

Rep. N°

2013/86

R.G.N°2011/AB/653

1e feuillet.

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 08 JANVIER 2013

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

1. **LA S.A. MEETINGONE**, dont le siège est établi à 1140
Bruxelles, Avenue Jules Bordet, 160 ;
2. **MEETINGONE.COM CORP.**, société de droit américain dont
le siège est établi à 501 South Cherry Street, Suite 1000, CO
80246 Denver (Etats-Unis),

Appelantes au principal,
Intimées sur incident,
représentées par Maître Pierre Langlois de Bazillac, avocat à
Bruxelles.

Contre :

Monsieur E **D**

Intimé au principal,
Appelant sur incident,
comparaissant en personne assisté par son conseil, Maître Agnès
Theunissen, avocate à 1000 Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

La SA MeetingOne et MeetingOne.Com Corp. ont fait appel le 13 juillet 2011 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 11 avril 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le jugement a été signifié le 15 juin 2011 ; le délai d'appel a donc été respecté.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 septembre 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Monsieur D a déposé ses conclusions le 31 janvier 2012 et des conclusions additionnelles et de synthèse le 2 juillet 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA MeetingOne et MeetingOne.Com Corp. ont déposé leurs conclusions le 30 avril 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 6 novembre 2012 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

I. LES FAITS

Le groupe MeetingOne, actif dans le domaine des technologies de la communication, est constitué de quatre sociétés : une de droit américain (qui est également la société mère), une de droit belge et deux de droit français (dont une située à Paris et l'autre à Montpellier). Les deux premières sont les parties appelantes dans le cadre de la présente procédure.

Monsieur E D est entré au service de la S.A. Viafax Belgium le 2 août 1999 en qualité d' « *account manager / employé à la vente* » en vertu d'un contrat de travail conclu le 28 juillet 1999. La S.A. Viasolutions a ultérieurement repris les activités de la S.A. Viafax Belgium et le contrat de travail de Monsieur D. En 2003, il en est devenu le « responsable marketing » et c'est en cette qualité qu'il a été repris par la S.A. de droit belge, MeetingOne, qui a poursuivi les activités de la S.A. Viasolutions.

Selon les avenants à son contrat de travail, Monsieur D a été nommé « *Director of direct-Sales EU* » le 1^{er} mai 2004 et « *General Director Benelux* » le 1^{er} janvier 2007 par la S.A. MeetingOne. En outre, il a été chargé de la gestion journalière de la S.A. MeetingOne suite à une décision du 15 février 2007 de l'assemblée générale de cette société.

À partir du 1^{er} janvier 2008, Monsieur D est devenu « *General Director Belux/France* » aux termes d'un avenant conclu avec l'administrateur délégué de la S.A. MeetingOne, Madame S L, également présidente et CEO du groupe MeetingOne.

Il n'est pas contesté que l'année 2008 a été une année critique pour la SA MeetingOne, d'une part suite à la mise en place d'une nouvelle plateforme numérique, et d'autre part sur le plan commercial.

Par un courriel du 22 décembre 2008 à 0 heure 32, Madame I a informé Monsieur D du fait qu' « elle reprend le management de la France et une supervision formelle plus précise de toutes les actions européennes ».

Monsieur D s'est trouvé en incapacité de travail du 22 décembre 2008 au 23 janvier 2009.

Le 24 décembre 2008, le conseil de Monsieur D a adressé à Madame L une lettre circonstanciée par laquelle il lui a reproché de multiples immixtions dans la gestion courante de la société, des critiques et humiliations incessantes, la modification des fonctions et responsabilités de Monsieur D par le retrait de la responsabilité de la France et l'affectation à des activités de vente à raison de 80 % de son temps et l'imposition d'objectifs irréalisables. Le conseil de Monsieur D a mis en demeure la S.A. MeetingOne « de cesser notamment de mettre son client inutilement et injustement sous pression et/ou de le harceler, en le confirmant dans toutes et chacune de ses prérogatives en sa qualité de directeur général Belux et France et en le laissant exercer sans entrave les fonctions et responsabilités qui sont les siennes en cette qualité ».

Le 12 janvier 2009, Madame S L en sa qualité d'administrateur délégué, a répondu au conseil de Monsieur D en reprochant divers dysfonctionnements à Monsieur D

Le 16 janvier 2009, le conseil de Monsieur D a contesté ces dysfonctionnements et/ou que Monsieur D ait été l'auteur ou le responsable de ceux-ci. En outre le conseil a maintenu les termes de sa mise en demeure antérieure.

Divers courriels et correspondances ont ensuite été échangés par les parties et leurs conseils. Il y fut notamment question des factures « intercompagnies » adressées à la S.A. de droit belge par les autres sociétés du groupe ainsi que des demandes de transferts de fonds sous forme d'avances vers les sociétés françaises du groupe. Monsieur D a contesté l'importance des montants de ces factures et transferts. Le 4 février 2008, il a refusé de faire un nouveau transfert de fonds sauf ordre formel (qui lui sera donné et qu'il exécutera), considérant la situation financière de la S.A. MeetingOne comme particulièrement difficile.

Le 26 février 2009, le réviseur d'entreprise de la SA MeetingOne fit part de son inquiétude quant à la solvabilité de la société belge, relevant que la société avait perdu la moitié de son capital et demandant quelles étaient les mesures que le conseil d'administration comptait prendre pour assurer le redressement de la situation.

Le même jour, Madame L a adressé à Monsieur D un courriel lui annonçant la reprise des tâches administratives, comptables et cash management de la SA MeetingOne ainsi que du rôle de 'customer service lead' pour la Belgique et la France par deux employées de la filiale de droit français Mesdames B et B en ces termes :

« Bonjour E :

Suite d'une part à l'annonce du départ de M pour la fin du mois de mars, d'autre part après longue réflexion – en regardant les opérations au sein de MeetingOne – et tenant compte du contexte général de crise ainsi que dans d'autres sociétés, nous devons plus que jamais être attentif aux dépenses et l'optimisation des talents internes, il a été décidé que :

- S B sera en charge des tâches belges administratives, comptables et cash management de M
- M B prendra le rôle de « customer service lead » pour la Belgique et la France afin d'examiner et de coordonner les « customer process flows, customer data, CMR, transition à Phoenix et training » outre d'autres initiatives.

Ceci constitue globalement la meilleure décision générale d'économie des coûts pour MeetingOne. Dès lors que la Belgique montre peu de progrès, spécialement après la perte de leur plus important client, il nous semble prudent de garder les coûts au minimum. Nous devons maximiser le talent pendant ces temps éprouvants. Inutile de dire que nous avons également fait la même chose aux États-Unis pendant l'année écoulée.

Par conséquent, je viendrai à Bruxelles ce lundi accompagnée de S et M afin de débiter le transfert avec M pour tout ce qui concerne d'une part le financier et la comptabilité et d'autre part le service client.

Dès lors que tu seras en congé demain, je compte sur toi pour informer aujourd'hui l'équipe belge avant ton départ et de faire le nécessaire pour que S, M et moi aient accès pour ce lundi matin, à tous les outils (clés, login, mots de passe...) afin de prendre accès physique et en ligne dans tous les dossiers de la comptabilité et du service clients.

Merci déjà pour ton chaleureux accueil afin que cette transition soit aussi efficace et agréable que possible.

S » (courriel en langue anglaise, traduit par la SA MeetingOne dans la lettre du 5 mars 2009).

Le jour même, 26 février 2009, Monsieur D a répondu à ce courriel en ces termes :

« Bonjour S

N'ayant pas la même sensibilité en anglais, je me permets de t'écrire cette réponse en Français.

Je voudrais te faire part de ma stupéfaction et de mon désaccord total au sujet du mail ci-dessous et du « débarquement » que tu as organisé pour ce lundi.

Une fois de plus, et sous prétexte de servir les intérêts de MeetingOne, je remarque que tu me mets au pied sur mur et que tu ne m'en fais part quelques heures avant mon départ en WE.

Il est évident à la lecture de ce mail, que tu empiètes une fois de plus sur mes fonctions et que tu t'immisces dans la gestion courante de MeetingOne Belgique. Vouloir me retirer la France en fin d'année ne semble plus te suffire, tes attaques portant de plus en plus sur le siège belge.

Pourtant, lorsque tu m'as fait part de cette idée au mois de décembre, sans que je n'en entende plus parler par la suite et ce malgré mes nombreuses demandes de nouvelles par rapport au remplacement de M. , je t'ai déjà fait part de mon désaccord sur cette hypothèse. En rien, elle ne rentre dans l'intérêt de MeetingOne Belgique aussi bien au niveau des différences de langues et de cultures que des différences de lois et j'ai du mal à me convaincre que ce n'est pas dans le but de me priver de tout pouvoir de direction et de contrôle dans mes compétences. Ceci me rappelle par ailleurs exactement la situation que tu as imposée à Brice il y a un peu plus d'un an.

Cette dernière initiative s'ajoute aux différentes décisions prises cette année concernant la gestion financière/commerciale de MeetingOne Belgique et contre lesquelles j'ai à me battre sans que jamais tu estimes avoir à me suivre ni même à m'écouter. Je remarque d'ailleurs au passage que la note qui nous a été adressée aujourd'hui par l'auditeur montre à quel point la situation est catastrophique et condamne, comme je l'ai déjà fait, ta politique de gestion financière du groupe.

C'est pourquoi je m'oppose formellement à l'initiative dont du viens de me faire part (et je n'entends donc pas l'annoncer aux employés de MeetingOne Belgique).

Par ailleurs, il me semble bon de te rappeler les éléments suivants :

- 1. M. est en charge de l'exécution de la comptabilité et des paiements et ce sous mon autorité. Elle n'a obtenu un droit de signature à la banque que lorsque j'étais en arrêt de maladie et il est hors de question que le Cash Management passe sous l'autorité de toute autre personne que moi. Il en va de même en ce qui concerne les différents paiements.*
- 2. Quelle que soit la personne qui viendra à remplacer M. , elle le fera sous mon autorité (comme c'est déjà le cas avec M. aujourd'hui et même si elle reporte à Ron en parallèle), et n'aura aucune attribution de plus que celles qui sont remplies par celle-ci à ce jour.*
- 3. Bien entendu et comme ça a tj été le cas depuis le début je suis et resterai responsable de la gestion des fournisseurs.*
- 4. Enfin, et concernant M. , elle est et reste responsable de son service et ce jusqu'à son départ ; il est donc hors de question de remettre à ce jour la moindre clé, code...*

Il va enfin de soi que je te confirmerai tout ceci de vive voix si nécessaire lundi.

E

Le lundi 2 mars 2009, Monsieur D s'est vu notifier son licenciement immédiat pour motif grave par Madame L agissant au nom de la S.A. MeetingOne.

Le jeudi 5 mars 2009, la S.A. MeetingOne a justifié le licenciement de Monsieur D comme suit :

« Monsieur,

Nous faisons suite à l'entretien que vous avez eu lundi dernier avec Mme S L ainsi qu'à la confirmation par lettre recommandée avec AR du même jour.

Nous vous avons confirmé notre décision de vous licencier pour motif grave dans le sens de l'article 35 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978.

Depuis plusieurs semaines votre comportement en qualité de General Manager était devenu non seulement déplorable mais surtout inacceptable à tel point que la société a dû subir de votre chef :

1. Une absence de prise de responsabilité en votre qualité de General Manager vis-à-vis :
 - a. Des employés commerciaux,
 - b. Du suivi de la facturation et du recouvrement des créances,
 - c. Du service clientèle (et notamment l'absence de communication de votre numéro de GSL dans votre signature mail).
2. Une violence verbale vis-à-vis de certains employés ;
3. Une insubordination par rapport à vos supérieurs hiérarchiques :
 - a. Refus/résistance sur l'aide aux ventes/services clients,
 - b. Refus répétitif d'exécuter des ordres/diffamation quant à la facturation intra-groupe,
 - c. Quant aux décisions de réorganisation prises par les administrateurs de la société,
 - d. Quant à l'accès à l'information demandée,
 - e. Quant aux demandes de transferts d'argent.

Le jeudi 26 février dernier, Mme L vous a annoncé certaines modifications de la structure au sein de la société, telles que décidées par les administrateurs de l'employeur sous la bénédiction du CEO aux États-Unis. Tout ceci a été décidé dans le but d'optimiser le fonctionnement de la société belge et permettra d'aider à faire face à la crise actuelle.

(...) (note de la Cour : la lettre reproduit ici le courriel envoyé par Madame L à Monsieur D le 26 février 2009 et sa traduction en langue française).

Ce même jeudi 26 février 2009, vous avez répondu à votre supérieur hiérarchique, Mme L dans les termes suivants :

(...) (note de la Cour : la lettre reproduit ici le courriel en réponse de Monsieur D à Madame L .

A la suite des faits qui se sont produits, votre comportement et la teneur des paroles vis-à-vis de votre supérieur hiérarchique, Mme L ont constitué la goutte d'eau qui a fait déborder le vase et sont révélateurs de votre façon d'agir avec les administrateurs de la société.

Vous avez de manière répétée nié l'autorité de votre employeur en refusant d'exécuter le travail convenu et les ordres qui s'y rattachent. Le non-respect des instructions que nous vous avons données est constitutif d'insubordination.

Il n'est pas acceptable pour vous de remettre systématiquement en question l'opportunité des décisions prises par les administrateurs de l'employeur que Mme I vous a demandé de mettre en œuvre dans l'entreprise.

L'ensemble des faits qui vous sont reprochés a achevé de rompre la confiance que notre société vous portait et vous démontrait notamment en vous accordant une marge de manœuvre bien supérieure à celle dont vous auriez bénéficié au sein d'autres sociétés à une telle fonction, alors même que les administrateurs de la société se trouvent aux États-Unis.

Il appartient à l'administrateur délégué ou à son mandataire (en l'espèce Mme L) de déterminer l'organisation des fonctions et le mode d'organisation des fonctions et tâches au sein de l'entreprise et d'exiger que tous les employés (même senior) s'en tiennent aux tâches attribuées et exécutent les instructions qui leur sont données.

Il est par ailleurs parfaitement inexact de déclarer que les modifications décidées par les administrateurs de la société auraient en quoi que ce soit modifié votre propre fonction de façon essentielle.

Pour les raisons qui précèdent, nous avons constaté le 2 mars que votre comportement ainsi que vos paroles en qualité de directeur général étaient de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute poursuite de nos relations de travail, pour cause d'insubordination.

Enfin, nous vous confirmons renoncer à l'application de la clause de non-concurrence telle que reprise dans l'avenant au contrat de travail signé le 3 octobre 2007. Dès lors, aucune indemnité n'est due à ce sujet.

Nous vous prions de croire, Monsieur... ».

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur E D, a demandé au Tribunal du travail de condamner solidairement, *in solidum* ou à tout le moins conjointement, la S.A. MeetingOne et MeetingOne.Com Corp. à lui payer, augmentées des intérêts légaux

compensatoires et judiciaires échus depuis le 2 mars 2009 jusqu'à complet règlement :

- la somme brute de 101.826,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, dont à déduire les cotisations sociales personnelles et le précompte professionnel,
- la somme brute de 815,95 € à titre de prorata de prime de fin d'année 2009, dont à déduire les cotisations sociales personnelles et le précompte professionnel,
- la somme brute de 125,17 € à titre de pécules de vacances de sortie afférents au prorata de prime de fin d'année, dont à déduire les cotisations sociales personnelles et le précompte professionnel,
- la somme de 50.913,49 € à titre de dommages et intérêts pour dommage moral,
- la somme nette de 138,32 € à titre de solde de rémunération de mars 2009 et/ou de décompte de sortie.

Monsieur E D a également demandé au Tribunal du travail de condamner la S.A. MeetingOne et MeetingOne.Com Corp. :

- à lui délivrer son attestation de vacances 2009/2010, son attestation d'occupation et ses fiches fiscales et comptes individuels 2009 et 2010, dans les 15 jours du prononcé du jugement, à peine d'une astreinte de 25,00€ par jour de retard et par document manquant,
- aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, évaluée pour lors à 5.000,00 €,
- à déclarer le jugement exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni faculté de cantonnement.

Par un jugement du 11 avril 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré la demande fondée dans la mesure suivante :

- Condamne la S.A. MeetingOne, société de droit belge, à payer à Monsieur E D augmentées des intérêts de retard au taux légal depuis le 2 mars 2009 jusqu'à complet paiement, sous la déduction des retenues légales obligatoire, les sommes brutes de :
 - o 101.826,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
 - o 815,95 € à titre de prorata de prime de fin d'année 2009,
 - o 125,17 € à titre de pécules de vacances de sortie afférents au prorata de la prime de fin d'année.
- Condamne la S.A. MeetingOne à payer à Monsieur D augmentée des intérêts de retard au taux légal depuis le 2 mars 2009 jusqu'à complet paiement, la somme nette de 138,82€ à titre de solde de la rémunération de mars 2009.
- Condamne la S.A. MeetingOne à payer à Monsieur I augmentées des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 2 mars 2009 jusqu'à complet règlement la somme de 1.500 € à titre de dommages et intérêts pour réparation d'un dommage moral.
- Condamne la S.A. MeetingOne à délivrer à Monsieur D l'attestation de vacances 2009/2010, l'attestation d'occupation, les fiches fiscales et les comptes individuels, compte tenu des droit

reconnus par ce jugement, et ce dans un délai de 30 jours ouvrables à courir à partir de la signification de ce jugement.

- Condamne la S.A. MeetingOne à payer à Monsieur D la somme de 5.000 € à titre d'indemnité de procédure, dans l'instance qui lie Monsieur D à la S.A. MeetingOne.
- Déboute Monsieur D pour le surplus de sa demande dirigée contre la S.A. MeetingOne, et de sa demande contre la S.A. MeetingOne.Com Corp.
- Déboute Monsieur D de sa demande d'exécution provisoire du jugement.
- Condamne Monsieur D à payer à la S.A. MeetingOne.Com Corp. la somme de 1.000 € à titre d'indemnité de procédure, dans l'instance qui lie Monsieur D à la S.A. MeetingOne.Com Corp.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

La S.A. MeetingOne et MeetingOne Corp. demandent à la Cour du travail de réformer partiellement le jugement dont appel :

- en ce que le premier juge a condamné la SA MeetingOne à payer la somme brute de 101.826,98. €, augmentée des intérêts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- en ce que le premier juge a condamné la SA MeetingOne à payer la somme de 1.500. €, augmentée des intérêts, pour réparation d'un prétendu dommage moral distinct et non réparé par l'indemnité de rupture ;
- en ce que le premier juge a condamné la SA MeetingOne au paiement de la somme de 5.000. € à titre d'indemnité de procédure, dans l'instance qui lie Monsieur D et la S.A. MeetingOne.

À titre subsidiaire, si le motif grave ne devait pas être retenu, la S.A. MeetingOne et MeetingOne Corp. demandent à la Cour du travail de limiter l'indemnité compensatoire de préavis allouée à Monsieur D au minimum légal de 6 mois.

L'appel incident

Monsieur D interjette appel incident tendant à la réformation du jugement :

- en ce qu'il a limité les dommages et intérêts pour le dommage moral à 1.500€ ;
- en ce qu'il l'a débouté de sa demande dirigée à l'encontre de MeetingOne.com Corp. et l'a condamné à payer à cette dernière une indemnité de procédure de 1.000 €.

Il demande à la Cour :

- de condamner la SA MeetingOne à lui payer la somme de 50.913,49 € à titre de dommages et intérêts pour dommage moral, à majorer des intérêts compensatoires échus depuis le 2 mars 2009 ;
- de condamner MeetingOne.Com Corp., solidairement, *in solidum* ou conjointement avec la SA MeetingOne, à lui payer :
 - o la somme brute de 101.826,98 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis de préavis, à majorer des intérêts
 - o la somme de 50.913,49 € à titre de dommages et intérêts pour dommage moral, à majorer des intérêts
 - o la somme de 5.000 € à titre d'indemnité de procédure de première instance.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Le licenciement pour motif grave

Le licenciement de Monsieur D pour motif grave n'est pas justifié.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.1. Les principes relatifs au licenciement pour motif grave

La notion de motif grave

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à l'employeur de le démontrer.

Le motif de licenciement doit être apprécié non de manière abstraite, mais en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il s'est déroulé (C.T. Bruxelles, 27 décembre 2007, JTT 2008, p. 152). Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, www.cass.be, n° JC06BK1).

C'est à juste titre que le Tribunal a rappelé que l'obligation du travailleur d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, prévue à l'article 17, 1°, de la loi relative aux contrats de travail, est une obligation de moyen. En conséquence, des insuffisances constatées sur le plan de la compétence du travailleur ne constituent pas nécessairement une faute ; a fortiori ne justifient-elles le plus souvent pas le licenciement sans indemnité ni préavis. Seules des fautes volontaires ou une négligence répétée et inadmissible sont susceptibles d'être constitutives de motif grave, selon les circonstances de la cause.

Le travailleur ayant l'obligation d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur en vue de l'exécution du contrat, en vertu de l'article 17, 2°, de la loi relative aux contrats de travail, l'insubordination peut, selon les circonstances de la cause, constituer une faute et, le cas, échéant, justifier le licenciement sans indemnité ni préavis si la faute est grave et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

Néanmoins, c'est à raison que le Tribunal a rappelé que la subordination ne s'assimile pas à une soumission aveugle (B. PATERNOSTRE, Motif grave : les enseignements de la jurisprudence, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2008/4, p. 87 et 88).

L'obligation d'obtempérer aux ordres ne s'étend pas aux ordres à caractère illégitime. Dans l'appréciation du caractère légitime de l'ordre, le juge examinera notamment si l'ordre était licite et s'il a été donné en vue de l'exécution du contrat (V. VANNES et L. DEAR, La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruylant, Collection de la Faculté de droit de l'ULB, 2011, p. 190 et p. 468 et s.). Le 'contrat' dont il est question ici couvre, non seulement, le contrat de travail écrit, mais également tout accord entre les parties au sujet de leur relation de travail.

Par ailleurs, la subordination ne prive pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. S'il est vrai que la liberté d'expression du travailleur est limitée par la relation de subordination et par l'obligation de loyauté découlant du principe d'exécution de bonne foi des conventions (article 1134, alinéa 3, du Code civil), elle n'est pas pour autant totalement supprimée. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du travailleur de s'exprimer, garantie en règle par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme et par l'article 19 de la Constitution et, d'autre part ses obligations à l'égard de l'employeur fondées sur les articles 17, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 et 1134, alinéa 3, du Code civil (voyez à ce sujet S. GILSON et F. LAMBINET, La liberté d'expression du travailleur salarié, Anthémis, Les dossiers du BSJ, 2012 ; C. PREUMONT, « Les médias sociaux à l'épreuve du droit du travail », JTT, 2011, p. ss ; V. JUNOD, « La liberté d'expression du whistleblower », Rev. trim. D.H., 2009, p. 227 et s.).

Le délai pour licencier pour motif grave

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que : « *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins* ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

C'est à l'employeur de le démontrer.

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001 et 6 septembre 1999, www.cass.be).

La notification des motifs du licenciement

En vertu de l'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 : « *Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre au travailleur licencié de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge de s'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement :

« Les motifs graves de licenciement doivent être énoncés de manière telle que le destinataire puisse connaître avec exactitude les faits qui lui sont reprochés et que le juge soit à même de vérifier la conformité de ces faits avec ce qui est allégué devant lui.

L'appréciation sur un comportement ou une accusation générale ne sont pas des faits précis » (CT Bruxelles, 9 juin 1993, JTT 1994, p. 74).

1.2. Application des principes en l'espèce

1.2.1. Les faits visés aux points 1, 2 et 3 de la lettre du 5 mars 2009

Dans la première partie de la lettre, un seul fait est notifié de manière suffisamment précise : l'absence du numéro de GSM dans la signature email de Monsieur D

Hormis celui-ci, tous les faits notifiés sous les points 1, 2 et 3 de la lettre de notification du motif grave, à savoir une absence de prise de responsabilité en qualité de General Manager, une violence verbale vis-à-vis de certains employés et une insubordination par rapport aux supérieurs hiérarchiques sont d'une imprécision telle que la Cour est dans l'impossibilité de vérifier si ces faits sont prouvés et s'ils ont été connus de la SA MeetingOne dans le délai de trois jours ouvrables précédant le licenciement. Les développements concernant les faits reprochés, contenus dans les conclusions de la SA MeetingOne, ne peuvent être pris en considération, car il est impossible de s'assurer que ces précisions concernent les faits notifiés de manière imprécise le 5 mars 2009.

Or, conformément à l'article 35, alinéa 4 de la loi relative aux contrats de travail et à la jurisprudence déjà rappelée, seuls les faits notifiés avec précision dans le délai légal peuvent être invoqués pour justifier le licenciement. Les faits visés sous les points 1, 2 et 3 de la lettre ne peuvent être retenus à titre de motif grave.

Le seul fait précis, relatif à l'absence du numéro de GSM dans la signature de Monsieur D , a été reproché à celui-ci par Madame L dès novembre 2008 (voyez les courriels du 6 et du 13 novembre) et Monsieur D s'est conformé à cette observation. Ce fait est donc invoqué tardivement.

1.2.2. Le courriel de Monsieur D à Madame L du 26 février 2009

La SA MeetingOne s'appuie sur ce courriel pour considérer que Monsieur D a, de manière répétée, nié l'autorité de son employeur en refusant d'exécuter le travail convenu et les ordres que s'y rattachent. Elle considère que cette attitude est constitutive d'insubordination et qu'il n'est pas acceptable que Monsieur D remette systématiquement en question l'opportunité des décisions prises par les administrateurs de la société.

Dans son courriel du 26 février 2009, adressé à Madame L , Monsieur E a exprimé :

- son opposition au transfert à des employées de la filiale française des tâches relatives à l'administration, la comptabilité, le cash management et le service clients pour ce qui concerne la Belgique ; il a refusé de collaborer à ce transfert ;
- ses critiques sur les décisions prises concernant la gestion financière et commerciale de MeetingOne Belgique.

Quant à l'opposition au transfert de certaines tâches

C'est à juste titre que Monsieur D fait valoir qu'en décidant de transférer les tâches en question à des employées de la filiale française, son employeur l'a dépouillé d'une partie importante de ses responsabilités en tant que Directeur général Belux et chargé de la gestion journalière de la SA MeetingOne. En effet, Madame L lui ayant déjà retiré unilatéralement, en décembre 2008, ses responsabilités de Directeur général France, il est clair que les tâches en question, concernant la filiale belge, ne seraient plus exécutées sous sa direction et sa responsabilité. C'est à tort que la SA MeetingOne soutient, en conclusions, que le seul changement occasionné par le transfert aurait consisté en ce que Monsieur D superviserait à l'avenir Madame B en lieu et place de Madame R . En effet, Madame B faisait partie de la filiale française, dont la direction avait été retirée à Monsieur E ; elle lui a d'ailleurs indiqué, le 27 février 2009, qu'elle 'rapportait' à Madame L et à Monsieur I

Cette décision de transfert de tâches portait donc atteinte au contenu des fonctions et aux responsabilités de Monsieur D

Certes, le personnel dirigeant d'une entreprise doit-il faire preuve d'une certaine flexibilité et accepter des évolutions dans le contenu dans sa fonction, en raison de l'évolution des affaires et de l'entreprise. Toutefois, en l'occurrence, ce n'es

pas d'une évolution de la fonction qu'il est question, mais du retrait d'une partie importante des responsabilités de Monsieur D , à tel point que sa position de directeur général chargé de la gestion journalière était mise fortement en péril.

En ce sens, la décision de transfert de certaines tâches était contraire aux termes du contrat de travail par lequel Monsieur D s'était vu confier ce poste et ces responsabilités.

Conformément aux principes déjà exposés, Monsieur D était en droit de résister à un tel ordre, illégitime en ce qu'il portait atteinte aux termes de son contrat de travail.

Son opposition au transfert des tâches en question ne constitue pas une faute.

Si la SA MeetingOne estimait ne plus avoir besoin des services d'un directeur général responsable de l'ensemble des activités en Belgique ou si elle considérait que Monsieur D ne faisait pas ou plus montre des compétences requises pour exercer cette fonction, il lui appartenait de mettre fin à son contrat de travail en notifiant à Monsieur D le préavis qui lui était dû ou en lui payant l'indemnité correspondante.

Quant aux critiques concernant la gestion financière et commerciale

La critique exprimée par Monsieur D dans le courriel du 26 février 2009 reposait sur des objections qu'il avait déjà amplement exprimées précédemment et dont la pertinence venait d'être confirmée, le jour même, par un rapport d'audit alarmant du réviseur d'entreprise. Celui-ci critiquait sévèrement la politique de gestion financière appliquée à la société, indiquant que les avances octroyées aux filiales françaises mettaient en danger la solvabilité et les liquidités de la société belge.

La critique émise par Monsieur D paraît donc justifiée. À tout le moins, la SA MeetingOne ne prouve pas le contraire, alors que la charge de la preuve lui incombe.

Il n'est pas établi que la critique de Monsieur D ait nui aux intérêts de la SA MeetingOne, bien au contraire. La Cour se réfère, à ce sujet, à la mise en garde contenue dans le rapport du réviseur. De surcroît, en sa qualité de directeur général chargé de la gestion journalière, Monsieur D avait un intérêt personnel légitime à veiller à la bonne gestion de la société, pour laquelle sa responsabilité personnelle aurait pu se trouver engagée.

La manière dont Monsieur D a exprimé sa critique n'est pas disproportionnée. En effet, il s'est adressé exclusivement à ses supérieurs hiérarchiques, ne donnant aucune publicité à son opinion défavorable. Même s'il s'est exprimé fermement, il n'a pas versé dans l'injure, le dénigrement ni toute autre forme d'excès.

Dans les circonstances de la cause, la Cour estime que Monsieur D n'a pas dépassé les bornes du droit de critique dont il jouit dans le cadre de sa liberté d'expression, limitée en tenant compte de ses obligations en tant que travailleur salarié. Il n'a pas commis de faute.

1.2.3. Conclusion quant au motif grave

Les faits sur lesquels repose le licenciement de Monsieur D ne sont pas constitutifs de faute dans son chef.

Le licenciement sans indemnité ni préavis est, dès lors, injustifié.

2. L'abus du droit de licencier et les fautes commises dans l'exécution du contrat de travail

La SA MeetingOne a abusé de son droit de licencier Monsieur D et s'est comportée de manière fautive durant l'exécution du contrat de travail.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1. Les principes relatifs à l'abus du droit de licencier

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment. Sauf en cas de motif grave, la partie qui rompt le contrat doit respecter un délai de préavis ou payer une indemnité compensatoire de préavis.

Le licenciement pour motif grave irrégulier ou injustifié est en principe sanctionné par le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Celle-ci couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

En vertu des règles générales du droit civil, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

En cas de licenciement pour motif grave, le fait que le motif grave ne soit pas reconnu par les juridictions du travail ne confère pas automatiquement au licenciement un caractère abusif. En revanche, l'employeur qui rompt le contrat de travail pour le motif grave d'insubordination, alors que le comportement reproché au travailleur ne peut être considéré comme fautif, commet un abus de droit (V. VANNES et L. DEAR, La rupture abusive du contrat de travail. Théorie et applications, Bruylant, Collection de la Faculté de droit de l'ULB, 2011, p. 546, et la jurisprudence y citée). Est également constitutif d'abus, le licenciement – a fortiori pour motif grave – décidé en représailles à l'exercice non excessif d'un droit ou d'une liberté par le travailleur.

2.2. Application des principes en l'espèce

Les deux motifs exprimés avec suffisamment de précision, sur lesquels la SA MeetingOne a fondé sa décision de licencier Monsieur D pour motif grave, sont l'insubordination et la critique à l'égard de ses supérieurs.

Or, pour les raisons déjà exposées, ces deux faits ne sont pas fautifs, car Monsieur D s'est borné à défendre son droit au maintien des conditions de son contrat de travail et à exercer sa liberté de critique, le tout de manière proportionnée en tenant compte de ses obligations en tant que travailleur salarié.

En revanche, la SA MeetingOne a modifié unilatéralement et de manière importante des conditions essentielles du contrat de travail de Monsieur D. Elle l'a licencié en représailles à sa résistance légitime et à ses critiques non excessives.

Ce faisant, la SA MeetingOne a exercé son droit de licencier pour motif grave de manière déraisonnable, comme ne l'aurait pas fait pas un employeur normalement prudent et diligent. Ceci constitue une faute.

La Cour constate également le caractère fautif du comportement de la SA MeetingOne durant les derniers temps de l'exécution du contrat de travail, en particulier en ce qu'il a été porté atteinte aux fonctions et responsabilités de Monsieur D. Comme il a déjà été précisé ci-devant, cette atteinte consiste d'une part en le retrait de ses fonctions de directeur général en France et d'autre part en la décision de confier certaines tâches qui relevaient de son autorité en Belgique à des employées de la filiale française.

3. Les sommes dues par la SA MeetingOne à Monsieur D

La SA MeetingOne doit payer à Monsieur D 101.826,98 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 1.500 euros à titre de dommages et intérêts pour dommage moral.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

3.1. L'indemnité compensatoire de préavis

Le licenciement pour motif grave étant injustifié, Monsieur D a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à la rémunération en cours et aux avantages acquis en vertu de contrat, pour une période équivalente à la durée du préavis qui aurait dû lui être notifié (article 39 loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La durée du préavis doit être fixée par le juge, en cas de désaccord entre les parties (article 82, § 3, de la même loi). Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis et le montant de l'indemnité compensatoire de préavis tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé, dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi

que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62).

La SA MeetingOne fait valoir que Monsieur D aurait retrouvé rapidement un emploi équivalent. Monsieur D le conteste. Quoi qu'il en soit, c'est au moment du licenciement qu'il faut évaluer les chances de reclassement professionnel de l'employé.

C'est à juste titre que le Tribunal du travail a évalué le préavis raisonnable, sur la base de ce critère, à 12 mois.

Le jugement doit dès lors être confirmé en ce qu'il a condamné la SA MeetingOne à payer à Monsieur D une indemnité compensatoire de préavis de 101.826,98 euros brut, majorée des intérêts, correspondant à 12 mois de rémunération.

3.2. Les dommages et intérêts pour préjudice moral

Lorsqu'une faute est établie dans le chef de l'employeur, l'employé doit prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

En l'espèce, l'usage abusif que la SA MeetingOne a fait de son droit de licencier pour motif grave a causé à Monsieur D un préjudice moral distinct du préjudice résultant de la perte de son emploi.

Les fautes commises par la SA MeetingOne en cours d'exécution du contrat de travail ont également occasionné à Monsieur D un préjudice moral.

C'est à juste titre que le Tribunal a évalué l'ensemble du préjudice, en équité, à 1.500 euros.

Il n'y a pas lieu de majorer ce montant pour le porter à l'équivalent de six mois de rémunération, cette évaluation ne reposant sur aucun argument concret. L'analogie avec des indemnités de protection fixées forfaitairement par la loi à six mois de rémunération dans certains cas de figure n'est pas de mise, Monsieur D ne bénéficiant d'aucune protection légale particulière contre le licenciement.

3.3. Le pro rata de prime de fin d'année 2009 et les pécules de vacances de sortie y afférents

La SA MeetingOne établit avoir payé à Monsieur D les montants auxquels elle a été condamnée à ce titre par le Tribunal, ainsi que les intérêts.

4. La demande dirigée par Monsieur D contre MeetingOne.Com Corp.

La demande n'est pas fondée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur D ne soutient pas s'être trouvé dans les liens d'un contrat de travail avec la société MeetingOne.Com Corp. En revanche, il met en cause sa responsabilité du fait des actes fautifs commis à son encontre par Madame S L, qui cumulait les qualités d'administrateur délégué de la SA MeetingOne et de présidente et CEO de MeetingOne.Com Corp.

C'est à juste titre que le Tribunal a considéré que Madame I agi, à l'égard de Monsieur D, en sa qualité d'administrateur de la SA MeetingOne, et que Monsieur D ne démontre pas de faute dans le chef de la société de droit américain.

La circonstance que Madame I a expliqué certaines de ses décisions, prises en qualité d'administrateur délégué de la SA MeetingOne, en se référant à la stratégie et à l'intérêt du groupe ne suffit pas à établir une faute dans le chef de MeetingOne.Com Corp.

Le jugement doit donc être confirmé également en ce qu'il a débouté Monsieur D de sa demande dirigée contre MeetingOne.Com Corp.

5. Les dépens

Le jugement du Tribunal du travail est confirmé quant aux dépens.

Pour l'instance d'appel, il a lieu de fixer l'indemnité de procédure de procédure due par la SA MeetingOne à Monsieur D à 5.500 euros.

L'indemnité de procédure due par Monsieur D à MeetingOne.Com Corp. est réduite au minimum à la demande, justifiée, de Monsieur D. Elle est fixée à 1.100 euros.

Les frais de signification du jugement (213,79 euros) doivent être remboursés par la SA MeetingOne à Monsieur D.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables, mais non fondés ;

Donne acte à la SA MeetingOne de ce qu'elle a payé à Monsieur E D les montants nets correspondant à 815,95 euros brut à titre de prorata de prime de fin d'année 2009 et à 127,15 brut à titre de pécule de vacances y afférent, augmentés des intérêts ;

Condamne la SA MeetingOne à payer à Monsieur E D les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 5.713,79 euros jusqu'à présent ;

Condamne Monsieur E D à payer à MeetingOne.Com Corp. les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 1.100 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

Conseillère sociale au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 janvier 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,