implantation de l'entreprise sur le marché⁶⁷.

⁵⁹ Cf. Cass., 29 septembre 1986, *Bull.*, 1987, p.124 et *J.T.T.*, 1986, p.449.

⁶⁰ Cf. notamment : Cour trav. Liège, 11 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p.418 ; Cour trav. Liège, 8^e ch., 22 mars 1999, R.G. n°24.957/96.

⁶¹ Cass., 15 juin 1988, *Bull.*, 1988, p.1228 et *J.T.T.*, 1989, p.255 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 27 novembre 1997, *Chron.D.S.*, 1999, p.190 ; Cour trav. Liège, 17 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p.340.

⁶² Cass., 2 mai 1983, *Bull.*, 1983, p.980 et Cour trav. Liège, 20 septembre 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.399.

⁶³ Cf. A. de THEUX, « Représentation commerciale : conditions d'octroi de l'indemnité d'éviction », *Chron.D.S.*, 1994, p.1, n°10.

⁶⁴ Cass., 15 juin 1988, o.c. ; Cour trav. Anvers, 18 février 1997, *J.T.T.*, 1998, p.421.

⁶⁵ Cass., 24 mars 1986, *Bull.*, 1986, p.927 et *Chron.D.S.*, 1986, p.237 et Cour trav. Liège, 20 septembre 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.399.

⁶⁶ Cf. Cass. 14 décembre 1977, *Bull.*, 1978, p.3.

⁶⁷ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 12 décembre 2002, R.G. n°6.537/2000 ; Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 28 mai 2008, R.G. n°50.009.

Cependant, il faut d'abord que soit établie la réalité d'un apport (ou de l'absence d'apport) par comparaison entre le nombre de clients remis lors de l'entrée en fonction du représentant et celui existant au moment de son départ⁶⁸. Ce n'est donc que pour apprécier l'importance relative de l'apport (ou de l'absence d'apport) que les éléments énumérés ci-dessus interviennent.

Un nouveau client peut être un client qui avait déjà passé commande auparavant mais qui était passé à la concurrence avant d'être récupéré⁶⁹.

Lorsque la charge de la preuve repose sur l'employeur en présence d'une clause de non-concurrence, ce dernier doit⁷⁰ pour apporter la preuve requise :

- déposer la liste des clients ayant passé commande avant l'entrée en service du représentant ainsi que celle des clients ayant passé des commandes au cours de l'occupation du représentant ;
- justifier le chiffre d'affaires réalisé dans le secteur du représentant avant et pendant son occupation à l'aide de relevés de clients et des facturations les concernant ;
- inclure les chiffres d'affaires et les clients hors secteur si le représentant a effectué une démarche en dehors de son secteur avec l'accord au moins implicite de son employeur.

Il incombe par contre au représentant, en l'absence de clause de non-concurrence, de justifier d'un apport de clientèle. Cet apport doit être établi et peut l'être notamment par la production d'une liste de nouveaux clients issue de la comparaison entre la liste des clients existant lors de l'entrée en fonction du représentant (si elle existe) avec celle d'actualité lors de son départ, en tenant compte de divers éléments tels que la durée de l'occupation du représentant, la nature des produits vendus, le nombre potentiel d'acheteurs, le processus de vente plus ou moins long, les comparaisons des chiffres d'affaires réalisés par les divers représentants opérant dans des conditions similaires, etc.⁷¹.

2. L'absence de préjudice.

Pour établir l'absence de préjudice, l'employeur doit prouver que la clientèle apportée a immédiatement⁷² suivi⁷³ le représentant passé au service de la concurrence⁷⁴, que le représentant n'a pas pu⁷⁵ ou pas eu l'intention⁷⁶ de

⁶⁸ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 12 février 2004, R.G. n°7.345/2003.

⁶⁹ Cour trav. Anvers, 18 février 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p.344 ; Cour trav. Liège, 20 septembre 2006, *J.L.M.B.*, 2008, p.399.

⁷⁰ En ce sens, Cour trav. Liège, 4^e ch., 13 janvier 1997, R.G. n°24.379/96.

⁷¹ En ce sens, Cour trav. Liège, 4^e ch., 6 mars 1995, R.G. n°22.294/94 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 février 2003, R.G. n°6.313/99 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 12 février 2004, R.G. n°7.345/03.

⁷² Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 24 juin 2008, R.G. n°8.474/08.

⁷³ Cour trav. Mons, 2 mars 1989, *J.T.T.*, 1989, p.176 ; Cour trav. Liège, 22 février 1995, R.G. n°22.236/94 ; Trib. trav. Huy, 18 juin 1999, *Chron.D.S.*, 2002, p.340.

⁷⁴ Cass., 31 octobre 1973, *J.T.T.*, 1974, p.117 ; Cass., 21 décembre 1981, *J.T.T.*, 1982, p.200 ; Cour trav. Liège, 28 juin 1995, *Chron.D.S.*, 1999, p.194.

⁷⁵ Ainsi, en cas de licenciement dû à une longue période d'incapacité : Trib. trav. Gand, 12 mai 1995, *Chron.D.S.*, 1997, p.555. Voir cependant, Cour trav. Liège, 12 avril 1995, *Chron.D.S.*, 1999, p.192.

⁷⁶ Par exemple en cas de prépension : Cass., 15 décembre 1980, *J.T.T.*, 1981, p.187 ; Cass., 15 janvier 1981, *Chron.D.S.*, 1981, p.209 ; Cass., 20 mars 2000, *Bull.*, p.617 ; *Chron.D.S.*, 2001, p.246 et *J.T.T.*, 2000, p.225 ; Cass., 7 mai 2002, *J.T.T.*, 2003, p.44 et *J.L.M.B.*, 2003, p.130 ;

reprendre une activité comme représentant de commerce ou encore que le représentant continue à visiter la clientèle dans le même secteur pour leur proposer un même produit⁷⁷.

L'absence de préjudice doit en principe être appréciée au moment où le contrat prend fin mais lorsqu'il y a poursuite d'activités dans le chef du représentant, elle peut être déduite de faits postérieurs⁷⁸. Elle peut aussi résulter de la faillite de l'employeur qui entraîne le licenciement du représentant⁷⁹ ou de la cession de la clientèle par l'employeur au moment où le contrat du représentant a pris fin⁸⁰.

Par contre, l'absence de préjudice n'est pas établie si le représentant passe à la concurrence mais n'est occupé que durant une courte durée empêchant par là le passage de la clientèle à son nouvel employeur⁸¹.

Son application en l'espèce.

L'indemnité d'éviction n'est pas due si le motif grave est retenu. Les enquêtes ordonnées par ailleurs empêchent donc de statuer sur le droit. Cependant, la Cour peut déjà prendre position sur les autres points litigieux.

En ce qui concerne l'apport, l'appelante n'a pas joint au contrat une liste des clients existant lors de l'entrée en fonction et elle ne la dépose pas à son dossier.

De son côté, l'intimé produit une liste, forcément unilatérale, de clients, dont – à supposer qu'il faille en retirer ceux qui étaient déjà clients, selon l'appelante, lorsque l'intimé a pris ses fonctions – subsiste à tout le moins une vingtaine de nouveaux clients apportés au cours de la brève occupation de l'intimé.

Cet apport est largement suffisant pour justifier un apport au sens de l'article 101 susvisé.

En ce qui concerne l'absence invoquée de préjudice subi, l'appelante qui a la charge de la preuve, se fonde sur le fait que l'intimé a pu valoriser la clientèle pour le compte de la S.P.R.L. E.C. PARTNERS.

L'intimé fait observer qu'il n'a retrouvé du travail, en qualité de gérant de la société E.C. PARTNERS que 15 mois après le licenciement.

L'intimé est associé de cette S.P.R.L. créée le 14 septembre 1999, à

Cour trav. Liège, *Bull. F.A.R.*, 1993, p.103 ; Cour trav. Liège, 3^e ch., 18 octobre 1999, R.G. n°27.696/98 et Cour trav. Liège, 1^e ch., 7 mai 2002, R.G. n°28.257/99 (maintien du préjudice) et en sens contraire en fonction des éléments du dossier : Cour trav. Liège, 8^e ch., 15 janvier 1998, R.G. n°23.590/95 ; (perte du préjudice) ; Cour trav. Liège, 28 juin 2007, *J.T.T.*, 2008, p.2 ; Trib. trav. Nivelles, 13 septembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p.15 ; ou de mise à la pension : Cass., 14 novembre 1994, *Bull.*, p.936 ; *J.T.T.*, 1995, p.94 et *Chron.D.S.*, 1995, p.216.

⁷⁷ La preuve n'est pas apportée si le représentant ne visite plus le même secteur : Cour trav. Mons, 6 mai 1993, *J.T.T.*, 1994, p.50 et Cour trav. Liège, 5 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p.364.

⁷⁸ Cass., 10 mars 2003, *Bull.*, p.502 ; *J.L.M.B.*, 2003, p.1436 et *J.T.T.*, 2003, p.403.

⁷⁹ Trib. trav. Nivelles, 27 février 2002, *J.L.M.B.*, 2003, p.127 et *J.T.T.*, 2002, p.345

⁸⁰ Cass., 26 avril 1999, *Chron.D.S.*, 1999, p.476 ; *J.T.T.*, 1999, p.434 et *Bull.*, p.574.

⁸¹ Cour trav. Liège, 3^e ch., 21 février 2000, R.G. n°28.016/99.

concurrence d'un tiers des parts sociales. Au départ, cette société avait un objet social qui ne prévoyait pas l'import-export de produits alimentaires mais était dirigée vers l'événementiel. Il est nommé gérant, comme les deux autres associés.

Le 30 septembre 2001, il démissionne de son mandat de gérant ainsi qu'en atteste l'extrait de l'assemblée générale déposé au greffe du tribunal de commerce le 13 mars 2002, publié au moniteur belge le 26 mars 2002. Cette démission est opposable à l'appelante et prouve que l'intimé n'était plus gérant.

Certes, le nom de l'intimé va apparaître ensuite, lors du dépôt des comptes annuels 2005 comme gérant (alors que les deux autres associés sont repris comme administrateurs gérants). Un rectificatif va néanmoins modifier cette mention en associé à la suite de l'intervention du comptable. Relevons que pour l'année 2004, le nom de l'intimé n'apparaît pas comme administrateur ou gérant et que pour l'exercice 2006, il est renseigné comme associé.

Enfin le 23 janvier 2007, la société modifie son objet social et ajoute, entre autres, la vente en gros et en détail et l'import-export dans l'alimentation et le vin, notamment dans le secteur de l'horeca⁸². La démission d'un des deux gérants est acceptée. Il sera remplacé le 1^{er} février 2008 par l'intimé.

Du 10 janvier 2007 au 31 janvier 2008, l'intimé est chômeur indemnisé. Il ne peut être associé actif d'une société commerciale tout en bénéficiant d'allocations de chômage. Il ne peut donc qu'avoir été associé non actif à tout le moins durant la période visée ci-dessus.

Dès lors, durant la période qui a suivi immédiatement son licenciement, il n'a pu valoriser la clientèle apportée. Par conséquent, et faute pour l'appelante d'établir que les clients apportés ont cessé toutes relations professionnelles avec elle depuis le licenciement de l'intimé pour suivre l'intimé, il faut bien admettre qu'elle ne prouve pas l'absence de préjudice.

Il faut en déduire que, sous réserve de la validité du licenciement pour motif grave, l'indemnité d'éviction est due.

6.3. L'abus de droit de licenciement.

Il doit être réservé sur ce chef de demande.

Son fondement est, notamment, fonction des démarches accomplies auprès des clients pour obtenir les attestations qui ont été utilisées pour procéder au licenciement pour motif grave.

6.4. Les documents sociaux.

Le texte.

L'article 1385bis du Code judiciaire prévoit :
« Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas

⁸² Il faut cependant constater avec l'appelante que cette activité était déjà exercée précédemment ainsi qu'il ressortit de factures déposées au dossier de l'appelante.

où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale, au paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu. Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail.

La demande est recevable, même si elle est formée pour la première fois sur opposition ou en degré d'appel.

L'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée.

Le juge peut accorder au condamné un délai pendant lequel l'astreinte ne peut être encourue ».

6.4.1. La délivrance de documents sociaux sous astreinte.

En droit.

La Cour de cassation⁸³ a, après avoir posé une question préjudicielle à la Cour de Justice BENELUX, décidé que :

« N'est pas considérée comme une action en exécution de contrats de travail au sens de l'article 3 de la Convention Benelux portant loi uniforme relative à l'astreinte, une action introduite après la cessation du contrat de travail en vue d'assurer non l'exécution du contrat de travail en tant que tel mais celle d'obligations qui ne seraient certes pas nées sans le contrat de travail mais qui ne concernent pas des obligations caractéristiques du contrat de travail.

Une action tendant à la délivrance de documents sociaux devant être remis par l'employeur au travailleur en vertu de l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ne constitue pas une action en exécution du contrat de travail en tant que tel ; une telle action ne concerne pas des obligations caractéristiques des contrats de travail, même si celles-ci n'étaient pas nées sans le contrat de travail ».

La délivrance d'un C.4 ou d'un C.4 rectifié.

Conformément au prescrit de l'article 137, §1^{er}, 1° de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur a l'obligation de délivrer le C.4 au plus tard le dernier jour de travail.

Lorsque l'employeur a satisfait à cette obligation même avec retard, il ne peut être exigé de lui qu'il modifie le C.4 délivré⁸⁴. Il appartient au travailleur licencié et qui entend solliciter le bénéfice des allocations de chômage d'introduire une demande d'allocations au moyen du C.4 délivré et, le cas échéant, de signaler l'existence d'une erreur ou l'introduction par lui d'une action en vue d'obtenir par exemple une indemnité compensatoire de préavis ou une indemnité pour abus de droit de licenciement.

⁸³ Cass., 30 novembre 1998, *Pas.*, I, 1998, p.1164, *Chron.D.S.*, 1999, p.110 et *J.T.T.*, 1999, p.196. Voir B. MARECHAL, « La rupture du contrat de travail : point de départ de l'astreinte en droit du travail ? », in *Quelques propos sur la rupture du contrat de travail* (St. GILSON, dir.), Anthémis, 2008, p.317, spéc. p.327.

⁸⁴ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 23 juin 2009, R.G. n°8.670/08 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 24 octobre 2002, R.G. n°6.669/2000 ; Cour trav. Liège, 2^e ch., 25 juin 2002, R.G. n°26.803/98 ; Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 25 octobre 2001, R.G. n°6.802/2000 ; Trib. trav. Tongres, 6 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999, p. 205 ; Cour trav. Liège, 4^e ch., 18 décembre 1995, R.G. n°21.299 et Cour trav. Liège, 4^e ch., 4 février 1993, R.G. n°19.164/92.

Le chômeur peut même introduire sa demande d'allocations sans être en possession ou sans remettre le C.4 et, en ce cas, il doit compléter un document provisoire, le C.109⁸⁵. Sa demande sera prise en compte à la date de son introduction avec une rétroactivité de deux mois si la demande est introduite dans les deux mois de la cessation du contrat⁸⁶.

Dès lors, un employeur ne peut être condamné à délivrer un deuxième C.4 au seul motif que suite à un jugement, une des indications n'est plus exacte ou ne l'a jamais été. Le jugement ou l'arrêt tient lieu de rectificatif⁸⁷.

Si une indication est considérée par le travailleur comme fautive, voire vexatoire, il lui incombe dans le cadre de l'action qu'il mène contre son employeur, notamment et par exemple en vue d'obtenir une indemnité pour abus de droit de licenciement ou d'octroi de dommages et intérêts dans le cadre d'une faute qu'il reproche à son employeur, de lui réclamer en sus des dommages et intérêts si la rédaction du C.4 lui a causé un dommage distinct.

Par contre, la rectification du C.4 ne peut être imposée⁸⁸, d'autant que cette rectification ne peut réparer un dommage⁸⁹, si dommage il y a. L'O.N.Em., auquel le C.4 est seul destiné, complètera son dossier avec la copie du jugement ou de l'arrêt et disposera ainsi des éléments pour prendre la décision d'accorder ou non les allocations de chômage et d'assortir ou non l'octroi d'une mesure d'exclusion temporaire.

Il faut donc opérer une distinction selon que l'employeur a déjà ou non délivré un premier C.4. Il ne peut y avoir condamnation à délivrance que dans la seconde hypothèse.

La fiche de paie.

L'article 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs fait obligation à l'employeur de délivrer au travailleur un décompte lors de chaque règlement définitif.

Ce décompte doit contenir un certain nombre d'éléments, « pour autant qu'ils ne soient pas superfétatoires »⁹⁰.

Dès lors, lorsque l'employeur effectue un paiement à la suite d'une condamnation, il doit délivrer à nouveau une fiche de paie et dès lors la fiche fiscale y relative.

⁸⁵ Cf. art. 87, 7°, b de l'arrêté ministériel du 26 novembre 1991.

⁸⁶ Cf. art. 95 de l'arrêté ministériel.

⁸⁷ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 22 juin 2004, R.G. n°7.333/2003 et 8 septembre 2005, R.G. n° 7.679/04.

⁸⁸ Cour trav. Liège, sect. Namur, 13^e ch., 13 janvier 2009, R.G. n°8.645/08. *Contra*, trib. trav. Liège, 13 janvier 2006, *J.T.T.*, 2007, p.251.

⁸⁹ L'astreinte ne poursuit pas un but indemnitaire : Cour trav. Liège, sect. Neufchâteau, 11^e ch., 10 décembre 2008, R.G. n°3.985/07.

⁹⁰ Cf. A.R. du 27 septembre 1966, art.2.

En l'espèce.

Le formulaire C.4 avait été délivré. L'appelante ne pouvait donc être condamnée à en délivrer un second, le jugement (et ultérieurement l'arrêt à intervenir au fond) suffisant pour permettre à l'O.N.Em. de statuer sur le droit aux allocations. Il y a lieu de lever la condamnation.

Par contre, l'obligation de délivrance de la fiche de paie rectifiée pour l'indemnité compensatoire de préavis était justifiée. Il en va de même de la fiche fiscale 281.10 sous réserve de ce que les indemnités sont bien dues. En effet, il convient de réserver à statuer dès lors que la Cour décide d'indaguer afin de vérifier la réalité des faits avancés par l'appelante à l'appui de sa décision de licencier l'intimé.

6.4.2. Les conditions de la condamnation sous astreinte.**En droit.**

L'article 1385**bis**, alinéa 4 du Code judiciaire permet au juge d'accorder à la personne qu'il condamne un délai pendant lequel l'astreinte ne sera pas encourue, délai de rémission qui prend cours à dater de la signification⁹¹, et non de la notification, de la décision de condamnation⁹².

En l'espèce.

Il n'apparaît pas nécessaire d'assortir la condamnation d'une astreinte en l'absence de toute crainte sérieuse de voire l'arrêt ne pas être exécuté en ce qu'il porte sur la condamnation à délivrer ces documents sociaux.

Il y a lieu donc de lever cette demande de condamnation sous astreinte, demande à laquelle il ne doit pas être fait droit de manière automatique au sujet de documents sociaux pour lesquels l'employeur n'est pas en retard de délivrance.

Si l'employeur ne s'exécute pas et que l'employé subit un préjudice, il aura toujours la possibilité d'agir en responsabilité.

6.5. La responsabilité de l'employé.**6.5.1. Les textes.**

En vertu de l'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Le travailleur a l'obligation :

[...]

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le

⁹¹ Cass., 7 novembre 2005, *Pas.*, 2005, p.2147.

⁹² J. van COMPERNOLLE et O. MIGNOLET, « L'astreinte. Règles générales et champ d'application », in *Saisies et astreinte*, Formation permanente de la Commission Université-Palais, 2003, Vol. 65, p.195, spéc. p.221.

secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle ;

- b) *de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale [...] ».*

Selon l'article 18, alinéas 1^{er} et 2, de la même loi, la responsabilité de l'employé peut être poursuivie dans les conditions suivantes :
*« 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 ».*

6.5.2. Leur interprétation.

La doctrine relève que « une perte définitive de confiance dans le chef de l'employeur, par exemple à l'égard d'un travailleur qui a commis à son égard un acte de concurrence, ne signifie pas nécessairement que le comportement concurrentiel du travailleur est constitutif d'un dol ou d'une faute lourde »⁹³.

Par contre, la répétition de tels actes va entraîner la responsabilité du travailleur, s'agissant « de la répétition consciente de comportements ou manquements de même nature »⁹⁴.

Il est ainsi admis qu'en faisant concurrence à son employeur en cours de contrat, le représentant commet une faute lourde qui engage sa responsabilité⁹⁵.

Il incombe à l'employeur qui met en cause la responsabilité du travailleur d'établir la hauteur de son dommage.

6.5.3. Leur application en l'espèce.

L'exercice effectif par l'intimé d'une activité concurrente reste à établir.

Dès lors, il y a lieu de réserver à statuer sur ce chef de demande.

Indications de procédure

Vu les pièces du dossier de la procédure et notamment le jugement contradictoirement rendu le 17 novembre 2008 par la 3^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n°5.553/07),

Vu l'appel formé par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 16 mars 2009 et régulièrement notifiée à la partie adverse le lendemain,

Vu l'ordonnance rendue le 6 mai 2009 sur la base de l'article 747 du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 12 mai

⁹³ R. CAPART et M. STRONGYLOS, « La responsabilité civile des travailleurs », in *Le droit du travail dans tous ses secteurs* (M. DUMONT, dir.), Anthemis, 2008, p.361, spéc. p.390, n°56.

⁹⁴ R. CAPART et M. STRONGYLOS, « La responsabilité civile des travailleurs », *o.c.*, p.392, n°59.

⁹⁵ Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 19 mars 2010, R.G. n°2008/AB/51.666.

2010, et l'ordonnance rectificative du 21 avril 2010 fixant l'examen de la cause au 26 mai 2010,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'appelante reçues au greffe respectivement les 15 juillet et 30 septembre 2009,

Vu les conclusions principales et de synthèse de l'intimé reçues au greffe respectivement les 8 juin, 31 août et 2 novembre 2009,

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2010 désignant M. Dumont, président de chambre à la cour du travail de Liège, sur pied de l'article 113^{bis} du Code judiciaire pour exercer ses fonctions auprès de la cour du travail de Bruxelles, et l'arrêté royal du 23 mars 2010,

Vu les dossiers déposés par les parties à l'audience du 26 mai 2010 à laquelle elles ont été entendues en l'exposé de leurs moyens,

Vu la note déposée par l'appelante le 2 juin 2010, soit dans le délai fixé par la Cour pour ce faire,

Vu la note déposée par l'intimé le 3 juin 2010, soit dans le délai fixé par la Cour pour répondre à la note précédente.

Dispositif

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

après en avoir délibéré,

statuant publiquement et contradictoirement,

vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

reçoit les appels principal et incident,

déclare l'appel principal dès ores partiellement fondé,

confirme le jugement dont appel en ce qu'il qualifie le contrat de contrat de travail de représentant de commerce, admet l'apport de clientèle et l'existence d'un préjudice,

pour le surplus, réforme le jugement en ce qu'il condamne l'appelante à délivrer un nouveau C4 et en ce qu'il ordonne la délivrance des documents sociaux sous peine d'astreinte,

réserve à statuer sur :

- l'indemnité compensatoire de préavis ;
- l'indemnité d'éviction dont le droit est lié à l'absence de motif grave ;
- l'indemnité pour abus de droit de licenciement ;
- la délivrance de la fiche de paie et de la fiche 281.10 ;
- la demande de dommages et intérêts pour concurrence déloyale,

pour le surplus, ordonne la réouverture des débats aux fins susénoncées,

autorise l'appelante à établir par toutes voies de droit, témoignages y compris, les faits suivants :

1. A une ou à plusieurs reprises, notamment lors des semaines des 20 octobre 2005, 30 mars 2006 et 24 octobre 2006, M. W représentant de la société STIVAL a, soit pendant ses heures de travail soit en-dehors de celles-ci, proposé à la vente au restaurant La Piccola Italia des produits commercialisés ou non commercialisés par la société STIVAL.
2. A une ou à plusieurs reprises, notamment entre le 20 juin 2005 et le 10 octobre 2006, M. W , représentant de la société STIVAL a, soit pendant ses heures de travail soit en-dehors de celles-ci, proposé à la

vente au restaurant Casa Madre des produits commercialisés ou non commercialisés par la société STIVAL.

3. A une ou à plusieurs reprises, notamment lors des semaines des 6 septembre 2005, 11 octobre 2005, 12 décembre 2005 et 29 décembre 2005, M. W , représentant de la société STIVAL a, soit pendant ses heures de travail soit en-dehors de celles-ci, proposé à la vente au restaurant Da Maria des produits commercialisés ou non commercialisés par la société STIVAL.
4. Les attestations rédigées les 27 octobre 2006 par le gérant du restaurant Da Maria et 30 octobre 2006 par la gérante du restaurant La Piccola Italia l'ont été en toute bonne foi et sans promesse, par l'intimée ou son représentant, d'avantages divers tels que des marchandises gratuites.

autorise comme de droit la preuve contraire,

dit que les enquêtes seront tenues par un magistrat désigné par Madame la première présidente de la Cour du travail et en un lieu fixé par elle dans son ordonnance,

constate que l'appelante a déposé la liste des témoins, celle-ci figurant dans ses conclusions de synthèse (page 17),

invite l'appelante à consigner au greffe, dès l'invitation émanant du Greffe, le montant de la provision réclamée par celui-ci en vue de la tenue de ces enquêtes directes,

renvoie la cause au rôle,

dit que la cause sera fixée pour plaider à l'issue des enquêtes avec établissement d'un calendrier de procédure à la demande des (ou d'une) parties,

réserve à statuer sur le surplus, dépens y compris.

Ainsi arrêté par :

M. Michel DUMONT

M. Yves GAUTHY

M. Robert PARDON

Assistés de

M^{me} Michèle GRAVET

Président de chambre

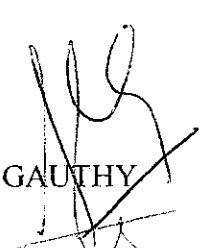
Conseiller social au titre d'employeur

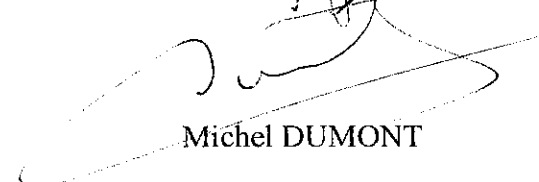
Conseiller social au titre d'employé

Greffière


Robert PARDON


Michèle GRAVET


Yves GAUTHY


Michel DUMONT

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le 23 juin 2010, par

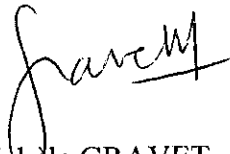
M. Michel DUMONT

Président de chambre

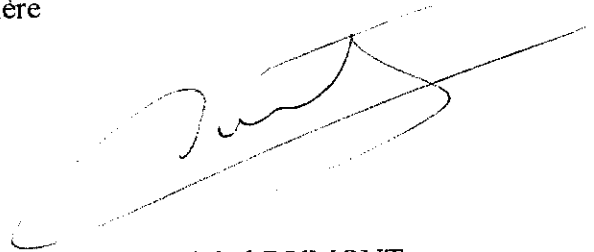
Assisté de

M^{me} Michèle GRAVET

Greffière



Michèle GRAVET



Michel DUMONT