

Contrat de travail rupture motif grave – Loi du 3 juillet 1978 (article 35, alinéas 5 à 7) – remise d'un écrit à l'autre partie – délai de trois jours (article 35, alinéa 4) – contrat de travail de représentant de commerce – indemnité d'éviction (Loi du 3 juillet 1978, articles 101 et 105) – nullité de la clause contractuelle contraire – licenciement abusif: absence de preuve d'un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE

Section de LIEGE

*Me rendue
la décision*

Audience publique du 15 janvier 2010

R.G. n° 036352/2009
R.G. T.T. Liège n° 375.030

6^{ème} Chambre

EN CAUSE DE :

La S.A. DISCAR, dont le siège social est situé 8, boulevard Frankignoul, 4020 Liège,

appelante,
intimée sur incident,

comparaissant par Me Anne-Catherine Flagothier, qui remplace Me Philippe Levy, avocats, dont le cabinet est situé 136 A, boulevard de la Sauvenière, 4000 Liège.

CONTRE :

Monsieur Patrick C., domicilié

intimé,
appelant sur incident,

comparaissant par Me Pierre Pichault, avocat dont le cabinet est situé 55-57, rue Louvrex, 4000 Liège.

•
• •

MOTIVATION

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

I. LA RECEVABILITÉ DES APPELS.

Le jugement dont appel, prononcé le 16 février 2009, a été signifié le 10 avril 2009, en sorte que l'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal par requête déposée le 30 avril 2009, est recevable. L'appel incident, formé par conclusions du 28 août 2009, est également recevable.

II. LES FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

Ceux-ci ont été relatés de façon détaillée par les premiers juges dans la relation circonstanciée qu'ils en ont faite (aux 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} feuillets du jugement dont appel) en sorte que la Cour s'y réfère et se bornera ci-après à les synthétiser en en rappelant la chronologie et à préciser l'objet du litige dont elle est saisie.

1. **Monsieur C** a été engagé le 1^{er} décembre 1982 dans les liens d'un contrat de travail de représentant de commerce, assorti d'un clause de non-concurrence au service de la société appelante, qui exploite une concession BMW.

2. Il a fait l'objet, le 13 décembre 2006, d'un avertissement de son employeur qui lui reprochait d'avoir, sans autorisation, modifié le mot de passe de son ordinateur, et d'avoir eu accès pour ce faire au groupe administrateur, dont le profil donne le droit d'accès à des programmes et applications présentant un caractère confidentiel.

La teneur de cet avertissement a été contestée par courrier du 27 décembre de l'intéressé, qui, tout en reconnaissant avoir effectivement modifié son mot de passe, a justifié cette action – qui ne nécessitait selon lui nullement de prendre un profil d'administrateur et qu'aucune réglementation ou note de service ne lui interdisait – par le fait qu'il s'était aperçu de ce que son contenu avait été visité.

En conséquence, il précisait à son employeur qu'il n'avait aucunement l'intention de donner suite à cet avertissement et considérait l'incident comme clos.

3. Le 25 juin 2007, était notifié à l'intéressé un préavis de 25 mois prenant cours le 1^{er} juillet 2007.
4. Le 29 avril 2008, la **S.A. DISCAR** mettait fin au contrat pour motif grave, après avoir constaté, lors d'un contrôle qu'elle aurait selon elle fait effectuer la veille, qu'en dépit de l'avertissement donné, **Monsieur C** avait réitéré la faute consistant à changer son mot de passe en s'appropriant un profil d'administrateur et en bloquant de la sorte l'accès à son poste informatique.

5. La société appelante soutient avoir remis, ce 29 avril 2008, l'original de la lettre de rupture en mains propres à l'intimé, ce que celui-ci conteste, et avoir ensuite confirmé la rupture pour motif grave par un envoi recommandé du même jour, que l'intéressé a retiré le 7 mai 2008 et dont il a fait constater par huissier qu'il ne contenait qu'une copie de la lettre de congé.

Un premier débat oppose donc les parties sur la régularité de la notification du motif grave de rupture, par ailleurs contesté quant au fond et dont l'intimé soulève également au préalable la tardiveté de son invocation, en dehors du délai de trois jours ouvrables prévu, à peine de nullité, par l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

6. Avisé le jour de la rupture des intentions de son employeur par le comptable de l'entreprise, l'intimé avait fait intervenir son conseil pour tenter encore, mais sans succès, de l'en dissuader et contester le fondement du motif grave qu'il entendait invoquer sur la base de faits identiques à l'avertissement antérieur dont la pertinence avait déjà été réfutée en son temps par l'intéressé.
7. Par courrier du 19 mai 2008, l'intéressé introduisait une demande de reclassement professionnel au sens de la convention collective de travail n°82, suivie, le 15 juillet 2008, d'une mise en demeure de l'employeur d'y donner suite dans un délai d'un mois. Ces demandes n'ont pas été suivies d'effet.
8. Son conseil saisissait, par requête du 20 mai 2008, le Tribunal du travail de Liège d'une action dirigée contre son ex-employeur, par laquelle il postulait sa condamnation au paiement :
- d'une indemnité compensatoire de préavis équivalent à 28 mois de rémunération, sous déduction de celle perçue au cours des 9 mois durant lesquels le préavis avait été presté, soit la somme de 141.641,15 €, majorée des intérêts légaux et judiciaires sur son montant brut ;
 - d'une indemnité d'éviction correspondant à 8 mois de rémunération, soit la somme de 59.638,38 €, majorée des intérêts légaux et judiciaires sur son montant brut ;
 - d'une indemnité du chef de licenciement abusif, à hauteur de la somme de 1.500 €, outre les intérêts légaux depuis le 20 mai 2008 ;
 - d'une somme de 1.800 € de contribution à payer à l'ONEm, en raison du non-respect de la procédure de reclassement.
 - des dépens.

III. LE JUGEMENT.

1. Les premiers juges ont fait droit à la majeure partie des demandes de **Monsieur C** en condamnant la **S.A. DISCAR** au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité d'éviction postulées, outre la délivrance d'un C4 indiquant le montant correct de sa rémunération (document social qui n'est plus réclamé devant la Cour).

- 1.1. Le jugement dont appel a considéré que la rupture n'avait pas été notifiée de manière régulière, du fait que l'envoi recommandé ne comportait qu'une copie de celle-ci et ne répondait dès lors pas à l'exigence d'un écrit visée par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, faute, pour ladite copie, d'être revêtue de la signature originale de son expéditeur.

Les premiers juges ont en conséquence décidé, vu la nullité affectant la notification du congé pour motif grave, qu'il n'était pas nécessaire de vérifier si celle-ci était intervenue dans le respect du délai de trois jours, pas davantage que d'apprécier la réalité du motif grave invoqué.

- 1.2. Ils ont par ailleurs reconnu le droit à l'indemnité d'éviction, en raison de l'apport présumé de clientèle découlant, conformément à l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978, de l'existence de la clause de non-concurrence et après avoir considéré que la société défenderesse n'en apportait pas la preuve contraire et n'établissait pas l'absence de préjudice dans le chef du représentant.

Le jugement dont appel a écarté, comme contraire aux articles 6 et 101 de la loi précitée, l'article 6 du contrat de travail stipulant qu'un client non visité par le représentant pendant 6 mois ou qui n'a pas conclu d'affaires depuis 3 ans ne pouvait être pris en considération pour le calcul des commissions et de l'indemnité d'éviction.

2. L'intéressé a, en revanche, été débouté de sa demande d'indemnité du chef de licenciement abusif, faute d'établir l'existence d'un dommage en tous points distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.
3. Enfin, les premiers juges ont ordonné la réouverture des débats concernant le chef de demande relatif à l'indemnité pour non-respect de la procédure de reclassement professionnel, en invitant les parties à débattre de la question de l'intérêt à agir dans le chef du demandeur.

IV. LES APPELS.

1. L'appel principal.

- 1.1. Le conseil de la **S.A. DISCAR** demande à la Cour, à titre principal, de réformer ce jugement et de la décharger de toutes les condamnations prononcées à sa charge envers l'intimé.

- 1.2. A titre subsidiaire, il demande à être autorisé à établir, par toutes voies de droit, le fait suivant :

« En date du 29 avril 2008, la notification du motif grave a été remis [lire : « remise »] en original à l'intimé. »

2. **L'appel incident.**

- 2.1. Le conseil de **Monsieur C** demande à la Cour de réformer le jugement dont appel en ce qu'il l'a déboutée de son chef de demande relatif à l'indemnisation du licenciement abusif.

- 2.2. Il maintient sa demande de condamnation de son ex-employeur au paiement de la contribution de 1.800 € due envers l'ONEm en raison du non-respect de la procédure de reclassement professionnel et postule, à titre subsidiaire, que la Cour communique cette infraction aux autorités compétentes.

3. **Les dépens.**

Les conseils des parties s'accordent sur le montant des dépens d'instance et d'appel en chiffrant chacune des indemnités de procédure qu'ils se réclament mutuellement à la somme de 5.000 €.

V. LE FONDEMENT DES APPELS.

A. L'irrégularité de la notification du motif grave.

1. **L'exigence d'un écrit signé.**

1.1. **La disposition légale applicable.**

- 1.1.1. L'article 35, alinéas 5 à 7, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

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

Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie.

La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification. »

- 1.1.2. La loi a donc soumis la notification du motif grave de rupture à des formes prévues à peine de nullité, tout en laissant le choix du mode de notification à la partie qui entend rompre le contrat avec effet immédiat et sans indemnité.

Les formes auxquelles sont soumis chacun des modes de notification ont pour objectif de s'assurer que la volonté de rupture et les motifs qui la sous-tendent sont bien portés à la connaissance du destinataire dans le respect du double délai de trois jours visé par l'article 35, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978.

- 1.1.3. Quelle que soit donc la forme adoptée pour la notification du motif grave, il s'impose que soient strictement respectées les conditions auxquelles la loi en a subordonné la validité.

Parmi celles-ci la signature de la lettre de rupture constitue une formalité substantielle.

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 12 décembre 1969 (Pas., 1970, I, 340), rappelé que « la signature constitue un élément essentiel de l'expression de la volonté quand elle s'exprime par écrit ».

Elle a également souligné qu'« aux termes de l'article 1325 du Code civil, les actes sous seing privé qui contiennent des conventions synallagmatiques ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'exemplaires qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct. La signature d'un acte sous seing privé doit, en règle, être tracée directement sur le document même. Ne saurait être considéré comme original, au sens de l'article précité, un écrit portant une signature obtenue au moyen d'un papier carbone. » (Cass., 28 juin 1982, Pas., 1286).

Cette exigence d'un écrit original qui constitue une condition de validité d'un contrat synallagmatique est dès lors également requise lors de la rupture, pour motif grave, du contrat synallagmatique qu'est un contrat de travail, rupture que la loi du 3 juillet 1978 soumet, en son article 35, à un formalisme prescrit à peine de nullité.

En ce sens, il a été jugé qu'une lettre de congé sans préavis pour motif grave non signée et non admise comme telle par la partie à qui elle est adressée ne peut valoir notification légale de ce motif (C.T. Bruxelles, 30 juin 1988, Chr. Dr.soc, 1989, 27, également consultable sur le site juridat.be ; dans le même sens : T.T.Bruxelles, 23 avril 1987, J.T.B., 1987, 229 et sur juridat.be).

Il en va de même de la notification, par la voie recommandée, de la copie de la lettre de rupture portant la signature de son expéditeur, dans la mesure où le formalisme qui entoure, à peine de nullité, la notification du motif grave ne saurait s'accommoder de l'envoi de la copie d'un écrit, susceptible d'avoir fait, le cas échéant, l'objet d'un montage ou d'une altération de l'original et de sa signature.

1.2. Son application en l'espèce.

- 1.2.1. Il n'est ni contestable, ni d'ailleurs contesté que l'envoi dont l'intimé a pris connaissance lorsqu'il l'a retiré à la Poste en présence d'un huissier ne contenait qu'une copie de l'original de la lettre de rupture, en sorte que cette notification par la voie recommandée n'a pas satisfait au prescrit de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

- 1.2.2. L'appelante affirme, mais ne démontre pas en avoir remis l'original en mains de l'intéressé, alors qu'il lui eût été aisé de s'en réserver la preuve, en prenant la précaution, comme le prescrit l'article 35, alinéa 7, précité, de faire signer par l'intimé le double de celle-ci pour accusé de réception.

- 1.2.3. Il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve émise à titre subsidiaire, parce qu'à supposer même que l'appelante pût apporter la preuve de la remise, en mains de l'intimé, le 29 avril 2008, de l'original signé de la lettre de rupture pour motif grave, encore doit-il être constaté, comme on le verra ci-après, que l'appelante reste également en défaut de démontrer qu'elle a rompu avec effet immédiat le contrat de travail dans les trois jours ouvrables de la connaissance certaine du fait invoqué au titre de motif grave.

2. **Le respect du délai de trois jours ouvrables.**

2.1. **La disposition légale applicable.**

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins. »

L'article 35, alinéa 8, de cette loi dispose en outre ce qui 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. »

2.2. **Son application en l'espèce.**

- 2.2.1. L'appelante affirme, mais ne démontre par aucune des pièces versées à son dossier, avoir effectué un contrôle de l'ordinateur de l'intimé le 28 avril 2008, en présence de deux autres membres du personnel.

Elle ne produit aucun constat ou rapport d'examen de cet ordinateur à la date à laquelle elle soutient l'avoir effectué.

Elle reste de surcroît extrêmement vague quant à la date de découverte de la réitération du fait dont elle entend se saisir au titre de motif grave de rupture, lorsqu'elle fait écrire par son conseil (ses conclusions, p.8) que « ce n'est qu'à la suite d'un contrôle inopiné » en avril 2008 » qu'elle s'est rendu compte de ce que le mot de passe présent sur l'ordinateur de l'intimé n'était pas celui qu'elle avait elle-même fixé. »

- 2.2.2. Il s'ensuit que l'appelante reste en défaut de rapporter la preuve, qui lui incombe, du respect du délai de trois jours ouvrables dans lequel doit être donné le congé, à dater de la connaissance certaine du fait invoqué au titre du motif grave justifiant la rupture immédiate et sans indemnité du contrat de travail.

3. **L'indemnité compensatoire de préavis.**

- 3.1. Il n'y a pas lieu de faire droit à la thèse subsidiaire de l'appelante, visant à réduire à 18 mois le préavis convenable qu'elle aurait dû respecter, thèse qui trouve sa propre contradiction dans le fait qu'elle l'avait elle-même évalué à 25 mois lors de la notification du préavis donné à l'intimé le 25 juin 2007.

- 3.2. Les premiers juges ont adéquatement évalué à 28 mois le préavis convenable devant être respecté pour le licenciement d'un travailleur qui comme l'intimé, était âgé, à la date de la rupture, de 53 ans et demi, bénéficiait d'une ancienneté de 25 ans et demi et d'une rémunération annuelle incontestée de près de 90.000 €.

L'appelante est donc bien redevable envers l'intimé de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle les premiers juges l'ont condamnée, en sorte que le jugement dont appel doit être confirmé sur ce chef de demande.

B. L'indemnité d'éviction.

1. **La qualité de représentant de commerce.**

- 1.1. L'appelante, après avoir expressément reconnu (en page 2 des conclusions de son conseil) la qualité de représentant de commerce dans le chef de l'intimé, soutient (en page 9 de ses conclusions), mais à l'effet exclusif de renverser la présomption d'apport de clientèle découlant de la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail, que s'il était rémunéré à la commission sur les ventes conclues, sa fonction était différente de celle d'un délégué commercial au sens premier du terme, du fait qu'il n'avait pas de mission de prospection de la clientèle à l'extérieur des établissements de **S.A. DISCAR**.

- 1.2. Pour autant qu'elle entende, ce faisant, contester la qualité même de représentant de commerce, la Cour constate que tant la qualification donnée au contrat de travail que l'exécution qu'en ont donnée les parties démontrent que telle était bien la fonction de l'intimé.

- 1.2.1. Tant l'intitulé du contrat (« contrat de travail employé représentant de commerce ») que son objet, visé en son article 3 (« la **visite**, au nom et pour compte de l'employeur, de la clientèle existante et la **prospection** d'une clientèle nouvelle en vue la représentation et de la vente de voitures BMW dans un secteur circonscrit à la zone d'influence du concessionnaire ») indiquent sans conteste que les parties étaient bien liées par un contrat de représentation commerciale, au sens de l'article 4 de la loi du 3 juillet 1978.

L'affirmation de l'employeur selon lequel « l'intimé n'avait pas de mission de prospection de la clientèle à l'extérieur de ses établissements » est contredite par l'annexe 3 au contrat de travail, auquel renvoie son article 14 qui stipule que « le représentant est tenu de respecter toutes les indications et instructions qu'il recevra de l'employeur, spécialement en ce qui concerne (...) la voiture de démonstration mise à sa disposition. »

Ces instructions, consignées dans l'annexe précitée, sont les suivantes:

« Le véhicule est mis à la disposition du délégué-vendeur à la condition expresse qu'il en assure lui-même la conduite à l'exclusion de toute autre personne quelle qu'elle soit. Il est cependant toléré, mais à titre exceptionnel, qu'un client sachant conduire et ayant en outre prouvé cette capacité par tous les documents requis, et sur sa demande expresse, conduise sur un court trajet la voiture en vue de la conclusion d'un achat. (...) Le délégué-vendeur (...) veillera tout particulièrement à ce que [le véhicule] soit garé toutes les nuits à l'abri des intempéries. (...) Sauf accord écrit de l'employeur, le véhicule ne pourra être employé en dehors du territoire belge. »

- 1.3. Lors de la rupture du contrat de travail, l'intimé fut sommé de restituer les clés (au nombre de trois) de la ou des voitures de démonstration mise(s) à sa disposition (pièce 8 du dossier de son conseil).
- 1.4. L'on s'interrogerait en vain sur le motif pour lequel son employeur aurait, pendant toute l'exécution du contrat de travail, mis un véhicule de démonstration à sa disposition, dont les instructions consignées dans l'annexe précitée au contrat de travail révèlent qu'il ne devait pas être garé dans l'établissement, qu'il pouvait être utilisé sur tout le territoire belge et confié, moyennant les précautions et vérifications d'usage, à un client potentiel en vue d'effectuer un bref essai, si ce n'est pour permettre au représentant de visiter et prospecter la clientèle en vue de la négociation et de la conclusion de ventes des véhicules BMW distribués par ce concessionnaire (sans compter les participations aux salons de l'auto et autres manifestations de promotion et prospection de clientèle tels les tournois de golf organisés régulièrement par l'intimé pour compte de son employeur).

La seule circonstance que cette mission s'accomplisse accessoirement, en raison de sa nature même, dans les établissements de l'employeur (on pense ici à l'établissement du bon de commande, et au choix des options, sur la base des tarifs et remises en vigueur, pour lesquels l'intéressé devait, à l'évidence, avoir accès à son poste informatique) ne peut suffire à écarter, en l'espèce, la qualification de représentant de commerce que revêt l'intimé, au vu des pièces produites au dossier.

2. **Les dispositions légales applicables à l'indemnité d'éviction.**

- 2.1. L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« 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 aucun préjudice pour le représentant de commerce. (...) 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 de cinq ans de service chez le même employeur. »

- 2.2. L'article 105 de cette loi précise que :

« La clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle ; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant. »

3. **Leur application en l'espèce.**

- 3.1. Le contrat de travail conclu entre parties contient une clause de non-concurrence, en sorte qu'il appartient à l'appelante de rapporter la preuve contraire d'un apport de clientèle.

Aucun élément du dossier qu'elle produit aux débats ne contient le moindre commencement de preuve de l'absence d'apport de clientèle dans le chef de ce représentant de commerce qu'elle a conservé pendant plus de 25 ans à son service.

- 3.2. La société appelante entend encore faire échec à la demande d'indemnité d'éviction de l'intimé en lui opposant l'article 6 du contrat de travail, libellé en ces termes :

« Le client qui n'aura pas été visité par le représentant pendant 6 mois ou avec lequel le représentant n'aura plus conclu d'affaires depuis trois années, ne sera plus considéré comme faisant partie de la clientèle du représentant et ne pourra être pris en considération pour déterminer le montant de ses commissions ou de l'éventuelle indemnité d'éviction. »

Cette disposition contractuelle est contraire à l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui lie le montant de l'indemnité d'éviction, d'une part, à la durée de l'occupation du représentant de commerce et d'autre part, à la hauteur des commissions perçues pendant les douze mois précédant la date de cessation du contrat (article 101, alinéa 4, de ladite loi).

Dans la mesure où cette clause du contrat de travail restreint les droits que reconnaît cette disposition légale au représentant de commerce en ce qui concerne les modalités de calcul de l'indemnité d'éviction à laquelle il peut prétendre, il ne peut lui être donné aucun effet, conformément à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978.

- 3.3. Il s'ensuit que l'appelante est bien redevable envers l'intimé de l'indemnité d'éviction à laquelle les premiers juges l'ont condamnée et dont le calcul n'est pas autrement contesté devant la Cour.

Le jugement dont appel doit donc être confirmé sur ce chef de demande.

C.	L'indemnité du chef de licenciement abusif
-----------	---

1. La Cour se référera sur ce point à la motivation développée par le premier juge, qui doit être tenue ici pour expressément reproduite, et qui a parfaitement résumé l'état de la doctrine et de la jurisprudence en la matière.
2. Force est en effet de constater que l'appelant sur incident, qui supporte la charge de la preuve d'une faute et d'un dommage distincts en tous points du caractère irrégulier de la rupture et du dommage que l'indemnité compensatoire de préavis est censée réparer forfaitairement, reste en défaut d'établir que l'employeur, a, dans les circonstances de l'espèce, abusé de son droit de rupture.

Le préjudice psychologique dont il se prévaut, en raison du choc subi à l'occasion de son licenciement et de la perte du réseau social qu'il s'était constitué dans le cadre de son travail, pour n'en être pas moins bien réel, est toutefois une conséquence indirecte de tout licenciement avec effet immédiat et ne constitue dès lors pas un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité forfaitaire que représente l'indemnité compensatoire de préavis.

3. La présente espèce se distingue de celle qui a donné lieu à l'arrêt du 22 février 2004 de la Cour invoqué par le conseil de **Monsieur C** (en page 20 de ses conclusions) en ce que, dans le litige alors soumis à la Cour, l'employeur avait, dans la lettre de rupture, ouvertement émis à la légère des soupçons sur l'honnêteté de l'employé, allégations qu'il avait d'ailleurs tenté, mais en vain, d'étayer par une plainte pénale ultérieurement classée sans suite, alors qu'il apparaissait par ailleurs du dossier que deux jours avant son licenciement, un successeur avait été engagé pour le remplacer, toutes circonstances dont l'accumulation n'est pas démontrée dans le cadre du présent litige.
4. C'est donc à bon droit, au vu de la jurisprudence et de la doctrine relatives à l'abus du droit de licenciement, que les premiers juges ont refusé de faire droit à ce chef de demande, en sorte que le jugement dont appel doit également être confirmé sur ce point.

D. Le non-respect de la procédure de reclassement professionnel.

1. Vu l'âge de l'intimé et son ancienneté de service à la date de la rupture, l'appelante avait l'obligation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, conclue au sein du Conseil national du travail, de réserver la suite utile à sa demande de reclassement professionnel.

Celle-ci ne démontre pas avoir satisfait à cette obligation.

2. L'article 15 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs dispose ce qui suit :

« Dans les conditions et selon la procédure et les modalités fixées par le Roi, l'employeur est tenu, lorsqu'il est constaté qu'il n'a pas respecté les obligations qui découlent des articles 13 et 14, de payer une contribution en faveur de l'Office national de l'Emploi.

Cette contribution est affectée au reclassement professionnel des travailleurs qui n'ont pas bénéficié de la procédure de reclassement professionnel prévue par les articles 13 et 14. Le montant de cette contribution, majoré d'un montant pour couvrir les charges administratives et financières, est fixé par le Roi.

Cette contribution ainsi que la majoration sont assimilées à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière de procédure judiciaire, le privilège et la communication du montant de la déclaration de la créance des institutions chargées de la perception et du recouvrement des cotisations. »

3. L'article 35, §1^{er}, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés érige en délit passible de sanctions pénales le fait pour l'employeur, ses préposés ou mandataires de ne s'être pas conformés aux obligations prescrites par ladite loi et ses arrêtés d'exécution.

4. En vertu de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, la Cour ordonnera par conséquent que le présent dossier soit communiqué à l'Auditorat général afin que le ministère public soit saisi de ces faits susceptibles de constituer une infraction et entame les poursuites qu'il appartiendra.
5. En revanche, l'intimé, appelant sur incident, ne dispose pas de l'intérêt requis au sens des articles 17 et 18 du Code judiciaire, pour postuler la condamnation de l'appelante aux contributions et majorations dont elle viendrait à être redevable envers l'ONEm, du fait qu'elle n'a pas donné suite à ses demandes réitérées de reclassement professionnel.

E. Les dépens.

Compte tenu de ce qui précède, l'appelante doit être condamnée aux dépens des deux instances, liquidés, pour chacune des indemnités de procédure d'instance et d'appel à la somme de 5.000 €, outre les frais de signification du jugement dont appel, liquidés par le conseil de l'intimé à la somme de 194, 75 €.

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Les pièces du dossier de la procédure comportent :

- le jugement contradictoirement rendu le 16 février 2009 par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège (R.G. n° 375.030) ;
- l'appel formé contre ce jugement par requête reçue au greffe de la Cour du travail le 30 avril 2009 et régulièrement notifiée à la partie adverse le 4 mai 2009 ;
- l'ordonnance rendue le 10 juin 2009 sur la base de l'article 747, §2, du Code judiciaire aménageant les délais pour conclure et fixant la date de plaidoiries au 18 décembre 2009;
- les conclusions d'appel de l'intimé, appelant sur incident, reçues au greffe le 10 juillet 2009 ;
- les conclusions d'appel de la partie appelante, intimée sur incident, reçues au greffe le 28 août 2009;
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de l'intimé, reçues au greffe le 25 septembre 2009 ;
- le dossier de l'intimé, déposé au greffe le 16 décembre 2009 ;
- le dossier de l'appelante déposé à l'audience du 18 décembre 2009 à laquelle les conseils des parties ont été entendus en l'exposé de leurs moyens.

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 les appels principal et incident non fondés.

Confirme le jugement dont appel.

Ordonne, conformément à l'article 29 du Code d'instruction criminelle la communication du dossier à l'Auditorat général en ce qui concerne l'absence de suite donnée par l'appelante aux demandes de reclassement professionnel que lui a adressées l'intimé.

Condamne l'appelante au paiement des dépens des deux instances étant l'indemnité de procédure d'instance (5.000 €), l'indemnité de procédure d'appel (5.000 €), outre les frais de signification du jugement dont appel, soit la somme de 194,75 €, soit au total la somme de 10.194,75 €.

Ainsi arrêté par

M. Pierre LAMBILLON, Conseiller président la chambre,
M. Jean-Marie BAGUETTE, Conseiller social au titre d'employeur,
M. René DUBOURG, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
assistés de Mme Liliane MATAGNE, Greffier en chef f.f.,
qui signent ci-dessous

Le greffier,

Les conseillers sociaux,

Le président,

J.-M. BAGUETTE

L. MATAGNE

R. DUBOURG

P. LAMBILLON

et prononcé en langue française, à l'audience publique de la **SIXIEME CHAMBRE** de la **COUR DU TRAVAIL DE LIEGE**, section de Liège, en l'annexe du palais de justice de Liège, Rue Saint-Gilles, 90 C le **15 JANVIER 2010** par le Président et le Greffier,

Le greffier

Le président

Liliane MATAGNE

P.LAMBILLON.