numéro de répertoire
2022/
date du jugement
13/06/2022
numéro de rôle
R.G. : 20/ 1830/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à le €	délivrée à le €	délivrée à le €

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

A
Domicilié

Partie demanderesse au principal, défenderesse sur reconvention,
comparaissant personnellement et assistée par son conseil, Me J. UYTTEBROUCK, avocat substituant son confrère,
Me SCHROEDER FRANCIS, avocat, à 4000 LIEGE, rue des Augustins 26,

Contre :

MAPEI BENELUX sa, (BCE: 0455.328.589),
Dont le siège social est situé rue de l'Avenir, 40 à 4460 GRACE-HOLLOGNE

Partie défenderesse au principal, demanderesse sur reconvention,
Comparaissant par Me DECKERS HERVE, avocat, à 4460 GRACE-HOLLOGNE, Rue Saint-Exupéry, 17B11,BAT17,

---

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 10/6/2020 ;
- l'ordonnance 747§1 CJ rendue du 6/10/2020 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossiers des parties.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **9/5/2022**.

Vu la non conciliation des parties ;

1. Les faits et la demande

Monsieur A a été engagé par la S.A. MAPEI BENELUX, ci-après la société, en qualité d'employé « *technico-commercial* » dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée

prenant cours le 5 novembre 2012.

La société est active dans la production d'adhésifs, de produits d'étanchéité et de produits chimiques destinés au secteur du bâtiment.

Les parties ont signé un avenant le 3 novembre 2014, précisant que Monsieur A exercerait dorénavant la fonction de représentant de commerce.

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur A était responsable de certains produits distribués par la société sur le territoire de la Wallonie et du Grand-Duché du Luxembourg. Il était également responsable de la représentation de l'ensemble des gammes de produits distribués par la société sur le territoire de la Province de Liège.

Monsieur A était enfin chargé de prospecter et de visiter une partie de la clientèle existante ainsi que la clientèle potentielle en vue de la promotion et de la représentation de l'ensemble des produits commercialisés par l'employeur.

Une convention de mise à disposition d'une voiture de société a été conclue le 23 mars 2017. Cette convention précise que le véhicule peut être utilisé tant à titre professionnel que privé.

Le 5 mars 2019, une réunion a eu lieu à l'initiative de la société avec Monsieur A afin de lui faire part de plusieurs points qui posaient problème à la société.
Suite à cette réunion, la société a adressé, le 26 mars 2019, à Monsieur A un courrier d'avertissement rédigé en ces termes :

> « *La présente fait suite à notre réunion du 5 mars 2019 à laquelle étaient aussi présents votre responsable R N et les RH.*
>
> *Confronté à l'évidence, vous avez admis avoir travaillé sur le stand de la société Gostore lors du salon Batibouw, notamment le 25 février 2019, qui était un jour pendant lequel vous deviez normalement travailleur pour Mapei.*
>
> *Nous avons pris acte de vos explications suivant lesquelles vous auriez pensé que vous aviez pris congé de Mapei ce jour-là. Vérification faite, c'est cependant inexact.*
>
> *Il est établi et vous avez admis que lorsque vous travaillez à Batibouw pour Gostore, vous remettez à vos prospects une carte de visite sur laquelle vous mentionnez le numéro du Gsm mis à votre disposition par Mapei.*
>
> *Il est également établi et vous avez admis que pour vous rendre à Batibouw, vous avez utilisé le véhicule mis à votre disposition pour Mapei, alors que vous nous aviez assuré précédemment que vous aviez reçu de Gostore une voiture de société, un laptop et un gsm. Tout cela est bien sûr inadmissible. Il va de soi que la journée du 25 février, censée avoir été travaillée au service de Mapei, ne sera pas payée. Nous déduirons aussi de votre prochaine feuille de salaire l'équivalent de 250 kms (1 x AR Liège Bruxelles) parcourus pour vous rendre sur le stand Gostore de Batibouw le lundi 25 février.*
>
> *Nous avons pris bonne note de vos explications, et de votre promesse de donner priorité à Mapei et de n'exercer votre activité pour Gostore qu'exclusivement le week end et en dehors de vos prestations contractuelles pour Mapei, tel que mentionné dans votre contrat.*

Nous vous confirmons également que nous préconisons de cesser votre activité complémentaire, sur quoi vous auriez marqué votre accord.

Nous attendons que vous nous en fournissiez la preuve.

Lors de notre réunion, il a été fait référence à une surconsommation d'alcool lors des repas d'affaires, ce que vous avez reconnu tout en précisant que vous n'étiez pas le seul à boire lors de ces repas.

En fonction de ce qui précède, les mesures suivantes ont été prises ou programmées, avec votre accord:

> Restitution de la carte de crédit Mapei (fait),

> Installation d'un système de tracking sur le véhicule mis à votre disposition par Mapei; un avenant vous sera soumis à ce sujet.

Nous avons pris note de votre promesse de mieux suivre vos clients, et de faire en sorte que vos activités complémentaires (marché de Noël, vente de voitures d'occasion) ne soient plus évoquées lors de vos contacts avec les autres membres du personnel de Mapei, et qu'elles n'empiètent plus sur votre temps de travail pour Mapei.

Nous avons pris acte de votre résolution de dorénavant rédiger à temps (au plus tard le jour après avoir rencontré le client) et correctement vos rapports de visite, de faire en sorte que votre planning soit complété chaque jour et sans présenter de journées vides, de visiter vos clients, de passer moins de temps de midi au restaurant, d'être plus réactif avec vos collègues pour leur répondre, et de réapprovisionner plus régulièrement les stocks de produits chez les clients.

Tenant compte de cela, nous avons décidé de vous laisser une dernière chance: veillez à ce que notre attente ne soit pas une nouvelle fois déçue.

Nous vous invitons dans ce cadre à veiller à respecter la hiérarchie de l'organisation de la structure de Mapei Benelux et à cesser toute forme de conjectures vis-à-vis de vos collègues ou supérieurs hiérarchiques.

Nous vous prions de bien vouloir considérer ce qui précède comme une ultime mise en garde (...)».

Un second entretien s'est tenu le 6 mai 2019 et a donné lieu à un avertissement du même jour, rédigé en ces termes:

«.

La présente confirme notre entretien de ce jour:

1. J'ai appris que ce 11 avril, le jour de l'évènement organisé dans le showroom de l'entreprise auquel étaient présents de nombreux architectes et partenaires de Mapei (soirée d'information pour architectes de la Wicc, association de 17 fabricants actifs dans la construction), tu as été vu dans un état de manifeste d'ébriété. Ceci m'a été rapporté par plusieurs personnes présentes.

Préalablement, alors que ton sales manager t'avait demandé d'être présent vers 16 heures pour préparer la salle et accueillir les convives, tu t'es présenté avec

deux heures de retard...

Ce n'est pas la première fois que je suis amené à déplorer un problème de boisson dans ton chef. Je renvoie à ce sujet aux entretiens que nous avons déjà eus ainsi qu'à mes précédents mails des 30 juillet 2017, 20 juillet 2018, et à ma lettre du 26 mars 2019 qui faisait suite à notre réunion du 5 mars.

Ce problème te regarde, mais il regarde aussi Mapei puisqu'il a des répercussions sur ton travail, notamment lorsque tu te trouves en présence de tiers, alors que tu es censé représenter ton employeur.

Je t'invite une nouvelle et dernière fois à modifier ton comportement et à modérer ta consommation d'alcool. Il t'est possible de te faire aider par un médecin de ton choix, ou au besoin par le conseiller en prévention-médecin du travail de Mapei.

2. D'autre part, j'ai aussi appris que tu continuais à te rendre au restaurant sans en avertir ni demander l'autorisation préalable de ton Sales Manager. Pourtant, il avait été clairement convenu que cette autorisation préalable était nécessaire. Je t'invite donc à te conformer strictement à ce schéma et à demander une autorisation préalable et par mail auprès de ton Sales Manager. Plus aucun repas consommé sans autorisation préalable et écrite de ton Sales Manager ne sera pris en charge.

3. Je t'intime également de ne plus diffuser sur Facebook ou sur tout autre réseau social des photos provocatrices agrémentées d'émoticônes obscènes et provocateurs envers Mapei (doigts d'honneur, en réaction manifeste à une remarque que je t'avais adressée la veille).

4. Enfin, je rappelle l'obligation précédemment formulée de remplir de manière détaillée ton agenda (motif de la visite, CA potentiel, litige....). Je me réfère à ce propos notamment à la lettre qui t'a été remise le 26 mars dernier (...) »

Le vendredi 14 juin 2019, la société a organisé une soirée d'entreprise à la ferme de Mehaignoul, près de Namur, à laquelle étaient conviés tant des travailleurs que des clients de la société.

Lors de cet évènement, la société soutient que le comportement de Monsieur ANCIA aurait été particulièrement problématique : il aurait fait preuve de grossièreté, d'agressivité, de menaces, le tout en état d'imprégnation alcoolique avancé.

La société a notifié à Monsieur A la rupture de son contrat de travail pour motif grave, par courrier recommandé du mardi 18 juin 2019.

Par courrier recommandé du vendredi 21 juin 2019, la société a notifié les motifs du licenciement pour motif grave à Monsieur A , en ces termes :

« Monsieur A

La présente fait suite à notre entretien du 18 juin 2019 et à notre lettre du même jour, vous notifiant la rupture de votre contrat de travail avec effet immédiat et

sans indemnité.

Le 14 juin 2019 en soirée, Mapei Benelux organisait un évènement regroupant un peu moins de 180 personnes conviées à la Ferme de Mehaignoul.

Les clients les plus importants de Mapei Benelux étaient présents.

Le 15 juin, vers 2 heures du matin, vous avez eu une altercation avec un invité client de fraîche date, M. P (société Gebo). M. P , auquel j'ai dû téléphoner le 17 juin pour présenter des excuses, m'a rapporté que, alors qu'il s'adressait à vous de manière cordiale, vous lui avez répondu de manière agressive et progressivement violente (« je vais lui en mettre une') et que vous l'avez empêché physiquement de se rendre aux toilettes ainsi qu'il le souhait. Il rapporte l'existence de cris, jusqu'à ce que d'autres personnes interviennent pour éviter que vous ne vous en preniez à lui physiquement, ce qu'on confirmé deux personnes extérieures à Mapei.

En cours de soirée, plusieurs clients, parmi lesquels M. D (société SRS bénélux) et Mme M (Entreprises Marzolla et Fils) ont informé M. N que vous vous épanchiez auprès d'eux et teniez des propos négatifs à son égard et vis-à-vis de Mapei (« me gère mal, est un mauvais vendeur, il met toujours la pression, il fait tout pour me faire virer, c'est moi qui fais le plus gros chiffre d'affaires, n'a rien compris au commerce, à Liège c'est dans les restaurants que le business se fait, je n'ai pas besoin de Mapei, j'ai mon activité complémentaire dans la vente des vérandas, je gagne assez bien ma vie rien qu'avec ça... »), et que vous buviez des boissons alcoolisées de manière excessive.

J'ai moi-même constaté, peu après minuit, que vous étiez manifestement sous l'effet de la boisson et je vous ai mis en garde au sujet de votre consommation, ce qui n'a manifestement pas eu d'effet au vu de ce qui s'est produit par la suite.

Enfin, un autre client (M. G , société Girondin Frères SA) m'a écrit pour se plaindre d'une intrusion de votre part, en cours de soirée, dans une conversation qu'il avait avec M. D (employé de Mapei) et du fait que vous l'avez menacé en brandissant un doigt dans sa direction. Il ajoute que vous étiez manifestement saoul.

Ce n'est pas la première fois que vous êtes mis en garde verbalement et par écrit.

Ainsi, le 30 juin 2017 et le 20 juillet 2019, nous avons, par écrit, attiré votre attention sur une consommation excessive d'alcool lors des repas d'affaires.

Le 26 mars 2019, nous avons à nouveau évoqué une surconsommation d'alcool, que vous avez reconnue.

Cette lettre du 26 mars 2019 faisait suite à un épisode à Batibouw où vous exerciez à l'insu de Mapei une activité pour une société tierce alors que vous deviez normalement travailler pour Mapei (non présente à ce salon), distribuiez à vos prospects pour cette société des cartes de visite avec votre n° de GSM mapei, et utilisez pour vous déplacer à Batibouw votre véhicule Mapei.

Nous vous avons aussi vu et écrit le 6 mai 2019: nous vous invitions alors à modifier votre comportement, à modérer votre consommation d'alcool et à vous faire aider par votre médecin et/ou par le médecin conseiller en prévention

médecin du travail.

Dans ce contexte, et même en dehors de celui-ci, les faits énoncés ci-dessus qui se sont produits lors de l'évènement Mapei à la Ferme de Mehaigneul, ensemble ou séparément, constituent une faute grave au sens de la loi sur les contrats de travail et rendent impossible la poursuite de votre travail pour Mapei, avec effet immédiat.

Nous vous écrirons par pli séparé au sujet des dernières notes de frais que vous avez rentrées et des PV de circulation que nous avons récemment reçus.

Nous vous prions de croire, Monsieur A. à l'assurance de nos sentiments les meilleurs».

Par courrier du 2 juillet 2019, la société informait Monsieur A de certaines retenues opérées sur son pécule de vacances de sortie ainsi que du non remboursement d'une partie des frais de restaurant exposés:

« Par la présente, nous souhaitons vous faire part de notre décision de ne pas procéder au remboursement ou de procéder à un remboursement partiel de certaines de vos notes de frais.

En effet, nous avons constaté, malgré nos différentes mises en garde à cet égard, qu'à plusieurs reprises, vous aviez eu une consommation excessive d'alcool lors de vos repas d'affaire :

- *Le 22 mai 2019 au Gavius : 158 € d'alcool sur un montant total de 425,90€. Nous acceptons de vous rembourser 357,20 € sur cette note, la prise en charge de ce repas par Mapei ayant été accepté par votre Sales manager. De cette manière, le poste « boissons alcoolisées» ne représente pas plus de 25 % du total (267,90 € de nourriture et 89,30 € de boissons alcoolisées);*
- *Le 7 juin 2019 au Boulevard: 54,60 € d'alcool sur un montant total de 96,50 €. Nous acceptons de vous rembourser 55,86 € sur cette note, la prise en charge de ce repas par Mapei ayant été accepté par votre Sales manager. De cette manière à nouveau, le poste boissons alcoolisées ne représente pas plus de 25% du total.*
- *le 27 mai 2019 à l'Héliport : ce repas n'avait pas été préalablement accepté par votre Sales Manager et, à nouveau, la consommation d'alcool y est excessive (75 € sur 171 €). Cette note ne vous sera pas remboursée ;*

En outre, nous avons reçu deux procès-verbaux vous concernant, en raison d'infractions de la route commises avec votre véhicule de société. Pour votre information, le montant de ces amendes s'élève à:

- *192,10 € conformément à la facture annexée, qui nous a été adressée par Mercedes Benz pour une infraction de la route commise en France le 2 avril 2018;*
- *58 € conformément à l'amende annexée, pour une infraction de la route commise à Herstal le 14 avril 2019.*

Le montant total de 250,10 € sera retenu sur votre pécule de vacances de sortie. Si d'autres infractions devaient donner lieu à des amendes, nous retiendrions

également celles-ci sur votre pécule ou nous vous en réclamerons le remboursement.

Ensuite, nous vous avions permis de bénéficier de votre véhicule de fonction jusqu'au 21 juin 2019 malgré la rupture de votre contrat de travail pour faute grave en date du 18 juin 2019.

Lors de la restitution du véhicule, nous avons constaté, en votre présence, que celui-ci présentait des dégâts. Sur la base des documents annexés, vous constaterez à combien s'élèvent les montants pour les diverses réparations à effectuer.

Conformément à la convention de mise à disposition du véhicule signée le 23 mars 2017, vous êtes responsable des dommages causés au véhicule.

Néanmoins, nous avons déduit les montants correspondants aux réparations des dégâts (franchise incluse) repris sur votre constat d'accident rentré le 21 juin 2019 mais que vous avez daté comme ayant eu lieu le 03 mai 2019.

Il reste dès lors les frais suivants à votre charge:

- *Réfection des quatre jantes : 4 x155 € HTVA = 750,20 € TVAC*
- *Boîte à gants : couvercle : 562,35 € HTVA - 30% d'obsolescence = 476,31 € TVAC*
- *Total TVAC: 1.226,51 € TVAC qui sera déduit de votre pécule de vacances de sortie (...) »*

Monsieur A a contesté le licenciement par courrier de son conseil du 9 janvier 2020[1].
Il a introduit la présente procédure par requête déposée au greffe du tribunal du travail de Liège , division Liège, le 10 juin 2020.

Après avoir découvert qu'après son licenciement, Monsieur A vendait sur Facebook des nuanciers appartenant à la société, cette dernière a mis en demeure Monsieur A par courrier du 24 juin 2020, de restituer au siège de la société l'ensemble des biens qui seraient encore en sa possession et de préciser l'identité des tiers à qui les biens avaient été vendus ainsi que le montant des transactions intervenues.

Monsieur A n'a pas réagi à ce courrier.

Par ses dernières conclusions, Monsieur A demande de condamner la société à lui verser les montants bruts provisionnels suivants, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur ces sommes depuis leur date d'exigibilité jusqu'à complet paiement :

- 38.008,86 EUR à titre d'indemnité de rupture ;
- 1.260,90 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement anormal ou abusif ;
- 1.226,51 EUR à titre de remboursement de notes de frais, de solde de congés payés et prime de fin d'année.

[1] Le courrier porte la date du 9 janvier 2019 ; il s'agit d'une erreur matérielle puisque le licenciement date du 18 juin 2019 ; d'ailleurs le récépissé de dépôt de l'envoi recommandé, déposé par M. A en pièce 17 de son dossier, mentionne bien la date du 9 janvier 2020.

Monsieur A postule que la société soit, en outre, condamnée à délivrer un nouveau formulaire C4 ainsi qu'un décompte annuel conforme, ainsi qu'au paiement des dépens liquidés dans le chef de Monsieur A à l'indemnité de procédure de 3.000 euros et à la contribution BAJ de 20 euros.

2. Position des parties

Monsieur A estime que les faits qui lui sont reprochés ne constituent pas un motif grave de licenciement. Il ne conteste pas, comme la plupart des convives, avoir consommé des boissons alcoolisées lors de la soirée d'entreprise du 14 juin 2019. Monsieur A insiste sur le fait qu'il se trouvait en dehors de ses heures de prestation et que son employeur était l'organisateur de la société et offrait à ses invités, dont les membres de son propre personnel, des boissons alcoolisées. Il prétend n'avoir pas eu un comportement outrancier tel que décrit par les témoignages produits par la société. Par ailleurs, Monsieur A soutient que l'altercation qui a eu lieu avait pour origine le comportement inapproprié de Messieurs V et P et que l'objet de cette discussion, qui a dégénéré, serait étranger à ses prestations de travail.

Il estime également que son licenciement est manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 dès lors qu'aucun employeur raisonnable n'aurait agi de la sorte.

Monsieur A sollicite par ailleurs :

- la condamnation de la société au paiement d'un montant de 1.226,51 EUR à titre de *« remboursement de notes de frais, solde de congés payés et prime de fin d'année »* ainsi qu'à la délivrance d'un nouveau formulaire C4 ;
- que la demande reconventionnelle formée par la société soit rejetée.

La société estime que sa décision de licencier Monsieur A pour motif grave est fondée. Elle considère que, par son comportement grossier, agressif et inconvenant lors de la soirée du 14 juin 2019, Monsieur A qui se trouvait en état d'ébriété, a nui à l'image commerciale de la société et a rompu définitivement la confiance nécessaire à la relation de travail. Elle soutient qu'il en est d'autant plus ainsi que Monsieur A était investi d'une fonction importante de représentation de la société. Cette dernière estime que les faits sont suffisamment établis par les témoignages concordants de quatre clients et de deux travailleurs. Elle souligne également que plusieurs avertissements avaient été envoyés à Monsieur A par le passé pour des faits similaires, ce qui témoigne du caractère peu respectueux et désinvolte de ce dernier, et de l'absence de remise en question dans son chef.

Elle considère que le licenciement ne peut pas être considéré comme manifestement déraisonnable car le motif de licenciement a trait à la conduite du travailleur et les faits étant établis.

La société estime que la demande de remboursement des retenues opérées sur le pécule n'est pas fondée, ces retenues ayant été effectuées valablement.

Enfin, la société sollicite reconventionnellement la condamnation de Monsieur A au paiement d'un montant de 250 EUR pour avoir revendu sur Facebook des nuanciers qui étaient la propriété de la société et qui n'ont pas été restitués en fin de contrat.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

Les demandes principales, introduites dans les formes et délais légaux, sont recevables. Il en est de même de la demande reconventionnelle.

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant au motif grave

A. Rappel des principes applicables

Aux termes de l'article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les engagements résultant de ces contrats prennent fin par la volonté de l'une des parties lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée ou qu'il existe un motif grave de rupture.

Conformément à l'article 35, alinéa 1er, de la loi du 3 juillet 1978, chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Selon l'alinéa 2 de la même disposition, est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice[2]. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle[3].

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif[4]. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation[5].

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge[6]. Tout au plus, cette qualification peut constituer

---

[2] Cass., 20 novembre 2006, www.juportal.be, Cass., 3 juin 1996, www.juportal.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.
[3] Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.
[4] Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.
[5] Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.
[6] Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs[7] et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé[8].

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte[9].

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé[10] ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. Il en va notamment ainsi des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat, à plus forte raison quand elle est déloyale[11], des faits de vols[12], de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage[13] ou d'autres comportements du même ordre[14].

Certes, dans un contexte de manquements répétés, le caractère répétitif de la faute peut lui conférer la gravité requise[15]. L'employeur excédé peut considérer que la coupe est pleine et retenir un élément ne présentant pas intrinsèquement le caractère de gravité requis au titre de goutte faisant déborder le vase et dès lors de faute grave. C'est à l'employeur qu'il appartient d'apprécier à partir de quel moment cette faute rend définitivement et immédiatement impossible toute collaboration professionnelle et il suffit que la faute retenue existe encore 3 jours avant le congé[16].

La notification des motifs du congé pour motif grave doit, en vertu des alinéas 5, 6 et 7 de l'article 35 précité, avoir lieu par courrier recommandé, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit à l'autre partie, contre sa signature.

A l'inverse, la notification du congé proprement dit n'est, comme pour tous les autres congés, soumise à aucune condition de forme[17].

Par ailleurs, les motifs graves doivent être exprimés de manière à permettre, d'une part, à la partie qui a reçu le congé de connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés

---

[7] Cass., 21 mai 1990, www.juportal.be
[8] Cass., 6 septembre 2004, www.juportal.be
[9] Cass., 1er octobre 2012, www.juportal.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.
[10] Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.
[11] W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2013-2014 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4175 et les nombreuses références citées.
[12] *Idem*, n° 4176.
[13] *Idem*, n° 4213 et 4214.
[14] *Idem*, n° 4195.
[15] W.VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales 2019-2020*, p. 2515.
[16] W.VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, *Compendium Social. Droit du travail contenant des annotations fiscales 2019-2020*, p. 2540.
[17] Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

et, d'autre part, au juge d'apprécier la gravité du motif allégué dans la lettre notifiant le congé et de vérifier s'il s'identifie avec celui qui est invoqué devant lui[18]. Par contre, des faits qui ne sont pas mentionnés dans la notification du motif grave peuvent être pris en considération pour éclairer les faits invoqués comme motif grave.

L'article 35, alinéa 8, de la loi relative aux contrats de travail énonce enfin que c'est la partie qui invoque le motif grave qui doit en prouver la réalité, de même que le respect des délais dans lesquels le congé et les motifs ont été notifiés.

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé par la même loi, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

B. <u>Application au cas d'espèce</u>

La société soutient que lors de l'évènement d'entreprise qu'elle a organisé le vendredi 14 juin 2019, Monsieur A aurait :

- eu une altercation avec un client de la S.A. MAPEI BENELUX, Monsieur P de la société GEBO, vers 2 heures du matin : Monsieur A se serait adressé à Monsieur P de manière agressive, violente, et l'aurait empêché physiquement de se rendre aux toilettes. Des cris auraient été proférés ;
- dénigré son employeur, la S.A. MAPEI BENELUX, auprès de clients de la société, notamment auprès de Monsieur D , de la société SRS BENELUX, et de Madame M , de l'entreprise MARZOLLA ET FILS ;
- consommé de manière excessive des boissons alcoolisées, au point d'être manifestement saoul, et ce en présence de collègues et de clients de la société ;
- menacé du doigt Monsieur G , de la société GIRONDIN FRERES, client de la S.A. MAPEI BENELUX, après s'être immiscé grossièrement dans une conversation tenue avec Monsieur D de la S.A. MAPEI BENELUX, le tout sous l'emprise de l'alcool.

Pour prouver la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave de Monsieur A la société dépose à son dossier plusieurs témoignages de travailleurs et de clients :

- Attestation de Madame S , *business development manager*, du 18 juin 2019 :
  « Durant la soirée MAPEI du vendredi 14/06/2019 à la ferme de Mehaignoul, j'ai pu constater que monsieur A représentant en fonction chez MAPEI, tenait des propos grossiers, voulait se battre et était ivre. De fait, son comportement a attiré mon attention que je me trouvais dans le hall de sortie où je me posais dans le sofa en attendant mon compagnon » (Pièce 13 de la société).
- Attestation de Monsieur V , employé de la société, du 29 mars 2021 :

[18] Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

« Concernant les faits du 14/06/19; j'avoue ne pas avoir du tout considéré Mr A durant la soirée, l'ayant trouvé, dès son arrivée, un peu trop nerveux à mon goût. Je n'étais pas présent au début de l'altercation avec Mr P J'ai été prévenu et me suis rendu sur les lieux pour calmer les choses, étant contre toute forme de violence. Mr A s'en est alors pris à moi, quelques mots ont volé, pour que Mr A finisse, sous le conseil de certains, par quitter la soirée » (Pièce 27 de la société).

- Attestations de Monsieur G , indépendant et représentant, du 19 juin 2019 :
  « Lors de la soirée organisée par MAPEI ce 14/06/2019 a Eghezée (ferme de MEHAIGNOUL), j'ai remarqué que M. A représentant MAPEI était ivre lors de la soirée.
  Lorsque je suis sorti pour retrouver ma compagne vers 2h00 du matin, M. A avait un comportement agressif (à l'évidence dû à son inhibition alcoolique). Il a vociféré dans le hall d'entrée et s'en ai pris à Mr P (invité MAPEI). L'altercation a été stoppée par l'intervention de Mr V sans cela il y aurait eu bagarre. Mr P ne semblait pas comprendre et sa compagne sont repartis vers le parking » (Pièce 17 de la société).

La société produit également deux courriels qui lui ont été adressés spontanément par des représentants de partenaires commerciaux, dans lesquels il est fait état de l'imprégnation alcoolique importante de Monsieur A et son comportement grossier.

Monsieur D , directeur technique de la SPRL SRS BENELUX écrivait à Monsieur B employé chez MAPEI, le 19 juin 2019 :

« Bonjour ,
Pourrais tu me dire le stock et teinte pour 120 kg
As-tu un échantillon de mapelux opaca mat pour un test
Encore merci pour cette belle soirée de vendredi dommage que ton collège A a abusé sur l'alcool et réglé c'est compte devant c'est client ça ne donne pas une belle image de son employeur
Bien à toi » (Pièce 15 du dossier de la société).

Monsieur C , administrateur délégué de la S.A. GIRONDIN FRERES, écrivait quant à lui dans un courriel adressé à Monsieur C Directeur général de la S.A. MAPEI :

« Bonjour Monsieur G

Tout d'abord, je vous remercie de nous avoir invité à cette belle soirée organisée de main de maître, ce fut agréable, dansant et délicieux.

Néanmoins, il est dommage que le comportement de certains de vos délégués eut été quelque peu inapproprié et non digne du poste qui est le leur en votre groupe.

Car en effet, je fus personnellement pris à partie par deux de vos délégués qui semblaient saouls et dont les propos manquaient pour le moins de lucidité, l'un d'entre eux, alors que je parlais avec Monsieur D d'affaires courantes

s'est même autorisé le droit de me menacer du doigt sans aucune raison apparente dès lors qu'il ne faisait partie de notre échange.

Puis, il y eut votre directeur marketing à qui je demandais s'il avait une carte de visite, étant intéressé de ce qu'il pouvait nous fournir des cahiers MAPEI A4, ce dernier semblait tout à fait déconnecté et m'a répondu par onomatopées incompréhensibles.

J'avoue avoir trouvé la soirée quelque peu ésotérique et certainement dédiée aux initiés de l'étrangeté.

Je garderai malgré tout un souvenir globalement positif et ces quelques frasques ne compromettront pas nos relations commerciales » (Pièce 15 du dossier de la société).

Suite à ce dernier courriel, Monsieur G , directeur général, a envoyé un courriel à Monsieur D , visiblement témoin de la scène, pour obtenir davantage d'explications concernant les deux délégués dont Monsieur G faisait mention.

Monsieur D a répondu en ces termes :

« *Bonjour*

Ce que je peux confirmer par rapport au mail ci-dessous, sont les points suivants :

Le délégué en état d'ébriété ayant pris à partie monsieur G lors de notre conversation était A qui, effectivement s'est initié dans notre conversation de manière quelque peu direct et intrusive, ce que monsieur G n'a pas manqué de lui faire remarquer.
Suite à cela, a débuter une échange verbale d'un ton « humoristique » pour l'un et d'un ton agacé pour l'autre.
Afin de mettre un terme à cette situation de manière diplomatique j'ai demandé à un collègue de venir récupérer (...) » (Pièce 15 du dossier de la société).

Monsieur A , pour réfuter les manquements qui lui sont reprochés, explique que, quelques jours plus tôt, il a eu un entretien tendu avec Monsieur V
Le motif de cet entretien était le fait qu'il avait appris que Monsieur V avait une fonction importante au sein des Etablissements GEBO, alors que lui-même avait dû cesser ses activités complémentaires suite à l'incident du salon Batibouw.

Monsieur V l'aurait ensuite contacté par téléphone pour le menacer, le 24 mai 2019.

A l'appui de ses déclarations au sujet de cet épisode, Monsieur A dépose une attestation rédigée le 21 août 2019 par Monsieur M en ces termes:

« Le vendredi 24 mai (...) M A (...) a reçu sur le main libre un appel de Monsieur V son collègue. Celui-ci était passablement énervé, car Mr A avait demandé à la direction de Mapei si il était normal qu'un de ses collègues était gérant d'une société en l'occurrence Gebo. Il a dit ' tu me plantes un couteau dans le dos et tu vas me le payer, tu vas me le payer très cher'. La communication c'est alors terminée » (Pièce 14 du dossier de Monsieur A).

Les « protagonistes » se seraient ensuite retrouvés le 14 juin 2019 lors de la soirée d'entreprise et à cette occasion, Monsieur P , que Monsieur A ne connaissait

pas jusqu'alors, aurait apostrophé Monsieur P en le saisissant fermement par la main et en répétant *« je suis GEBO ! Je suis GEBO et je t'emmerde ! »*.

Monsieur A se serait alors écarté mais cette altercation se serait poursuivie plus tard lorsqu'il a voulu se rendre aux toilettes. Monsieur V et Monsieur P se seraient interposés, souhaitant en découdre avec Monsieur A . Ce dernier aurait quitté la soirée peu après.

Pour confirmer cette version du déroulement des faits, Monsieur A dépose l'attestation de Monsieur W du 2 septembre 2019, rédigée en ces termes :

> *« Lors de la soirée Mapei du 14 juin 2019, alors que nous discutions calmement avec Mr A et sa compagne, un individu (Mr P) a fait irruption dans notre conversation.*
>
> *Il a saisi fermement la main de Mr A et a répéter a plusieurs reprises « je suis GEBO » Mr A ne semblait pas comprendre, a la troisième reprise il a répéter « je suis GEBO et je t'emmerde » le ton est alors monté et j'ai invité Mr P a quitter l'endroit, ce qu'il a fait.*
>
> *Quelques minutes plus tard Mr A a entrepris de se rendre aux toilettes, je l'ai alors suivi, ce qui fut une bonne idée car sur le chemin Mr P a encore vivement importuné Mr A*
>
> *J'ai de nouveau prié cette personne de partir ce qu'il a fait.*
> *Mr V est alors arrivé, il voulait également en découdre avec Mr A*
> *J'ai donc conseillé à Mr A et sa compagne de quitter la soirée, ce qu'ils ont fait après avoir salué les différents clients de la salle.*
> *Je dois préciser que Mr P et Mr V étaient manifestement sous l'emprise de l'alcool, qu'aucuns contacts physique n'a eu lieu.*
> *Je dois également préciser qu'il n'y avait que deux personnes sur les lieu de l'altercation c'est-à-dire Mr J et moi-même »* (Pièce 13 du dossier de Monsieur A .

Monsieur V livre une version bien différente de l'épisode de l'appel téléphonique du 24 mai 2019 :

> *« Concernant mon appel du 24/05/19; j'avais appris ce jour-là que Mr A avait contacté notre direction croyant lui apprendre que j'exercerais encore un mandat en dehors de MAPEI. J'ai alors contacté Mr A pour lui clarifier ma situation professionnelle et lui confirmer que j'avais démissionné de tous mes mandats avant mon entrée chez Mapei. J'ai ensuite voulu comprendre pourquoi il voulait m'entrainer dans sa déchéance, alors que j'étais sans doute le dernier collègue à le défendre et le couvrir. Il m'a alors signifié qu'il ne savait pas si il se ferait licencier dans 1 jour, 1 semaine ou 1 mois, mais qu'il ne tomberait pas seul. J'ai fini par mettre un terme à notre conversation en lui disant qu'il fasse ce qui lui semblait bon et juste »* (Pièce 27 du dossier de la société).

La société indique que Monsieur V avait démissionné de son mandat au sein de la

S.P.R.L GEBO avant de rejoindre la S.A. MAPEI BENELUX, et produit le courrier du 30 novembre 2016 adressé par la S.P.R.L. GEBO à Monsieur V actant cette décision de démission (pièce 2bis du dossier de la société). Monsieur A ne conteste pas ces éléments.

L'attestation de Monsieur V combinée avec la preuve qu'il avait démissionné de son mandat au sein de GEBO avant de rejoindre la société MAPEI est de nature à jeter un certain discrédit sur le contenu de l'attestation de Monsieur M.

Il n'est pas contesté qu'une altercation a eu lieu entre Monsieur P et Monsieur A , lors de la soirée d'entreprise organisée par la société le 14 juin 2019.

Il importe peu de savoir qui était à l'origine de cette dispute : plusieurs témoins ont confirmé que le comportement de Monsieur A était grossier et agressif (« *monsieur A représentant en fonction chez MAPEI, tenait des propos grossiers, voulait se battre et était ivre* » ; «*Il a vociféré dans le hall d'entrée et s'en ai pris à Mr P (invité MAPEI). L'altercation a été stoppée par l'intervention de Mr V , sans cela il y aurait eu bagarre* » ; « *dommage que ton collègue A a abusé sur l'alcool et réglé ses comptes devant ses clients ça ne donne pas une belle image de son employeur* », etc.).
Ce comportement, dénoncé par des travailleurs présents mais également par des partenaires commerciaux, dont deux ont même spontanément envoyé des courriels à la société pour s'indigner de la situation, est inadmissible, quelle qu'en soit l'origine.

Monsieur A tente encore de relativiser les faits en mettant en avant le fait que l'alcool était servi par la société tout au long de la soirée.

Comme le souligne à juste titre la société, cela ne peut pas justifier l'attitude grossière et inconvenante adoptée par Monsieur A Le courrier du 21 juin 2019 ne reproche pas directement et uniquement l'état d'ébriété de Monsieur A lors de la soirée, mais l'attitude problématique que celui-ci a adopté à l'égard de clients de la société, qui a été aggravée par le fait qu'il était sous l'influence de la boisson.

Même si l'évènement a eu lieu en dehors des heures de travail de Monsieur A , ce dernier ne peut pas soutenir sérieusement que son comportement ne pouvait avoir aucune répercussion professionnelle, au regard des nombreux clients invités, d'une part, et de la fonction de représentation et de promotion des produits qu'il exerçait au sein de la société, d'autre part.

Monsieur A ne pouvait pas ignorer que son comportement était susceptible d'avoir des conséquences commerciales et financières négatives pour la société. C'est évidemment l'effet inverse qui était recherché par l'organisation d'un tel évènement d'entreprise.

Ce comportement est d'autant plus fautif qu'il ne s'agissait pas d'un problème isolé et occasionnel d'ébriété dans le chef de Monsieur A
Ce dernier avait déjà fait l'objet d'avertissements, non contestés, pour cause de surconsommation d'alcool en présence de clients.
Le premier avertissement adressé à Monsieur A , le 26 mars 2019, épinglait déjà sa surconsommation d'alcool lors de repas d'affaires (pièce 5 du dossier de la société) :

« (...) Lors de notre réunion, il a été fait référence à une surconsommation d'alcool lors des repas d'affaires, ce que vous avez reconnu tout en précisant que vous n'étiez pas le seul à boire lors de ces repas ».

Un second avertissement du 6 mai 2019, a été adressé par la société à Monsieur A après que ce dernier se soit présenté en état d'ébriété lors d'un évènement organisé par son employeur en présence de clients (pièce 6 du dossier de la société) :

« J'ai appris que ce 11 avril, le jour de l'évènement organisé dans le showroom de l'entreprise auquel étaient présents de nombreux architectes et partenaires de Mapei (...) tu as été vu dans un état manifeste d'ébriété. Ceci m'a été rapporté par plusieurs personnes présentes.

Préalablement, alors que ton sales manager t'avait demandé d'être présent vers 16 heures pour préparer la salle et accueillir les convives, tu t'es présenté avec deux heures de retard...

Ce n'est pas la première fois que je suis amené à déplorer un problème de boisson dans ton chef. Je renvoie à ce sujet aux entretiens que nous avons déjà eus ainsi qu'à mes précédents mails des 20 juin 2017, 20 juillet 2018, et à ma lettre du 26 mars 2019 qui faisait suite à notre réunion du 5 mars.

Ce problème te regarde, mais il regarde aussi Mapei puisqu'il a des répercussions sur ton travail, notamment lorsque tu te trouves en présence de tiers, alors que tu est censé représenter ton employeur.

Je t'invite une nouvelle et dernière fois à modifier ton comportement et à modérer ta consommation d'alcool. Il t'est possible de te faire aider par un médecin de ton choix, ou au besoin par un conseiller en prévention-médecin du travail de Mapei (...) ».

Malgré ces deux avertissements, Monsieur A a continué à consommer de l'alcool de manière déraisonnable lors de repas d'affaires.
Il ressort en effet des pièces déposées par la société qu'il a dépensé :

- le 22 mai 2019, à la VILLA MEDECIS, à Ans, pour deux personnes, 425,90 EUR, dont 158 EUR d'alcool (Pièce 7 de la société).
- le 27 mai 2019, à l'HELIPORT, à Liège, 171,00 EUR, dont 75 EUR d'alcool (Pièce 8 de la société);
- le 7 juin 2019, à la CARAVELLE, à Liège, 96,50 EUR, dont 54,60 EUR d'alcool (Pièce 9 de la société).

Il ressort à suffisance des avertissements adressés à Monsieur A par la société que cette dernière a fait preuve de patience et qu'elle a encouragé Monsieur A à rechercher des solutions pour mettre un terme à ses problèmes d'alcool.

Suite aux nouveaux incidents survenus le vendredi 14 juin 2019 lors de la soirée d'entreprise, la société a dû constater que Monsieur A persistait dans son comportement inacceptable malgré les mises en garde qu'elle lui avait déjà adressées.

En adoptant un comportement inadmissible, sous l'effet de l'alcool, devant des clients de la société lors de l'évènement d'entreprise du vendredi 14 juin 2019, alors qu'il avait été régulièrement mis en garde pour des faits similaires sans se remettre aucunement en question, Monsieur A a commis une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de toute collaboration professionnelle entre la société et lui-même.

Le licenciement pour motif grave étant justifié, la demande d'une indemnité compensatoire de préavis n'est pas fondée.

3.2.2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge[19].

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante:

---

[19] Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.[20]

B. Application au cas d'espèce

Le licenciement ne peut pas être qualifié de manifestement déraisonnable puisque le tribunal a reconnu l'existence d'une faute suffisamment grave pour justifier le licenciement sur le champ, sans préavis, ni indemnité compensatoire de préavis.

A titre surabondant, il va de soi que les motifs graves retenus pour justifier le licenciement sont en lien avec la conduite du travailleur et qu'ils auraient conduit tout employeur normal et raisonnable à licencier le travailleur coupable d'un tel comportement.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de Monsieur A est non fondée.

3.2.3. Quant à la demande de *« remboursement de notes de frais, de solde de congés payés et de prime de fin d'année »*

A. Rappel des principes applicables

En vertu des articles 8.4. du Livre VIII du Code civil et 870 du Code judiciaire, celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.

En principe, toute retenue sur la rémunération est interdite. Certaines retenues limitativement énumérées à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs peuvent toutefois être opérées par l'employeur.

[20] C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

Il convient cependant de préciser que toutes les sommes payées par l'employeur ne sont pas considérées comme de la rémunération protégée.

Selon l'article 2, al. 3 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, ne sont pas à considérer comme de la rémunération, notamment, les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur à titre de pécules de vacances.

M. SIMON précise à cet égard :

« Sont expressément exclus par le texte de loi :

- *les simples et doubles pécules de vacances : cette exclusion est importante, puisqu'elle a également trait aux pécules de départ et aux pécules extralégaux ;*
- *les compléments aux indemnités dues à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;*
- *les compléments aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale: il peut s'agir de compléments à la pension légale , aux allocations de chômage, aux allocations familiales...;*
- *les participations des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés»*[21].

En vertu de l'article 17, 5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *« le travailleur a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés »*.

Selon l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, précitée:

> *« 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. (...) »*

L'article 18 précité n'atténue la responsabilité civile du travailleur que pour les actes commis *« dans l'exécution de son contrat »*.

La règle contenue à l'article 18 de la loi précitée constitue à tout le moins une règle impérative[22], voire d'ordre public[23].

En vertu de l'article 18, alinéa 3, seule une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal peut déroger à l'immunité de l'article 18. Une clause contenue dans tout autre document contractuel ou dans le règlement de travail contenant une telle dérogation est nulle.

L'article 19, alinéa 1er de la loi du 3 juillet 1978 énonce toutefois que le travailleur n'est

---

[21] M. SIMON, « Retenues sur la rémunération », *J.T.T.*, 2014/15, n° 1189, p. 229

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

[23] CT Liège, 8/11/1996, JTT 97, p. 283.

responsable ni des détériorations ou de l'usure dues à l'usage normal de la chose, ni de sa perte par cas fortuit.

L'employeur ne pourra donc pas reprocher au travailleur les dommages causés à la voiture de société qui résultent de l'usage normal du véhicule.

Dans un arrêt du 25 avril 2017, la Cour de travail de Bruxelles a jugé que :

> *« L'employeur doit (...) prouver que le dommage causé au véhicule l'a été en dehors de l'exécution du contrat de travail, soit qu'il a été effectué pendant l'exécution du contrat de travail, auquel cas l'employeur devra démontrer que le dommage est la conséquence de dol, de faute lourde ou de faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel. Si le dommage causé par le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail constitue une usure due à l'usage normal, ce dernier n'est pas tenu à le réparer. (...) L'usage d'un véhicule ne peut se faire sans le risque de petits dégâts sur la carrosserie. Il est donc normal que le véhicule utilisé par Monsieur D. pendant deux ans présentait des traces d'usure normale, pour laquelle le travailleur n'est pas responsable»*[24].

Dès lors, pour pouvoir engager la responsabilité du travailleur pour les dégâts occasionnés au véhicule, l'employeur est tenu de démontrer (article 8.4 de nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire) :

- Soit que les dégâts ont été causés par une faute, aussi légère soit-elle, commise par le travailleur en dehors de l'exécution de son contrat de travail ;
- Soit, si les dégâts sont intervenus dans le cadre de l'exécution, que ces dégâts ne résultent pas de l'usure normale de la voiture ou d'une faute légère occasionnelle, mais bien de son dol, de sa faute lourde ou de sa faute légère habituelle (article 18 de la loi du 3 juillet 1978, précitée).

B. <u>Application au cas d'espèce</u>

Monsieur A demande de condamner la société à lui payer la somme de 1.226,51 EUR à titre de *« remboursement de notes de frais, solde des congés payés et prime de fin d'année »*.

Monsieur A ne détaille pas à quoi correspond ce montant et ne fait référence à aucune base légale. Il se contente d'indiquer que ce montant provisionnel ressort du courrier lui adressé par la société le 2 juillet 2019 (reproduit supra au point 1 Les faits et les demandes).

Selon ce courrier, la société considère que le montant de 1.226,51 EUR lui reste dû par Monsieur A s'agissant de dommages causés au véhicule qui avait été mis à disposition. Elle détaille et explique ce montant comme suit :

- la réfection des quatre jantes : 4 x 155 EUR = 750,20 EUR TVAC
- la réparation du couvercle de la boite à gants, soit 562,35 EUR – 30% d'obsolescence = 476,31 EUR TVAC.

---

[24] C. trav. Bruxelles, 25 avril 2017, *J.T.T.*, 2017, p. 305.

Dans ce courrier, la société indique que le montant de 1.226,51 EUR TVAC sera déduit du pécule de vacances de sortie.

Monsieur A estime que c'est à tort que la société a déduit ce montant du pécule de vacances de sortie et considère donc qu'elle lui est redevable de ce montant.

Il invoque que les jantes et la boite à gant étaient en état, sauf usure normale.

Les documents déposés par la société concernant les dégâts causés au véhicule sont les suivants :

- la pièce 19bis de la société : document du 21 juin 2019 de retour de matériel signé par Monsieur A , reprenant comme seule remarque : *« Constat d'accident en annexe, une expertise du garage de l'Avenir suivra. État carrosserie : Griffes superficielles porte arrière gauche, griffes sur les 4 jantes, bas de caisse droit endommagé, griffe sur pare choque arrière. État intérieur : RAS ».*
- la pièce 20 de la société qui est un devis d'une société de carrosserie, établi le 26 juin 2019, pour un montant total de 4994,88 EUR HTVA qui détaille, entre autres, les postes de réparation suivants :
  - roues av = 2x 666,17 € = 1.382,34 EUR HTV
  - roues ar = 2x 644,12 € = 1.288,24 EUR HTV
  - couvercle boite à gant = 562,35 EUR HTVA ;
- la pièce 21 de la société qui est un devis de la même société de carrosserie, établi le 27 juin 2019, pour le remplacement de la jupe latérale pour un montant total de 498,69 EUR HTVA ;

Le Tribunal constate que le poste *« couvercle boite à gant = 562, 35 EUR »* réclamé par la société dans son courrier du 2 juillet 2019 figure sur l'un des deux devis.
Ce montant réclamé pose toutefois question dès lors que le document[25] de retour de matériel signé indique *« état intérieur : RAS ».*

Quant au montant de 750,20 EUR pour la réfection des jantes (4x155 EUR), le Tribunal n'en voit pas de trace dans les devis produits par la société et ignore sur quelle base ce montant est réclamé.

Par ailleurs, les pièces ne fournissent aucune indication quant au moment de survenance des dégâts : sont-ils survenus dans le cadre de l'exécution ou en dehors de l'exécution du contrat de travail de Monsieur A ? Sont-ils liés à un accident ou à l'usure normale du véhicule ?

Il convient, dans le souci d'une bonne administration de la justice et dans le respect des droits de la défense, d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties de s'expliquer sur ce chef de demande.

3.2.4. Quant à l'action reconventionnelle

[25] Pièce 19bis du dossier de la société.

La société a introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Monsieur A à lui payer la somme de 250 €.
Elle fonde sa demande sur l'application de l'article 1382 du Code civil.

Elle explique que Monsieur A a mis en vente sur Facebook des nuanciers de la société : il proposait 25 nuanciers à un prix de 10 EUR par pièce, soit un total de 250 EUR.
Au sujet de ces nuanciers, dès le 24 juin 2020, la société a écrit à Monsieur A par courrier recommandé, en ces termes :

> *« Je vous rappelle qu'en application de l'article 8 du contrat de travail qui vous liait à la S.A. MAPEI BENELUX : « toute documentation et le matériel de démonstration confiés à l'employé en vue de l'exécution du présent contrat demeurent la propriété exclusive de l'employeur et devront lui être restitués, en bon état, à première demande et au plus tard au terme du contrat. »*
> *Cette clause a été reprise dans l'article 9 de l'avenant au contrat qui vous liait à la S.A. MAPEI BENELUX.*
> *Par ailleurs, et en application de l'article 17,5° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur a l'obligation « de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui ont été confiés. » (...)*
> *Après la rupture du contrat de travail vous vous êtes abstenu de restituer à la S.A. MAPEI BENELUX l'ensemble des biens qui lui appartenaient et qui avaient été mis à votre disposition. »*

Monsieur A n'a pas contesté ce courrier.
Au regard du courrier ci-dessus, le fait de ne pas avoir restitué les nuanciers semble consister en la non-exécution d'une obligation contractuelle plutôt qu'en une faute au sens de l'article 1382 du Code civil qui vise la responsabilité extra contractuelle.

Le Tribunal rappelle qu'en vertu de la jurisprudence de la Cour de cassation, il a « *l'obligation, en respectant les droits de la défense, de relever d'office les moyens de droit dont l'application est commandée par les faits spécialement invoqués par les parties au soutien de leurs prétentions.* » et ce en vertu du principe général du droit suivant lequel le juge est tenu de trancher le litige conformément à la règle de droit qui lui est applicable[26].

La Cour de cassation décide également de façon constante que « *Le juge est tenu de trancher le litige conformément aux règles de droit qui s'y appliquent. Il doit examiner la nature juridique des faits et actes invoqués par les parties et peut, indépendamment de la qualification juridique que les parties y ont attaché, suppléer d'office les motifs qu'ils ont invoqués, à la condition qu'il ne soulève pas de litige dont les parties ont exclu l'existence par conclusions, qu'il ne se fonde que sur des éléments qui lui ont été régulièrement soumis, qu'il ne modifie pas l'objet de la demande et qu'il ne viole pas, à cet égard, les droits de la défense des parties.* »[27]

---

[26] Cass., 4 mars 2013, RG C.12.0056.F, disponible sur juportal.be.
[27] Cass., 30 janvier 2014, RG C12.0305.N, disponible sur juportal.be et Cass., 28 septembre 2012, RG C.12.0049.N, disponible sur juportal.be.

Il convient, dans le souci d'une bonne administration de la justice et dans le respect des droits de la défense, d'ordonner la réouverture des débats pour permettre aux parties de mettre ce chef de demande en état à la lumière de la base légale invoquée par le tribunal.

4. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit les demandes principales et la demande reconventionnelle,

Dit les demandes de Monsieur A de paiement d'indemnité compensatoire de préavis et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondées,

Avant de statuer sur le surplus,
Ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats afin que les parties mettent la cause en état concernant :

- la somme de 1.226,51 EUR réclamée par Monsieur A en tenant compte des observations et questions formulées supra au point 3.2.3.B,
- l'action reconventionnelle introduite par la société en tenant compte des observations et questions formulées supra au point 3.2.4 ;

Dit que la société déposera au greffe ses pièces et conclusions après réouverture des débats le 1er août 2022 au plus tard,

Dit que Monsieur A déposera au greffe ses pièces et conclusions après réouverture des débats au plus tard le 16 septembre 2022 ;

Dit que la société déposera au greffe ses conclusions de synthèse après réouverture des débats le 14 octobre 2022 au plus tard,

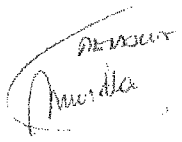
Dit que les débats, évalués à une durée de 30 minutes, se tiendront **le 28 novembre 2022, à 15h40', à l'audience de la 4ème chambre du Tribunal du travail de Liège, division Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.0.D.**

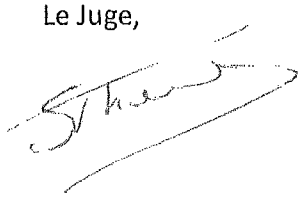
Réserve à statuer pour le surplus.

AINSI Jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

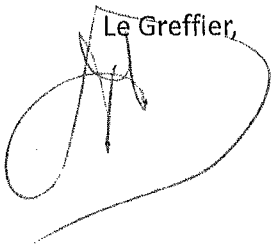
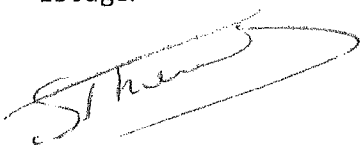
THOMAS SANDRINE,	Juge, présidant la chambre,
MENDOLIA MIRELLA,	Juge social employeur,
THIELMANNS ANDRE,	Juge social employé,

Les Juges sociaux, Le Juge,





Mr THIELMANNS, se trouvant dans l'impossibilité de signer le jugement (article 785 du Code Judiciaire).

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **13/06/2022 par THOMAS SANDRINE**, Juge, présidant la chambre, assistée de **MASSART MICHELE, Greffier,**

Le Greffier, Le Juge.