



Numéro du répertoire <b>2018 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>14/2966/A-15/783/A</b>
Date du prononcé <b>25 septembre 2018</b>
Numéro du rôle <b>2017/AN/77</b>
En cause de : <b>FABEL SA C/ B. Daniel</b>

**Expédition**

Délivrée à Pour la partie   le € JGR
--------------------------------------------------------

# Cour du travail de Liège

## Division Namur

6ème chambre

## Arrêt

Contrat de travail – rupture – motif grave – notion insubordination – modification unilatérale des conditions de travail – loi 03/07/1978; art 35 et 39

Contrat de travail – rupture – licenciement manifestement déraisonnable – cumul d'indemnités;

CCT n° 109 ; art. 8, 9 et 10

Bien-être au travail – harcèlement moral – notion - protection contre le licenciement ; loi 4/8/96 ; art 32 decies et 32 trecies ;

Contrat de travail – rupture – indemnité d'éviction – absence de préjudice ; loi 3/7/78 ; art 101

**EN CAUSE :**

**S.A. FABEL**, dont le siège social est établi à 1390 GREZ-DOICEAU, Chaussée de Wavre, 132, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0414.354.207,

partie appelante représentée par Maître Sophie SOTTIAUX, substituant Maître Erwin CRABEELS, avocat à 1200 BRUXELLES, Boulevard Brand Whitlock, 87/10

**CONTRE :**

**Monsieur Daniel B.**

partie intimée comparissant personnellement assisté de Maître Steve GILSON, avocat à 5000 NAMUR, place d'Hastedon 4 bte 1

•  
• •

**INDICATIONS DE PROCEDURE**

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 13 février 2017 par le tribunal du travail de Liège, division Namur, 2<sup>ème</sup> Chambre (R.G. 14/2966/A-15/783/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour du travail de Liège, division Namur, le 31 mars 2017 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 31 mars 2017 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 18 avril 2017 ;
- l'ordonnance basée sur l'article 747 §2 du Code judiciaire, rendue le 18 avril 2017, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 27 mars 2018 ;
- les conclusions principales de la partie intimée déposées au greffe de la Cour le 19 juillet 2017 et celles de la partie appelante reçues le 5 octobre 2017 ;

- les conclusions de synthèse de la partie intimée reçues le 3 novembre 2017 et celles de la partie appelante reçues le 12 janvier 2018 ;
- les secondes conclusions de synthèse de la partie intimée déposées le 12 février 2018 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée déposé au greffe le 08 mars 2018 et celui de la partie appelante reçu en date du 14 mars 2018 ;

Les parties ont comparu et été entendues à l'audience publique du 27 mars 2018.

Madame Joëlle FALQUE, substitut général délégué près la cour du travail de Liège, a déposé un avis écrit au greffe le 24 avril 2018 et il a été notifié aux parties le jour même en application de l'article 767§3 du Code judiciaire ;

La partie intimée a répliqué à cet avis le 7 mai 2018.

A l'expiration du délai de réplique à l'avis du ministère public, la cause a été prise en délibéré ;

#### I LA DEMANDE ORIGINALE – LE JUGEMENT – LES DEMANDES EN APPEL

1.

En première instance, monsieur B., ci-après monsieur B., a demandé la condamnation de la s.a Fabel, ci-après Fabel, à lui payer :

- 2.500 euros de dommages et intérêts réparant le préjudice résultant de la modification unilatérale de ses conditions de travail entre le 28 juillet 2014 et le 11 février 2015 ;
- 167.501,49 euros provisionnels d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 977,50 euros provisionnels de prime de fin d'année ;
- 51.845,70 euros provisionnels d'indemnité de protection contre le licenciement découlant de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 ou, subsidiairement, 33.899,11 euros provisionnels d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 51.845,70 euros provisionnels d'indemnité d'éviction ;
- 13.259,64 euros provisionnels d'arriérés de cotisations d'assurance de groupe ;
- 1 euro provisionnel pour toute somme lui restant dues en raison des relations de travail entre parties.

Il demandait également les intérêts sur les sommes lui revenant, les dépens et le bénéfice de l'exécution provisoire.

2.

A titre reconventionnel, Fabel demandait pour sa part la condamnation de monsieur B. à lui payer 5.000 euros de dommages et intérêts pour inexécution fautive répétée du contrat de travail.

3.

Par un jugement du 13 février 2017, le tribunal du travail, après avoir joint les causes qui avaient été introduites par deux requêtes distinctes, a dit les demandes, principale et reconventionnelle, recevables.

Il a dit la demande principale partiellement fondée et condamné Fabel à payer à monsieur B. :

- 167.501,49 euros d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts depuis le 2 mars 2015 ;
- 33.899,11 euros d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts depuis le 2 mars 2015 ;
- 51.845,70 euros d'indemnité d'éviction, à majorer des intérêts depuis le 2 mars 2015 ;
- 13.259,64 euros d'arriérés de cotisations patronales d'assurance de groupe, à majorer des intérêts judiciaires.

Il a débouté monsieur B. du surplus de ses demandes et a dit la demande reconventionnelle de Fabel non fondée. Enfin, il a condamné Fabel aux dépens, liquidés à 8.400 euros, et n'a pas fait droit à la demande d'exécution provisoire.

Il s'agit du jugement attaqué.

4.

Par son appel, Fabel sollicite que monsieur B. soit intégralement débouté de ses demandes, originaires ou incidentes. Elle demande également les dépens des deux instances.

5.

Monsieur B. demande pour sa part la confirmation du jugement en ce qu'il a dit ses demandes partiellement fondées.

A titre incident, il sollicite par ailleurs la condamnation de Fabel à lui payer également :

- 2.500 euros de dommages et intérêts réparant le préjudice résultant de la modification unilatérale de ses conditions de travail ;
- une prime de fin d'année ;
- 33.899,11 euros provisionnels d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 5.000 euros d'indemnité pour licenciement abusif ;
- une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur la base de l'article 32decies, § 1<sup>er</sup>/1, 2°, b, de la loi du 4 août 1996 ;

- une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération sur la base de l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996.

Il demande également les intérêts sur toutes ces sommes et les dépens des deux instances.

## II LES FAITS

Les faits pertinents de la cause, tels qu'ils résultent des dossiers et pièces de procédure déposés par les parties, peuvent être résumés comme suit.

6.

Le 15 janvier 1996, les parties ont conclu un contrat de travail d'employé à durée indéterminée. Monsieur B. était engagé pour des tâches décrites comme suit : « Délégation commerciale. Responsable technico-commercial gamme bois de Fabel ». Son lieu de travail était précisé comme étant la « partie wallonne de la Belgique ». Le salaire mensuel de monsieur B. était fixé à 120.000 BEF, à augmenter de primes.

7.

Dans le cours de l'exécution du contrat, de nombreux messages, notes et courriers ont été échangés entre monsieur B. et l'administrateur délégué de Fabel. Ils avaient trait notamment aux conditions de travail (congrés) et de rémunération de monsieur B.

8.

En décembre 2001, les parties se sont accordées sur le fait que monsieur B. exercerait à l'avenir les fonctions de « key account manager », chargé des clients francophones importants et du développement des activités de Fabel dans les pays limitrophes. La rémunération de monsieur B. était portée à 4.000 euros, à majorer de différentes primes.

9.

A partir du mois de décembre 2013, monsieur B. a été en incapacité de travail.

10.

Le 26 mars 2014, alors que monsieur B. était toujours en incapacité de travail, le conseil de Fabel lui a écrit un courrier résumant divers reproches formulés par la société. Il faisait état de ce que les prétentions de monsieur B. ne cadraient pas avec la situation économique de Fabel, rendant la collaboration très difficile et amenant à envisager une mesure de licenciement.

Monsieur B. a réagi à ce courrier pour contester les reproches qui lui étaient formulés. Il a notamment insisté sur les multiples messages de félicitations que Fabel lui avait adressés. Monsieur B. a exposé être victime de burn-out d'origine professionnelle.

11.

La reprise du travail de monsieur B. était prévue pour le 22 juillet 2014.

12.

Le 22 juillet 2014, Fabel a notifié à monsieur B. la rupture du contrat de travail moyennant un préavis de 18 mois et 6 semaines.

Le courrier de rupture notifiait également à monsieur B. les motifs concrets de son licenciement, au nombre de trois : la tenue par monsieur B. de propos critiques à l'égard de Fabel auprès de clients de celle-ci, la baisse du chiffre d'affaires de la société l'empêchant d'encore supporter le coût salarial de monsieur B. et des divergences de vue entre monsieur B. et la direction de Fabel.

Fabel notifiait également à monsieur B. la modification, pour la durée du préavis, de son secteur d'activité de délégation commerciale. Il se voyait désormais affecter les provinces de Liège et du Luxembourg, le Grand-Duché de Luxembourg et une partie de la province de Namur.

13.

Des échanges écrits ont encore eu lieu entre monsieur B. et Fabel dans les jours qui ont suivi le licenciement.

Monsieur B. a également contesté ce congé et la modification de son secteur d'activité, par l'intermédiaire de son avocat dès le mois d'août 2014.

De très nombreux échanges de courrier ont eu lieu entre les avocats des deux parties et entre les parties elles-mêmes, notamment pour s'adresser des reproches réciproques. Monsieur B. accusait Fabel de harcèlement, tandis que celle-ci lui reprochait des actions de sabotage.

14.

Le 19 janvier 2015, monsieur B. a fait une demande d'intervention en matière de harcèlement auprès du contrôle du bien-être au travail.

Le même jour, l'existence de cette demande d'intervention a été notifiée à Fabel par le Contrôle du bien-être au travail.

Le 9 février 2015, Fabel a invité monsieur B. à prendre contact avec le conseiller en prévention.

15.

Le 4 février 2015, monsieur B. a introduit une action en référé visant à voir condamner Fabel à lui restituer son secteur géographique de prospection antérieur, à savoir « la partie wallonne de la Belgique ».

En cours de procédure, Fabel a marqué son accord pour que monsieur B. reprenne son secteur de prospection antérieur à juillet 2014.

Dans une ordonnance du 11 février 2015, le juge des référés a acté l'accord des parties sur ce point.

16.

Par un courrier recommandé du 2 mars 2015, Fabel a notifié à monsieur B. la rupture de son contrat de travail pour motif grave.

Par un courrier recommandé du 5 mars 2015, Fabel a notifié les motifs du congé, consistant, en résumé, en des faits d'insubordination et de désorganisation volontaire du travail de la société.

Ce courrier se lit notamment comme suit :

*« Les motifs concrets de votre licenciement sont les suivants :*

*1) Au cours des derniers mois, nous avons été informés que vous avez tenu des propos très critiques vis-à-vis de Fabel et de sa direction auprès de certains clients. Vous avez notamment évoqué un prétendu « manque total de respect » à votre égard de la part de Fabel. Ces affirmations, par ailleurs totalement infondées eu égard aux nombreux efforts - notamment salariaux - consentis à votre endroit, sont de nature à jeter le discrédit sur Fabel et lui causer un préjudice important auprès de ses clients. Cette attitude est anti professionnelle et contraire à vos obligations de loyauté et de réserve vis-à-vis des tiers.*

*2) Par ailleurs, en raison d'une baisse conjoncturelle de son chiffre d'affaires, Fabel n'est plus en mesure de supporter votre niveau salarial, lequel est bien plus élevé que la moyenne dans votre secteur.*

*3) Enfin, nous constatons une situation de blocage et de conflit entre la direction de Fabel et vous-même, qui entraîne des divergences de vue à ce point persistantes qu'elles ne permettent plus d'envisager sereinement la poursuite des rations de travail, à plus forte raison dans une PME comme la nôtre.*

*Afin que nous ne soyons pas contraints de licencier la personne engagée suite à vos absences pour incapacité de travail, et en vue de vous permettre d'alléger votre travail, votre secteur d'activité de délégation commerciale comprendra, à partir de ce jour, les provinces de Liège, de Luxembourg, le Grand-Duché de Luxembourg, et la partie orientale de la province de Namur délimitée par la Meuse et l'autoroute E411. Nous vous rappelons que, comme toute firme dans notre secteur, et comme cela a été le cas chez Fabel également au cours de ces 30 dernières années, des modifications de secteurs sont habituelles, en fonction de l'évolution des firmes et des marchés concernés. Cela n'aura aucune incidence sur votre rémunération.*

*Dans la mesure où le préavis qui vous a été notifié s'élève à au moins 30 semaines, nous souhaitons vous informer par la présente de votre droit à une procédure d'outplacement. Le temps consacré à votre procédure d'outplacement sera imputé sur le congé de sollicitation. Nous vous adresserons l'offre d'outplacement dans un courrier recommandé séparé, dans les délais légaux. (...). » (pièces 4 du demandeur et 20 de la défenderesse).*

En cours d'exécution du préavis consécutif au premier licenciement, les relations de travail se sont encore dégradées. C'est en ce sens que par courrier du 2/3/2015, notifié par voie recommandée le lundi 2/3/2015, la défenderesse a informé le demandeur de ce qu'elle mettait fin au contrat de travail pour **faute grave** (pièce 47 de la défenderesse).

Par courrier du 5/3/2015, notifié par voie recommandée le jeudi 5/3/2015, la défenderesse a précisé les motifs de cette rupture en les termes suivants, (pièce 33 du dossier du demandeur et 48 de la défenderesse) :

« (...)

1.

*Par courrier du 22 juillet 2014, nous vous avons notifié la fin de votre contrat de travail moyennant prestation d'un préavis de 18 mois et 6 semaines prenant cours le lundi 28 juillet 2014.*

(...)

2.

*Vous avez ensuite déposé plainte auprès de l'inspection sociale de la Région Namur-Luxembourg-Brabant wallon, ensuite de quoi nous avons subi un contrôle de cette inspection en date du 10 septembre 2014. Nous avons dû, suite à ce contrôle, effectuer certaines régularisations de cotisations afférentes à vos frais et à votre rémunération, éléments que vous aviez pourtant vous-même réclamés, avant de les dénoncer à l'inspection.*

(...)

3.

*Vous avez également introduit une plainte auprès de la F.S.M.A. afin de les avertir d'éventuels manquements que nous aurions commis par rapport à la loi sur les pensions complémentaires, ensuite de quoi la F.S.M.A. nous a fait parvenir plusieurs demandes en date du 7 août 2014, auxquelles nous avons bien entendu dû consacrer le temps et les moyens nécessaires pour y réserver les suites adéquates.*

4.

*Le 30 décembre 2014, vous avez intenté une procédure judiciaire à l'encontre de la Société devant le Tribunal du travail de Liège, division Namur, afin que le tribunal ordonne l'exécution en nature de votre contrat de travail (concernant votre secteur d'activité où vous « souhaitez » rétablir votre secteur Initial), et condamne la Société à de multiples indemnités (indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ; indemnité pour licenciement abusif évaluée à 5.000 EUR; dommages et intérêts pour harcèlement moral correspondant à 6 mois de rémunération ; indemnité d'éviction).*

*Cette affaire ayant été renvoyée au rôle, vous avez ensuite saisi le Tribunal du travail de Liège, division Namur, siégeant en référé, par citation du 4 février 2015 afin que celui-ci ordonne l'exécution en nature de votre contrat de travail.*

*Plus récemment, en date du 27.02.2015, nous avons reçu une nouvelle lettre de l'Inspection Sociale diligentant un nouveau contrôle à votre initiative.*

5.

*Afin de faire bref procès et éviter votre surenchère procédurière, nous avons alors accepté que vous retourniez à votre secteur de prospection initial, c'est-à-dire, le secteur que vous exploitiez avant le mois de juillet 2014.*

*Ceci a été acté par le Tribunal du travail de Liège, division Namur, siégeant en référé, en date du 11 février 2015. Vous avez donc obtenu satisfaction.*

6.

*Dans un souci d'organisation interne et de bonne gestion commerciale, afin d'éviter que vos prestations de travail ne s'entrecroisent inutilement avec celles de vos collègues, nous avons alors décidé de mettre en place une méthode de travail normale, que nous vous avons communiquée par courrier électronique du vendredi 13 février 2015.*

*Cette méthode était la suivante :*

*(...)*

17.

*A l'analyse de vos rapports journaliers pour la semaine du 23/02/2015 au 27/02/2015, nous avons également constaté que vous n'avez manifestement pas suivi nos instructions puisque:*

- le 23 février 2015, vous avez visité deux clients que nous ne souhaitons pas vous voir visiter ;*
- le 24 février 2015, vous avez visité cinq clients que nous ne souhaitons pas vous voir visiter ;*
- le 25 février 2015, vous avez visité quatre clients que nous ne souhaitons pas vous voir visiter ;*
- le 26 février 2015, vous avez visité six clients que nous ne souhaitons pas vous voir visiter ;*
- et le 27 février 2015, vous avez visité cinq clients que nous ne souhaitons pas vous voir visiter.*

*Par contre, il est patent que des clients que nous souhaitons vous voir visiter n'ont reçu aucune visite de votre part cette semaine (Moniquet - Déma -Shoe Morlanwelz,... et aucun client du Grand-Duché de Luxembourg n'a aussi été visité, alors que nous vous avons expressément demandé « de prévoir des visites et prospections » dans ce secteur...).*

18.

*Le dimanche 1er mars 2015, vous nous avez adressé un courrier électronique supplémentaire en vue de contester le planning de travail que vous nous avons remis le samedi 28 février 2015.*

*(...)*

19.

*Le lundi 2 mars 2015, nous avons pris connaissance du fait que vous aviez à nouveau outrepassé nos instructions, puisque vous avez visité ce jour-là six clients que nous ne souhaitions pas vous voir visiter.*

20.

*Un tel comportement rend évidemment la poursuite des relations professionnelles impossibles, la confiance entre les parties ayant disparu.*

*Vous avez tout d'abord, de par votre comportement, manqué de manière systématique et intentionnelle à votre obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui vous ont été données par votre employeur.*

*Or, les instructions que nous vous avons données (à savoir, visiter les clients que nous souhaitions vous voir visiter et ne pas visiter les clients que nous ne souhaitions pas vous voir visiter), étaient assurément légitimes, puisqu'elles étaient également données à vos collègues, et étaient destinées à assurer une bonne organisation du travail.*

*À cet égard, il nous paraît cynique de votre part de nous reprocher de mettre en œuvre une telle organisation et de ne pas la suivre, alors que cette nouvelle organisation avait précisément pour objectif d'harmoniser votre retour au travail avec le travail de vos collègues, et d'éviter que ces collègues qui avaient assuré votre remplacement et vous-mêmes ne visitent les mêmes clients.*

*Vous avez sciemment visité les clients en parfaite contradiction avec votre planning, désorganisant ainsi totalement votre travail commercial et nuisant fortement à notre image auprès de nos clients.*

*De telles insubordinations répétées et volontaires suffisent en soi à justifier la rupture de votre contrat de travail pour motif grave.*

*Afin de justifier votre comportement, vous avez invoqué dans plusieurs de vos nombreux courriers à notre attention, que les instructions que nous vous avons données constitueraient du harcèlement. À vous suivre, il faudrait en réalité en déduire que toute instruction d'un employeur donnée à un membre de son personnel, à laquelle le travailleur n'entend pas donner suite, constitue du harcèlement. Un tel raisonnement ne peut bien entendu pas être reçu, faute de quoi le droit de l'employeur de donner des instructions serait vidé de sa substance.*

*Le fait que le Tribunal ait confirmé, avec notre accord, votre secteur de prospection n'implique absolument pas que nous ne pourrions organiser votre travail dans ce secteur à l'aide de plannings de visite, comme pour vos collègues qui ont pourtant aussi un secteur de prospection.*

21.

*Ces insubordinations sont aggravées par le fait qu'elles révèlent une véritable volonté de procéder au sabotage de notre clientèle dans votre chef.*

*Nous nous référons à cet égard aux incidents qui se sont produits durant la semaine du 23 au 27 février 2015 avec plusieurs de nos clients (Van Bruggen, Carlier Bois, Goldle) dont question ci-avant.*

*Ces incidents ont en effet terni l'image de la société dans la mesure où :*

- *ces clients ont vu passer plusieurs de nos commerciaux, alors qu'ils ne sont habitués à n'en voir qu'un seul les visiter, ce qui a pu faire naître des doutes légitimes dans leur chef quant à notre organisation du travail ;*
- *et où les commandes que vous avez passées sans autorisation se sont révélées inappropriées et ont dû être corrigées.*

22.

*Vos insubordinations révèlent également une volonté évidente de porter atteinte à notre organisation du travail en elle-même, puisque vous avez effectué de votre propre initiative et sans autorisation le travail assigné à d'autres personnes, « en doublon » de leur travail, et de surcroît, de manière parfois hasardeuse (cf. les incidents avec les clients Van Bruggen et Goldie décrits ci- avant).*

*Un tel sabotage révèle par ailleurs une volonté évidente dans votre chef de désorganiser de manière plus générale votre équipe de travail, ce qui est inadmissible.*

23.

*Dans le contexte précité, il ne fait aucun doute pour nous que vous avez manifestement cherché, par l'introduction de multiples procédures, l'envoi de courriers incessants et répétitifs (portant en outre plusieurs accusations), et la commission d'insubordinations répétées, à nous pousser dans nos derniers retranchements, et à nous faire constater, sans autre choix, que l'ensemble des faits décrits ci-avant, considérés isolément et dans leur ensemble, constituent un motif grave de licenciement justifiant notre décision de rompre votre contrat de travail pour faute grave en date du lundi 2 mars 2015.*

*Vous ne souhaitiez manifestement pas prêter votre préavis et avez tout entrepris en ce sens depuis des mois. (...) ».*

17.

Le 13 février 2017, le tribunal du travail a rendu le jugement attaqué.

18.

Le 2 mars 2017, monsieur B. a fait procéder à une saisie-arrêt conservatoire portant sur les sommes qui lui avaient été accordées par le jugement.

Par un arrêt du 12 décembre 2017, la cour d'appel de Bruxelles a ordonné la mainlevée de cette saisie conservatoire.

### III LA POSITION DES PARTIES

#### *La position de Fabel*

19.

Fabel rappelle les antécédents contractuels entre les parties. Elle insiste sur les demandes salariales et de congés incessantes de monsieur B. Ce dernier profitait de la position de force que lui donnaient ses bons résultats commerciaux pour appuyer ses prétentions exorbitantes, auxquelles Fabel a dû céder de nombreuses fois. Fabel souligne que cette situation avait donné lieu à de nombreux échanges entre les parties. Elle indique également avoir dû rappeler monsieur B. à l'ordre à plusieurs reprises pour des propos déplacés lors de ses visites en clientèle.

C'est compte tenu de ses difficultés économiques et de la dégradation des relations entre parties que Fabel a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis.

Les relations se sont alors encore envenimées, notamment parce que monsieur B. a refusé de se plier aux nouvelles instructions de Fabel prises pour coordonner les activités de ses délégués. La situation s'est encore dégradée, amenant Fabel à devoir licencier monsieur B. pour motif grave.

20.

A titre préliminaire, Fabel fait valoir que monsieur B. n'a été licencié qu'une seule fois. Il ne se conçoit en effet pas qu'un contrat de travail soit rompu à deux reprises. Partant, le seul licenciement est celui donné en juillet 2014, tandis que le motif grave donné ensuite n'est qu'une modalité de cette première et unique rupture de contrat.

21.

Fabel considère que le motif grave est pleinement justifié dès lors que monsieur B. s'est rendu coupable d'insubordination caractérisée, tout comme d'un manque de loyauté flagrant. Monsieur B., animé par la volonté d'obtenir une indemnité de rupture plutôt qu'un préavis, a refusé de se conformer aux instructions de Fabel relatives aux visites de ses délégués commerciaux. Il a notamment été visiter des clients qu'il ne pouvait visiter, portant atteinte à l'image commerciale de Fabel. Il a de même profité de ces visites pour tenir des propos dénigrants à l'égard de Fabel.

Par conséquent, monsieur B. ne peut prétendre à une indemnité de rupture ni à une indemnité d'éviction.

22.

Subsidiairement, si le motif grave n'était pas fondé, Fabel en déduit que monsieur B. aurait eu la qualité de travailleur indépendant, rendant ses demandes irrecevables.

En effet, s'il devait être jugé que monsieur B. pouvait méconnaître les instructions de Fabel, ce serait nécessairement la marque d'une absence de lien de subordination, donc d'une relation de travail indépendante.

23.

Toujours subsidiairement, Fabel considère que monsieur B. ne peut prétendre à une indemnité d'éviction faute de préjudice lié à son licenciement. Dans la mesure où monsieur B. a rejoint une société concurrente et a pu lui amener sa clientèle, aucun préjudice commercial ne découlerait de son licenciement.

24.

Plus subsidiairement, Fabel estime que les indemnités sollicitées sont excessives. Il y aurait notamment lieu de réduire le montant de la rémunération que monsieur B. entend prendre en compte pour le calcul de ces deux indemnités.

25.

Fabel conteste également la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Elle fait valoir à nouveau que le motif grave, même s'il avait été donné à tort, n'était pas un second licenciement mais une simple modalité de celui donné en juillet 2014 moyennant préavis. Partant, la convention collective de travail n° 109 qui régit la motivation du licenciement ne peut trouver à s'appliquer.

Fabel souligne que c'est en toute hypothèse à monsieur B. de démontrer le caractère manifestement déraisonnable du licenciement qu'il invoque.

26.

Fabel considère par ailleurs que monsieur B. ne peut obtenir d'arriérés de cotisations d'assurance de groupe. En effet, le contrat dont il bénéficiait a été supprimé en 2011, ce dont il a été parfaitement informé et qui a été compensé par l'octroi d'autres avantages salariaux.

27.

Fabel confirme ne pas maintenir en appel sa demande reconventionnelle de dommages et intérêts.

28.

Fabel consiste avoir commis une faute en modifiant, de juillet 2014 à février 2015, le secteur d'activités de monsieur B. Partant, aucun dommage ne peut résulter de cette prétendue faute.

Elle conteste également le droit de monsieur B. à une prime de fin d'année, ce compte tenu de la rupture de son contrat pour motif grave. En outre, cette prime a déjà été intégrée par monsieur B. dans la rémunération de base servant au calcul des indemnités qu'il réclame.

29.

Fabel conteste également avoir licencié monsieur B. de manière déraisonnable en juillet 2014. Ce licenciement était en effet justifié par les motifs qui ont été communiqués à monsieur B.

Ces motifs sont également étrangers à la plainte déposée par monsieur B. Par conséquent, sa demande d'indemnité de protection est aussi non fondée. En outre, le seul licenciement donné à monsieur B. l'a été antérieurement à cette plainte, donc nécessairement pour des motifs sans lien avec celle-ci.

Pour des raisons similaires, monsieur B. ne peut prétendre à des dommages et intérêts pour licenciement abusif

30.

Enfin, Fabel conteste tout harcèlement moral à l'encontre de monsieur B. Il ne peut par conséquent prétendre à une indemnité de ce chef.

#### La position de monsieur B.

31.

Monsieur B. expose également sa version des faits. Il souligne avoir été occupé durant 15 années à l'entière satisfaction de Fabel et de ses clients: il était de loin le commercial le plus productif de la société et avait été félicité et promu à de nombreuses reprises pour cette raison.

A partir de 2013 toutefois, monsieur B. a été progressivement mis à l'écart, sans doute en raison de son salaire trop élevé aux yeux de Fabel. Des reproches lui ont ainsi été adressés, tous excessifs ou simplement sans fondement.

Finalement, alors qu'il revenait de plus de six mois d'incapacité de travail – ce que Fabel n'avait pas accepté, monsieur B. a été licencié sur le champ et pour des motifs fallacieux qu'il a d'emblée contestés.

Fabel n'en est pas restée là puisqu'elle a ensuite imposé à monsieur B. une modification des conditions de travail convenues. Son secteur de prospection a été réduit, jusqu'à ce que monsieur B. agisse en justice pour faire valoir ses droits. De même, il lui a été imposé des plannings de visite, destinés en réalité à vider ses fonctions de tout leur contenu ou à saboter ses visites. Finalement, Fabel a tout simplement procédé à son licenciement pour motif grave.

32.

En premier lieu, monsieur B. sollicite une indemnité compensatoire de préavis, considérant avoir été l'objet d'un licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié.

Il souligne que le motif grave qui lui a été donné en mars 2015 est bien un licenciement, contrairement à ce que soutient Fabel. Cet acte se qualifie du reste comme tel dans les courriers des 2 et 5 mars 2015.

Monsieur B. conteste avoir commis une quelconque faute justifiant son renvoi immédiat. C'est au contraire Fabel qui a agi fautivement pendant la durée du préavis. Les griefs de la société sont donc fallacieux et son licenciement n'a été donné qu'en représailles à ses revendications et actions en justice.

A supposer même qu'il ait commis une faute, monsieur B. soutient qu'elle n'était pas constitutive de motif grave.

En l'absence de motif grave, monsieur B. estime donc avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis. Il détaille le montant qu'il réclame à ce titre. Il réclame également une prime de fin d'année *pro rata temporis* pour le même motif.

33.

Monsieur B. estime que ses deux licenciements, moyennant préavis puis pour motif grave, étaient tous deux manifestement déraisonnables, lui ouvrant le droit à une double indemnité de ce chef – à moins qu'il ne soit fait droit à son indemnité de protection en matière de harcèlement.

Il fait valoir qu'il appartient à Fabel de prouver les motifs de ces licenciements qu'elle allègue, ce qu'elle ne fait pas.

34.

Monsieur B. estime avoir la qualité de représentant de commerce et avoir apporté une clientèle à Fabel. Il aurait par conséquent droit à une indemnité d'éviction.

Monsieur B. soutient que Fabel ne démontre pas qu'il ne subirait pas de préjudice lié à la perte de clientèle suite à la rupture du contrat. Les témoignages de sympathie et de reconnaissance de ses anciens clients sont insuffisants pour administrer cette preuve.

35.

Monsieur B. estime avoir droit aux arriérés de cotisations patronales à l'assurance de groupe de Fabel puisque ces cotisations n'ont pas été payées depuis 2011. Il conteste un quelconque accord entre parties pour la suppression de cet avantage rémunérateur.

36.

Monsieur B. soutient avoir subi un préjudice en raison de la modification fautive de ses conditions de travail pendant la durée de son préavis. Le fait que sa rémunération fixe n'ait pas été affectée est indifférent à cet égard puisque le préjudice consiste notamment dans un impact défavorable sur son confort de travail et sur ses relations commerciales.

37.

Monsieur B. estime également avoir fait l'objet d'un double abus du droit de licencier à l'occasion des deux licenciements. Cet abus résulte dans le licenciement sans audition préalable en juillet 2014, puis donné à titre de repréailles en mars 2015.

Il expose que la somme forfaitaire de 5.000 euros est de nature à réparer ce préjudice.

38.

Monsieur B. indique que, compte tenu de sa plainte du 9 février 2015, il était protégé contre le licenciement. Nonobstant cette situation, ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement puis il a été licencié pour motif grave le 9 mars 2015, le tout sans motif valable et donc sans motifs étrangers au dépôt de sa plainte. Il est à cet égard sans pertinence d'examiner le fondement réel de cette plainte.

39.

Par ailleurs, monsieur B. considère avoir fait l'objet de harcèlement moral de la part de Fabel, qui l'a mis progressivement à l'écart, a négligé de donner suite à ses demandes légitimes, a modifié ses conditions de travail, etc.

Il considère donc avoir droit à l'indemnité égale à six mois de rémunération prévue par l'article 32decies, § 1<sup>er</sup>, 2°, b, de la loi du 4 août 1996.

40.

Monsieur B. demande enfin les dépens. Subsidièrement, il sollicite leur compensation ou la diminution au minimum légale de l'indemnité de procédure dont il serait redevable.

#### IV LA DECISION DE LA COUR

##### *La recevabilité des appels*

41.

Le jugement dont appel a été signifié le 2 mars 2017. L'appel principal, formé le 31 mars 2017, l'a été dans le délai prévu à l'article 1051 du Code judiciaire.

Toutes les autres conditions de recevabilité de l'appel de Fabel sont par ailleurs remplies.

Il en va de même pour l'appel incident de monsieur B.

42.

Les appels sont recevables.

### La nature de la relation de travail

43.

Selon les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le contrat de travail est le contrat par lequel un travailleur s'engage contre rémunération à fournir un travail sous l'autorité d'un employeur.

L'article 328, 5°, a) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 fait écho à cette définition. Cette loi comporte aucune modification de la définition du contrat de travail<sup>1</sup>.

44.

Il suit de cette définition que l'existence d'un contrat de travail requiert un accord valide entre parties sur trois éléments : un travail, une rémunération et un lien de subordination.

Si un de ces éléments fait défaut, il ne peut être question d'un contrat de travail.

Ainsi, par exemple, l'arrêt qui constate qu'une partie a fourni certaines prestations sur l'ordre et sous l'autorité de l'autre et admet par ces seuls motifs et sans constater qu'il a été convenu d'une rémunération qu'il existait un contrat de travail entre les parties, viole les articles 2 et 3 de la loi du 3 juillet 1978<sup>2</sup>.

De même, le constat qu'aucune rémunération n'était due suffit à exclure l'existence d'un contrat de travail<sup>3</sup>.

45.

La subordination est propre au contrat de travail et le distingue du contrat d'entreprise ou de la collaboration indépendante<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> J. Clesse, "La qualification juridique de la relation de travail" in *Questions de droit social*, CUP-Larcier, 2007, p. 235.

<sup>2</sup> Cass., 6 mars 2000, *Pas.*, n° 154.

<sup>3</sup> Cass., 25 octobre 2004, *Chr.D.S.*, 2005, p. 78.

<sup>4</sup> Voy. notamment : M. Dumont, "Conséquences de la perte d'indices révélateurs de la subordination juridique", *Actualités de la sécurité sociale – évolutions législatives et jurisprudentielles*, CUP-Larcier, 2004, p. 958 ; P. Denis, *Droit du travail*, Larcier, pp. 15-16 ; C. Wantiez, "Rémunération et autorité, les éléments constitutifs du contrat de travail dans la jurisprudence de la Cour de cassation postérieure au 1<sup>er</sup> janvier 1990", *J.T.T.*, 1999, p. 17

La subordination est une notion juridique et non économique<sup>5</sup>.

Elle existe dès qu'une personne peut, en fait, exercer son autorité sur les actes d'une autre personne<sup>6</sup>. Il lui suffit pour exister d'être possible sans devoir être effective ni permanente<sup>7</sup>. La subordination se présente traditionnellement sous un double aspect : celui de déterminer la prestation de travail dans son contenu et celui d'en organiser ainsi que d'en contrôler l'exécution<sup>8</sup>.

46.

Lorsque les parties ont qualifié leur convention, le juge ne peut y substituer une qualification différente lorsque les éléments soumis à son appréciation ne permettent pas d'exclure la qualification qui avait été donnée par les parties<sup>9</sup>.

47.

En l'espèce, les parties ont conclu le 15 janvier 1996 une convention expressément qualifiée de contrat de travail (pièce 1 du dossier des deux parties).

Tout au long de l'exécution de cette convention, les parties se sont comportées comme liées par un tel contrat : l'employeur a émis des documents sociaux de travailleur salarié, monsieur B. sollicitait de Fabel des jours de congé - qui lui étaient tantôt refusés tantôt acceptés, etc. Au moment de la rupture, c'est également à un contrat de travail de Fabel a indiqué mettre fin (voy. les pièces 20 et 47 du dossier de Fabel qui font explicitement état de la rupture d'un contrat de travail) et elle l'a fait en indiquant se plier aux formes applicables à la rupture d'un tel contrat (notification d'un préavis la première fois, notification de motifs graves la seconde).

Fabel ne démontre aucun élément qui permettrait d'exclure la qualification choisie par les parties et confirmée tout au long de l'exécution de la convention, par les parties.

---

<sup>5</sup> J. Clesse, "La notion générale de lien de subordination" in *Le lien de subordination – actes du colloque organisé le 19 mars 2004 par l'Ordre des avocats du Barreau de Tournai et le Jeune barreau de Tournai*, Kluwer, pp. 8, 20 et ss. ; M. Dumont, *op. cit.*, p. 958.

<sup>6</sup> Cass., 11 janvier 1978, *Pas.*, 1978, p. 527 ; Cass., 14 mars 1978, *Pas.*, 1978, p. 793 ; Cass., 18 mai 1981, *Pas.*, 1981, p. 1079 ; Cass., 9 janvier 1995, *Pas.*, 1995, p. 28 ; C. Wantiez, "Rémunération et autorité...", *op. cit.*, p. 21 et références citées ; F. Hendrickx, "Het ondergeschikt verband – overzicht van rechtspraak 1990-1998", *RDS*, 1999, p. 10

<sup>7</sup> Cass., 14 mars 1969, *Pas.*, 1969, p. 620 ; Cass., 15 février 1982, *Pas.*, 1982, p. 741 ; V. Vannes, "Le lien de subordination sous le regard de l'autorité démembrée" in *Le lien de subordination – actes du colloque organisé le 19 mars 2004 par l'Ordre des avocats du Barreau de Tournai et le Jeune barreau de Tournai*, Kluwer, pp. 52 et ss

<sup>8</sup> M. Jamouille, *Seize leçons sur le droit du travail*, Ed. de la Faculté de droit de Liège, 1994, p. 113.

<sup>9</sup> Cass., 23 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 271 ; *Chr.D.S.*, 2003, p. 233 ; Cass., 28 avril 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 261, *Chr.D.S.*, 2003, p. 450 ; Cass., 8 décembre 2003, *J.T.T.*, 2004, p. 122.

Le fait que, à suivre la thèse de Fabel, monsieur B. ait commis des actes d'insubordination, même dans l'hypothèse où le congé pour motif grave valable ne devrait pas être retenu, n'est pas suffisant à exclure la qualification donnée par les parties à leur convention.

48.

La défense de Fabel, qu'elle qualifie étrangement de fin de non-recevoir, déduite de ce que les parties auraient été liées par une convention de travail indépendant ne peut être accueillie.

#### La notion de congé et le nombre de ceux-ci

49.

Le congé est l'acte par lequel une partie au contrat de travail notifie à l'autre qu'elle entend que le contrat prenne fin<sup>10</sup>. Il est habituellement qualifié de licenciement lorsqu'il est donné par l'employeur, de démission lorsqu'il émane du travailleur.

Le congé est un acte unilatéral irrévocable. Il n'est soumis à aucune exigence de forme<sup>11</sup>. De l'absence d'exigence de forme il découle que le congé peut être non seulement explicite mais aussi tacite, pour autant que n'existe aucun doute sur la volonté de son auteur de rompre le contrat de travail<sup>12</sup>.

Le congé peut, dans certains cas, être assorti d'un préavis, c'est-à-dire d'une communication préalable de la date à laquelle le contrat doit prendre fin<sup>13</sup>. Dans ce cas, par la volonté de celui qui donne le congé, celui-ci n'entre en vigueur qu'après un certain délai. A défaut d'un tel préavis, qui doit en outre être régulier, le congé a effet immédiat<sup>14</sup>.

Tant que le contrat n'a pas pris fin, même s'il est assorti d'un terme ou si un préavis régulier a été donné, un congé - exprès ou tacite, immédiat ou assorti d'un autre préavis, pour motif grave ou sous la forme d'un acte équipollent à rupture, etc. - peut toujours être donné par les deux parties. L'article 39, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 - qui prévoit, en cas de rupture irrégulière du contrat, le paiement d'une indemnité correspondant à la durée de la partie du délai de préavis restant à courir - envisage explicitement cette hypothèse. Il en va de même de l'article 37/2, § 3, de la loi qui organise la durée du « contre-préavis », c'est-à-dire du congé moyennant préavis - réduit - donné par le travailleur auquel l'employeur a préalablement donné congé moyennant un délai de préavis, lorsqu'il a trouvé un autre emploi.

<sup>10</sup> Cass., 14 mai 1975, *Pas.*, p. 894 ; Cass., 23 mars 1981, *Pas.*, p. 787 ; Cass., 14 octobre 2002, *J.T.T.*, 2003, 109.

<sup>11</sup> Cass., 11 mai 1981, *Pas.*, p. 1040 ; Cass., 15 juin 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 294 ; Cass., 6 janvier 1997, *Pas.*, n° 10 ; Cass., 28 janvier 2008, *J.T.T.*, p. 239.

<sup>12</sup> Cass., 16 juin 1976, *J.T.T.*, 1976, p. 349.

<sup>13</sup> Cass., 10 décembre 1975, *Pas.*, 1976, p. 441.

<sup>14</sup> Cass., 23 mars 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 240

50.

Il découle de ce qui précède que deux congés, voire deux licenciements, peuvent parfaitement être donnés successivement : le premier moyennant un préavis régulier et le second pendant la durée de celui-ci.

L'ensemble des moyens de Fabel qui reposent sur le postulat qu'un seul congé est possible, après quoi il ne serait plus question que de modalités de la rupture déjà acquise, ne peuvent être suivis.

### L'indemnité compensatoire de préavis

51.

Conformément à l'article 35, alinéa 1<sup>er</sup>, 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.

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances<sup>15</sup>.

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<sup>16</sup>.

Le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle. Il peut avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation, à la condition de ne pas modifier les critères légaux – par exemple en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi par le travailleur<sup>17</sup>.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif<sup>18</sup>, qu'elles soient ou non invoquées dans la

<sup>15</sup> Voy. Cass., 25 novembre 2002, S.000036.F, et concl. J.F. Leclercq.

<sup>16</sup> Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

<sup>17</sup> Cass., 6 juin 2016, n° S.15.0067.F, *juridat.*

<sup>18</sup> Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours<sup>19</sup>. Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits<sup>20</sup>. Par contre, 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<sup>21</sup> ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

La qualification de motif grave que donnent de certains faits le contrat de travail ou le règlement de travail ne lie pas le juge<sup>22</sup>. Tout au plus, cette qualification peut constituer un indice de l'importance que les parties ont entendu attacher à certains faits.

52.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 stipule encore que le congé ne peut être donné pour motif grave lorsque le fait qui le justifie est connu de la partie qui donne le congé depuis trois jours ouvrables au moins.

Le point de départ de ce délai de trois jours est le moment où la partie qui donne le congé a acquis des faits reprochés une connaissance suffisante<sup>23</sup>. Le fait qui constitue le motif grave de rupture du contrat de travail est ainsi connu de la partie donnant congé lorsque celle-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice<sup>24</sup>.

Il y a lieu de prendre en compte la connaissance effective et non le moment auquel cette prise de connaissance aurait pu ou dû avoir lieu<sup>25</sup>.

Cette prise de connaissance qui constitue le point de départ du délai doit avoir lieu dans le chef de la personne ou de l'organe compétent pour prendre la décision de licencier<sup>26</sup>, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile<sup>27</sup> et sans qu'il puisse être envisagé la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

---

<sup>19</sup> C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 46 et ss.

<sup>20</sup> Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, n° 205 ; Cass., 6 septembre 2004, n° S.04.0008.N, juridat.

<sup>21</sup> Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Larcier, 1998, 49-50.

<sup>22</sup> Voy. W. van Eeckhoutte, *Compendium social. Droit du travail '14-'15*, Waterloo, kluwer, 2014, p. 2190 et les références citées.

<sup>23</sup> Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212 ; Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

<sup>24</sup> Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58 ; Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500 ; Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390.

<sup>25</sup> Cass., 14 mai 2001, n° S.99.0174.F, juridat.

<sup>26</sup> Cass, 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506.

<sup>27</sup> Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803 ; Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506 ;

53.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 35 précité, peut seul être invoqué pour justifier le congé le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables suivant ce congé.

54.

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<sup>28</sup>.

55.

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 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<sup>29</sup>. 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.

56.

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.

57.

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 n'impose par contre à l'employeur aucune obligation d'audition préalable du travailleur qu'il a l'intention de licencier pour motif grave.

58.

Selon l'article 39, § 1<sup>er</sup>, 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.

59.

Aux termes de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur a notamment l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les

---

<sup>28</sup> Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

<sup>29</sup> Cass., 2 juin 1976, *Pas.*, p. 1054 ; Cass., 27 février 1978, *Pas.*, p. 737.

conditions convenus et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat.

L'employeur a quant à lui l'obligation, selon l'article 20 de la même loi, de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus.

Il découle de ces dispositions, et des prérogatives patronales inhérentes au lien de subordination, que l'employeur dispose, dans le respect des règles impératives, du droit de déterminer le contenu du travail à accomplir et d'organiser les modalités de son exécution, lorsque ces éléments n'ont pas été convenus par les parties<sup>30</sup>.

L'employeur dispose, sur la base des mêmes fondements et dans les mêmes limites, du pouvoir de modifier ces éléments, lorsqu'ils n'ont pas été convenus et à la condition supplémentaire qu'ils revêtent un caractère accessoire. A l'inverse, à l'égard d'un élément convenu ou d'un élément essentiel du contrat, l'employeur ne dispose pas de pouvoir de modification, quand bien même la modification serait peu importante<sup>31</sup>. De même, la longueur de la période au cours de laquelle le contrat est exécuté, ne constitue pas un motif suffisant pour modifier ou révoquer unilatéralement les conditions contractuelles convenues<sup>32</sup>.

Les parties peuvent par ailleurs s'accorder sur le fait que l'employeur pourra modifier un élément convenu du contrat de travail. Pareille clause de modification unilatérale – qui n'est finalement qu'une clause par laquelle les parties disposent qu'un élément convenu ne l'est que jusqu'à décision contraire de l'employeur – est licite si elle porte sur un élément accessoire du contrat<sup>33</sup>. Lorsqu'elle porte sur un élément essentiel, elle est nulle en vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 selon lequel toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle.

En d'autres termes encore, l'employeur dispose du pouvoir de déterminer et d'organiser ce qui n'est pas convenu, du pouvoir de modifier ce qui n'est pas convenu et a un caractère accessoire ou encore de faire usage d'une clause de variabilité à l'égard de ce qui est convenu et a un caractère accessoire.

Les règles qui précèdent sont par ailleurs susceptibles d'être tempérées par les exigences de la bonne foi contractuelle. Celles-ci découlent de l'article 1134, alinéa 3, du Code civil selon lequel les obligations contractuelles doivent être exécutées de bonne foi.

---

<sup>30</sup> Voy. J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 255 et 285.

<sup>31</sup> Cass., 13 octobre 1997, *Pas.*, n° 400.

<sup>32</sup> Cass., 20 décembre 1993, *Pas.*, p. 1087.

<sup>33</sup> Cass., 14 octobre 1991, *Pas.*, p. 120 ; J. Clesse et F. Kéfer, *op. cit.*, p. 287.

60.

En l'espèce, il n'est pas contesté que a, par son courrier du 22 juillet 2014 (voy. la pièce 20 du dossier de Fabel), modifié unilatéralement, en le réduisant, le secteur d'activité dans lequel monsieur B. devait accomplir son travail de délégué pendant les 18 mois et 6 semaines que devait durer le préavis qui lui était notifié simultanément.

Il est également acquis que monsieur B. était rémunéré pour partie sous la forme de primes consistant en un pourcentage du chiffre d'affaires (ou de l'augmentation de celui-ci) qu'il générait personnellement (voy. notamment l'article 4 du contrat de travail initial).

61.

Par conséquent, Fabel a modifié unilatéralement un élément convenu du contrat de travail alors que, conformément aux principes énoncés ci-avant et en l'absence de clause de variabilité ou de justification déduite de l'exécution de bonne foi des conventions, elle n'en avait pas le pouvoir.

Par ailleurs, nonobstant l'affirmation de Fabel dans le courrier du 22 juillet 2014 selon laquelle la modification de secteur devait rester sans impact sur la rémunération, une limitation du secteur d'activité convenu était intrinsèquement susceptible de limiter le chiffre d'affaires futur de monsieur B., donc d'affecter négativement sa rémunération. Partant, Fabel a également modifié de manière unilatérale un élément essentiel du contrat.

62.

Dans ce contexte de modification unilatérale par Fabel des conditions contractuelles, les insubordinations reprochées à monsieur B. à titre de motif grave, qu'elles concernent le secteur de prospection qu'il lui était reproché de ne pas respecter ou les consignes relatives à la planification des visites, n'ont pas de caractère fautif ou, à tout le moins, pas celui de fautes graves de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

63.

Le licenciement pour motif grave de monsieur B. n'était pas justifié. Monsieur B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération de la période de préavis restant à courir.

64.

A cet égard, monsieur B. sollicite la confirmation du jugement qui lui a accordé une indemnité de rupture égale à 18 mois et 6 semaines de préavis, sans opérer aucune déduction de la période de préavis déjà écoulée au moment du congé du 2 mars 2015. Pareille évaluation est manifestement erronée puisqu'il est acquis, monsieur B. ayant accompli des prestations de travail dans le cadre de son préavis, qu'une partie de celui-ci s'était déjà écoulé.

De con côté, Fabel entend voir déduire 6 mois de préavis déjà presté, sans guère donner d'explication sur cette déduction.

*A priori*, et sous réserve notamment de périodes de suspension du préavis, du 28 juillet 2014 au 2 mars 2015, ce sont 7 mois et 4 jours de préavis qui se sont écoulés et qui devraient venir en déduction des 18 mois et 6 semaines du préavis notifié en juillet 2014, pour évaluer la rémunération de la période de préavis restant à courir.

65.

Il convient que les parties s'expliquent à cet égard et la cour ordonne la réouverture des débats sur ce point.

#### La prime de fin d'année

66.

Il n'est pas contesté que, dès lors que le congé pour motif grave de monsieur B. a été jugé injustifié, il peut prétendre à une prime de fin d'année au *pro rata* de son occupation pendant l'année 2015, ce sur la base des dispositions sectorielles en vigueur à savoir la convention collective de travail conclue le 1er juillet 2011 au sein de la commission paritaire pour employés de l'industrie chimique relative à la prime de fin d'année spécifique pour les représentants de commerce étendue par un arrêté royal du 3 août 2012<sup>34</sup>, et spécialement son article 4.

67.

L'affirmation, de Fabel et du jugement, selon laquelle il ne pourrait lui être alloué cette prime deux fois puisqu'elle a déjà été intégrée dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de rupture ne peut être suivie.

En effet, la prime réclamée au *pro rata* de l'occupation pendant l'année 2015 (soit à concurrence de 2/12èmes d'une année complète) correspond aux droits acquis en raison de l'occupation en janvier et février 2015, tandis que l'indemnité intégrée dans la rémunération de base de l'indemnité de rupture correspond à la rémunération théoriquement due pour la période, débutant le 2 mars 2015, couverte par l'indemnité de rupture, soit celle de la durée du préavis restant à courir. Il n'existe par conséquent aucun « double emploi ».

68.

Le montant postulé n'est pas contesté en tant que tel.

Ce chef de demande est fondé.

---

<sup>34</sup> M.B., 6 novembre 2012.

### L'indemnité d'éviction

69.

Selon l'article 101, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978, lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Les alinéas suivants de la même disposition énoncent comment se détermine cette indemnité.

70.

En l'espèce, la qualité de représentant de commerce de monsieur B. n'est pas contestée. Pour autant que de besoin, la cour la déduit des activités exercées par monsieur B. telles qu'elles sont décrites conjointement par les deux parties : visites de clients en vue de la négociation ou conclusions d'affaires, sous l'autorité de Fabel.

L'apport de clientèle de monsieur B. n'est pas non plus contesté. Dès lors qu'il a effectivement été rémunéré, pour partie, sur la base du chiffre d'affaires résultant de nouveaux clients (voy. l'article 14 du contrat de travail qui prévoyait ce mode de rémunération) ainsi que sur la base de l'augmentation du chiffres d'affaires de clients existants, cet apport de clientèle est en outre établi.

71.

En l'espèce, Fabel démontre que monsieur B. a été réembauché par une société BSI dont elle ne prouve cependant pas que ses activités seraient similaires ou concurrentes aux siennes.

Par ailleurs, le dépôt par monsieur B. d'un nombre significatif de marques de sympathie émanant d'anciens clients ne suffit pas à établir qu'il aurait conservé tous les clients apportés à Fabel, ni même une part significative de ceux-ci.

Ces deux éléments sont ainsi insuffisants à établir qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour monsieur B. en termes de perte de clientèle.

72.

Monsieur B., ayant été licencié sans motif grave valable, a droit à une indemnité d'éviction correspondant, compte tenu de son ancienneté au moment du congé, à six mois de rémunération.

73.

En ce qui concerne la rémunération servant de base au calcul de cette indemnité d'éviction, la cour retient les éléments suivants :

- rémunération fixe, simple et double pécules de vacances : 79.070,40 euros ;
- prime de fin d'année : 5.865 euros ;
- avantage résultant de l'usage privé du véhicule : 3.600 euros ;
- assurance pension : 3.385,44 euros ;
- remboursement forfaitaire de frais à caractère rémunérateur : 3.600 euros ;
- soit un total de 95.520,84 euros.

a)

En ce qui concerne l'usage privé du véhicule de société, soit une Ford Kuga avec carte essence, la cour estime devoir retenir un montant mensuel de 300 euros.

b)

En ce qui concerne l'usage privé du téléphone et de l'ordinateur, monsieur B. ne démontre pas en bénéficier puisqu'il se contente d'alléguer qu'un tel usage n'était pas interdit. La cour ne retient aucun avantage rémunérateur de ce chef.

c)

Pour ce qui est des cotisations patronales d'assurance de groupe, il est acquis que monsieur B. s'est vu accorder cet avantage rémunérateur et en a bénéficié jusqu'en 2011.

Fabel ne démontre pas un accord de monsieur B. pour mettre fin à cet avantage rémunérateur. S'il est exact que le salaire fixe de monsieur B. a été augmenté, Fabel ne prouve pas de manière certaine que ces augmentations ont été accordées en compensation de la suppression du bénéfice de l'assurance de groupe, à laquelle monsieur B. aurait renoncé. De même, l'écoulement du temps sans octroi de cet avantage, qui n'apparaissait pas sur les fiches de paie, n'était accordé qu'une fois par an et était payé à un tiers, ne permet pas non plus de déduire pareille renonciation, qui ne peut se déduire que de faits qui ne sont pas susceptibles d'une autre interprétation<sup>35</sup>.

La cour considère par conséquent que monsieur B. avait toujours droit, au moment du congé, à cet avantage rémunérateur.

En ce qui concerne son évaluation la cour retient le montant de la dernière prime annuelle payée, soit 3.385,44 euros.

---

<sup>35</sup> Cass., 25 avril 2005, S.03.0101.N, juridat ; Cass., 19 décembre 1991, *Pas.*, 1992, p. 366 ; Cass. 23 septembre 1988, *Pas.*, 1989, n° 48 ; Cass., 7 avril 2003, S.02.0110.F ; 5 décembre 2002, C.02.0049.F ; 20 septembre 1984, Bull. et *Pas.*, 1985, n° 57 ; 24 septembre 1981, Bull. et *Pas.*, 1982 ; n° 67 ; 15 février 1974, Bull. et *Pas.*, 1974, 658 et *Rapport annuel de la Cour de cassation*, 2002-2003, p. 120 ; S. Gilson, "Les renonciations ne se présument pas : examen en droit social de l'application d'un principe général de droit" in *Au-delà de la loi – Actualités et évolutions des principes généraux du droit*, Anthemis, 2006, 53 et ss

d)

S'agissant des remboursements de frais forfaitaires, le montant accordé à monsieur B. apparaît particulièrement élevé, même pour un représentant de commerce. Il l'est d'autant plus que toute une série de frais (téléphone, ordinateur, véhicule et autres frais étayés par des pièces justificatives) étaient déjà pris en charge à un autre titre et que Fabel n'explique en rien en quoi consistaient ces frais forfaitaires.

Dans ces conditions, la cour retient que ces remboursements de frais avaient un caractère rémunérateur à hauteur de 300 euros par mois, soit 3.600 euros par an.

74.

Il résulte de ce qui précède que monsieur B. a droit à une indemnité d'éviction fixée à **47.760,42 euros**.

#### L'indemnité de protection

75.

Selon l'article 32tredecies, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1 du même article, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Parmi les travailleurs visés au § 1er/1, c'est-à-dire les travailleurs protégés, figurent ceux qui ont déposé une plainte notamment auprès du Contrôle du bien-être, pour une série de motifs énoncés par la loi, ainsi que les travailleurs ayant intenté une action en justice tendant à faire respecter les dispositions légales concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Selon le paragraphe 4 du même article, lorsque le travailleur n'a pas formé de demande de réintégration mais qu'il est jugé que le paragraphe 1<sup>er</sup> a été méconnu, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur. Cette indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour lui de l'établir.

76.

En l'espèce, il n'est pas contesté que monsieur B. a formé, le 19 janvier 2015, une plainte auprès du contrôle du bien-être, lui ouvrant le droit à la protection prévue par l'article 32terdecies précité (voy. la pièce 49 du dossier de Fabel par laquelle l'existence de cette plainte est portée à la connaissance de Fabel).

Il a de même agi, le 30 décembre 2014, devant le tribunal du travail, pour solliciter la réparation d'un préjudice résultant de faits de harcèlement moral (voy. la pièce 15 du dossier de monsieur B.).

Compte tenu de ces deux faits, monsieur B. bénéficiait de la protection prévue par l'article 32tredecies précité.

77.

Le premier licenciement de monsieur B. a été donné le 22 juillet 2014, soit antérieurement aux faits, énoncés au point qui précède, qui ouvrent la protection. Par conséquent, ce licenciement était nécessairement étranger à la plainte et à l'action en justice justifiant la protection.

78.

De même, la modification unilatérale des conditions de travail imposée par Fabel à monsieur B. l'a également été le 22 juillet 2014, soit pour des motifs nécessairement étrangers à la plainte et à l'action en justice justifiant la protection. Du reste, même si la cour a jugé cette modification illégitime, Fabel avait avancé des motifs qui en justifiaient l'adoption (ne pas devoir licencier le travailleur ayant remplacé monsieur B. pendant sa période de maladie de décembre 2013 à juillet 2014) qui sont crédibles et également étrangers à la plainte et à l'action en justice justifiant la protection.

La circonstance que cette modification des conditions de travail se soit prolongée pendant la période « de protection » ne remet pas en cause ce qui précède, puisque cette modification avait été décidée antérieurement à la plainte et à l'action en justice, faisant naître la protection.

79.

Le second congé, donné pour motif grave le 2 mars 2015, est quant à lui postérieur aux faits qui ouvrent la protection contre le licenciement. Il est par ailleurs intervenu dans les douze mois de ces faits.

A la lecture du courrier du 5 mars 2015 notifiant les motifs graves, il apparaît que Fabel reprochait à monsieur B. d'avoir agi en justice le 30 décembre 2014, notamment pour solliciter des dommages et intérêts en raison de faits de harcèlement. Fabel reproche également à de très nombreuses reprises à monsieur B. de s'être plaint, en termes de correspondance cette fois, d'être victime de faits de harcèlement.

Par ailleurs, la cour rappelle avoir considéré que les faits reprochés à monsieur B. n'étaient soit pas fautifs, soit pas constitutifs de faute grave.

Dans ces conditions, Fabel ne prouve pas avoir donné ce congé pour motif grave exclusivement pour des motifs étrangers à l'action en justice et à la plainte de monsieur B.

80.

Monsieur B. a droit à l'indemnité de protection prévue à l'article 32tredecies, § 4, de la loi du 4 août 1996, soit **47.760,42 euros**.

### L'indemnité pour harcèlement

81.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comporte les dispositions pertinentes suivantes.

a)

L'article 32decies, § 1<sup>er</sup>, selon lequel toute personne qui justifie d'un intérêt peut, sans préjudice d'une éventuelle médiation, intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

Selon le paragraphe 1<sup>er</sup>/1 du même article, *toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.*

*En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :*

*1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;*

*2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des hypothèses suivantes :*

*a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;*

*b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;*

*c) en raison de la gravité des faits.*

b)

L'article 32ter qui énonce que :

*Pour l'application de la (...) loi, on entend par : [...]*

*2° harcèlement moral au travail : ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un*

*certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (...), lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre;*

c)

L'article 32undecies.

*Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.*

*L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.*

82.

En l'espèce, monsieur B. invoque un certain nombre de faits dont il aurait été victime et qui constitueraient des faits de harcèlement.

La cour du travail considère pour sa part que la situation connue entre juillet 2014 et le congé pour motif grave était celle d'un conflit entre les deux parties au contrat de travail, chacune d'elle adressant à l'autre un certain nombre de reproches et campant sur ses positions.

Si le comportement de Fabel a été par certains égards critiquable, comme déjà exposé ci-avant, notamment en ce qu'elle a entendu imposer des modifications unilatérales des conditions contractuelles, elle était aussi contrainte de prendre un certain nombre de mesures visant à s'assurer que la prestation du préavis de monsieur B. s'effectue sans encombre, en particulier dans la mesure où il générerait une part très importante de son chiffre d'affaires, où il était le représentant de la société aux yeux de nombreux clients et où il avait déjà dû être rappelé à l'ordre par le passé pour avoir, par ses propos auprès de clients, porté atteinte à l'image de son employeur.

Dans ce contexte intrinsèquement difficile, les faits qui sont reprochés à Fabel, même si certains d'entre eux étaient fautifs et même pris dans leur ensemble, n'étaient pas tels qu'ils avaient pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de monsieur B., de mettre en péril son emploi ou de créer un

environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Monsieur B. n'a donc pas été victime de harcèlement moral.

83.

La demande d'indemnité en raison de faits de harcèlement moral fondée sur l'article 32tredecies, § 1<sup>er</sup>/1, de la loi du 4 août 1996 est non fondée.

#### Les indemnités pour licenciement manifestement déraisonnable

84.

Selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant la motivation du licenciement, le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 4 de la même convention collective de travail dispose que le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin. Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Selon les articles 5 du même texte, l'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Par contre, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

85.

Aux termes de l'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, un licenciement manifestement déraisonnable est 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.

Le contrôle du caractère manifestement déraisonnable du licenciement porte sur les motifs de ce dernier, non sur les circonstances dans lesquelles il est donné.

Conformément à l'article 9 de la même convention collective de travail, en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Elle correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération. Elle n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

86.

S'agissant de la charge de la preuve en cas de contestation, elle est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la convention collective de travail n° 109 :

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 de la même convention collective de travail, 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.

87.

En l'espèce, monsieur B. sollicite une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable pour chacun des congés qui lui ont été notifiés. Il y a lieu de les appréhender de manière distincte.

88.

Le premier congé a été donné par un courrier recommandé qui comportait des motifs concrets de licenciement au sens de l'article 5 de la convention collective de travail n° 109 précitée. Ces motifs étaient au nombre de trois : des propos inadéquats tenus par monsieur B. auprès de clients de Fabel, la baisse du chiffre d'affaires de la société l'empêchant d'encore supporter le coût salarial de monsieur B. et des divergences de vue entre monsieur B. et la direction de Fabel.

Ces motifs avaient trait tant à la conduite de monsieur B. qu'aux nécessités du fonctionnement de Fabel. Ils étaient donc a priori admissibles.

Par ailleurs, monsieur B. ne démontre pas l'inexactitude de ces motifs. Au contraire, pour ce qui concerne les divergences de vues entre les parties, les nombreux courriers, messages et notes échangés entre monsieur B. et l'administrateur délégué de Fabel en démontrent la réalité.

Monsieur B. ne démontre par ailleurs pas l'absence de lien causal entre ces trois motifs, ou même un seul d'entre eux, et la décision de licencier.

Enfin, il n'existe pas de disproportion manifeste entre ces motifs, ou même pris chacun isolément, et la décision de licencier. Par conséquent, le licenciement pour ces motifs, ou même pour un seul d'entre eux, n'est pas tel qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

89.

Le licenciement moyennant préavis du 22 juillet 2014 n'était pas manifestement déraisonnable. Monsieur B. ne peut prétendre à une indemnisation de ce chef.

90.

En ce qui concerne le congé pour motif grave du 2 mars 2015, il a donné lieu à une indemnisation sur la base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Partant, et par application de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 précitée, il ne peut donner lieu à une indemnisation au titre de licenciement manifestement déraisonnable.

91.

Ce chef de demande est également non fondé.

#### Les arriérés de cotisations d'assurance de groupe

92.

S'agissant des cotisations patronales d'assurance de groupe, la cour a déjà exposé (point 73 c), du présent arrêt) que monsieur B. avait conservé cet avantage rémunérateur, qui n'était plus payé depuis avril 2011.

Il a droit aux arriérés réclamés, calculés sur la base de la dernière prime annuelle (voy. la pièce 64 du dossier de monsieur B.) pour la période allant d'avril 2011 au 2 mars 2015, c'est-à-dire 13.259,64 euros.

*Les dommages et intérêts résultant de la modification unilatérale des conditions de travail*

93.

La cour du travail a considéré ci-avant que la modification unilatérale des conditions de travail imposée par Fabel à monsieur B. pendant la durée de son préavis était injustifiée et, par conséquent, fautive.

Monsieur B. ne démontre pas de dommage matériel lié à cette modification de son secteur d'activité commerciale. La cour admet par contre un préjudice moral en résultant, consistant dans un sentiment de diminution professionnelle et dans le fait d'avoir perdu le contact avec une partie de la clientèle qu'il suivait ou avait apportée depuis des années.

Ce préjudice peut être forfaitairement réparé par la somme de 1.500 euros de dommages et intérêts.

94.

Ce chef de demande est partiellement fondé.

*Les dommages et intérêts pour abus du droit de licencier*

95.

Selon l'article 1382 du Code civil, tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

L'application de cette disposition requiert la réunion de trois éléments : une faute, un dommage et un lien de causalité entre ceux-ci.

a)

La faute est la violation d'une règle de droit qui impose d'agir ou de s'abstenir de manière déterminée, ou encore le comportement, qui sans constituer une telle violation, s'analyse en une erreur de conduite que n'aurait pas adopté une personne normalement prudente et diligente placée dans les mêmes circonstances.

b)

Le dommage, sans lequel il n'existe pas de responsabilité civile, consiste dans l'atteinte à un intérêt ou dans la perte d'un avantage, pour autant que celui-ci soit stable et légitime<sup>36</sup>. Il doit être certain et ne pas avoir déjà été réparé.

---

<sup>36</sup> Cass., 28 octobre 1942, *Pas.*, p. 261 ; Cass., 26 septembre 1949, *Pas.*, 1950, p. 19 ; Cass., 2 mai 1955, *Pas.*, p. 950 ; Cass., 24 mars 1969, *Pas.*, p. 655 ; Cass., 4 septembre 1972, *Pas.*, 1973, p. 1 ; P. Van Ommeslaghe, *Droit des obligations*, Bruxelles, Bruylant, 2010, tome 2, p. 1500.

c)

Le lien de causalité entre la faute et le dommage requiert le constat que, sans la première, le second ne se serait pas produit tel qu'il s'est effectivement réalisé<sup>37</sup>. La causalité doit être certaine<sup>38</sup>.

96.

L'article 1134, alinéa 3, du Code civil dispose quant à lui que les conventions doivent être exécutées de bonne foi.

97.

L'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 109 n'a pas privé le travailleur licencié de la possibilité d'invoquer la violation des dispositions qui précèdent pour solliciter des dommages et intérêts. Ce n'est cependant possible, compte tenu de l'interdiction de cumul des indemnités énoncée par l'article 9 de la convention collective de travail n° 109, qu'à la condition que la faute invoquée ne concerne pas les motifs du licenciement, mais qu'elle ait trait par exemple aux circonstances dans lesquelles il a été donné – ces circonstances n'étant pas visées par cette convention collective de travail<sup>39</sup>.

98.

En l'espèce, la cour du travail considère que ni l'un ni l'autre des deux congés donnés à monsieur B. n'ont été constitutifs d'abus du droit de licencier, compte tenu notamment de l'absence d'obligation légale d'audition préalable au licenciement, et d'intention démontrée de représailles.

Par ailleurs, monsieur B. ne démontre pas de dommage résultant des abus de droit qu'il allègue et qui ne serait pas déjà réparé par les indemnités qui lui ont été allouées ci-avant.

99.

Ce chef de demande est non fondé.

---

<sup>37</sup> Voy. e.a. Cass., 30 mai 2001, *Pas.*, p. 994 ; Cass., 12 octobre 2005, n° P.05.0262.F, *juridat* ; Cass., 1<sup>er</sup> avril 2004, *J.T.*, 2005, p. 537 ; Cass., 25 mars 1997, *Pas.*, n° 161 ; Cass., 6 décembre 2013, *Pas.*, n° 661 et concl. Av. gén. Werquin ; Cass., 5 septembre 2003, C.01.0602.F, *juridat*. Voy. Aussi I. Durant, "A propos de ce lien qui doit unir la faute au dommage" in B. Dubuisson et P. Henry (coord.), *Droit de la responsabilité. Morceaux choisis*, Bruxelles, Larcier, 2004, coll. Commission Université-Palais, vol. 68, p. 15.

<sup>38</sup> I. Durant, *op. cit.*, p. 27 et les références citées.

<sup>39</sup> H. Deckers et P. Joassart, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, p. 295 ; A. Fry, « La C.C.T. no 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in J. Clesse et H. Mormont (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, Limal, Anthemis, 2018, coll. Commission université-palais, vol. 182, p. 114 et les références citées.

Les dépens

100.

Il y a lieu de réserver les dépens dans l'attente que toutes les questions en litige aient été tranchées.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire et faisant application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire, spécialement de son article 24 ;

**1.**

Dit les appels recevables ;

**2.**

Dit les appels, principal et incident, partiellement fondés ;

Statuant par voie de dispositions nouvelles ;

a)

Dit les demandes recevables ;

b)

Condamne la s.a. Fabel à payer à monsieur Daniel B. une prime de fin d'année d'un montant provisionnel de **977,50 euros** ;

Condamne la s.a. Fabel à payer à monsieur Daniel B. une indemnité d'éviction d'un montant de **47.760,42 euros** ;

Condamne la s.a. Fabel à payer à monsieur Daniel B. des arriérés de cotisations patronales d'assurance de groupe à raison de **13.259,64 euros**

Condamne la s.a. Fabel à payer à monsieur Daniel B. une indemnité de protection sur la base de l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 de **47.760,42 euros** ;

Dit que l'ensemble de ces sommes seront versées sous la déduction des retenues, notamment sociales et fiscales, légalement applicables et majorées des intérêts courant, au taux légal, du 2 mars 2015 jusqu'au complet paiement ;

c)

Condamne la s.a. Fabel à payer à monsieur Daniel B. la somme de **1.500 euros** de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant de la modification unilatérale de ses conditions de travail, cette somme devant être majorée des intérêts courant, au taux légal, du 30 décembre 2014 jusqu'au complet paiement ;

d)

Déboute monsieur Daniel B. de ses demandes d'indemnisation de faits de harcèlement, de ses deux demandes d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de sa demande de dommages et intérêts en raison d'un abus du droit de licencier ;

### **3.**

Avant dire droit quant à l'indemnité compensatoire de préavis ;

Ordonne la réouverture des débats aux fins précisées au point 64 du présent arrêt ;

Dit que les parties déposeront au greffe et se communiqueront leurs conclusions et pièces éventuelles dans les délais suivants :

- la s.a. Fabel déposera et communiquera ses conclusions après réouverture des débats et ses pièces pour le 30 novembre 2018 ;
- monsieur Daniel B. déposera et communiquera ses conclusions après réouverture des débats pour le 15 janvier 2019 ;
- la s.a. Fabel déposera et communiquera ses éventuelles conclusions de synthèse après réouverture des débats pour le 15 février 2019 ;
- monsieur Daniel B. déposera et communiquera ses éventuelles conclusions de synthèse après réouverture des débats pour le 15 mars 2019 ;

Fixe la réouverture des débats à l'audience de la 6<sup>ème</sup> chambre de la cour du travail de Liège, division de Namur, du **02 avril 2019** à **14 heures pour 20 minutes de débats**, au lieu ordinaire de ses audiences.

### **4.**

Réserve à statuer pour le surplus, notamment en ce qui concerne les dépens.

Ainsi jugé par :

Hugo MORMONT, Président,  
Jean-Luc DETHY, Conseiller social au titre d'employeur,  
Claudine WILMET, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont entendu les débats de la cause  
et qui signent ci-dessous, assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier:

Madame Claudine WILMET, conseiller social au titre d'employé, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

Le Greffier,

Le Conseiller social,

Le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la SIXIEME CHAMBRE de la Cour du travail de Liège, division Namur, au Palais de Justice de Namur, place du Palais de Justice, 5, le **vingt-cinq septembre deux mille dix-huit**,

par M. Hugo MORMONT, assisté de M. Frédéric ALEXIS,

qui signent ci-dessous :

Le Greffier,

le Président.