



Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 1331
Date du prononcé 24 mai 2024
Numéro du rôle 2021/AB/235
Décision dont appel Tribunal du travail du Brabant wallon division Nivelles 19 mars 2020 17/1132/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003869417-0001-0022-02-01-1



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

K M

partie appelante,
représentée par Maître L G et Maître A B , avocats à 1000 BRUXELLES,

contre

I X , dont les bureaux sont sis à 1400 NIVELLES,
en sa qualité de liquidateur de la **SRL STRATEX**, BCE 0444.717.779, dont le siège était établi à
1410 Waterloo, rue Delbar 8A,
partie intimée,
représentée par Maître A D loco Maître M A , avocates à 1180
UCCLE

*

*

*



1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel,
- la requête d'appel reçue le 22 mars 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de Madame M K déposées les 31 août 2022 et 29 juin 2023,
- les conclusions de Me X I , en sa qualité de liquidateur de la SRL Stratex, déposées les 28 mars 2022, 27 janvier 2023 et 4 décembre 2023.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 26 avril 2024. Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par sa requête déposée au greffe du Tribunal du travail du Brabant wallon le 14 septembre 2017, Madame M K conteste le licenciement pour motif grave et demande la condamnation de la SRL Stratex :

- au paiement d'une somme brute de 21.507,33 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération, outre les intérêts à dater du 17 mai 2017,
- à la délivrance des documents sociaux rectifiés sous peine d'une astreinte de 100 € par jour et par document,
- au paiement des dépens dont l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 €.

Dans ses dernières conclusions déposées au greffe du Tribunal du travail, Madame M K demandé en outre au tribunal de condamner la SRL Stratex :



- à lui faire une offre d'outplacement
- à délivrer les documents sociaux rectificatifs sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant à partir du 10^{ème} jour suivant la date de la signification du jugement à intervenir

2.2. Le jugement dont appel

5.

Par jugement du 19 mars 2020, la 1^{ère} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, statuant contradictoirement, dit les demandes recevables mais non fondées et condamne Madame M K aux frais et dépens de l'instance, dont l'indemnité de procédure liquidée à 2.400 €, et au paiement de la somme de 20 € à titre de contribution destinée au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

3. Les demandes en appel

6.

Par sa requête d'appel déposée le 22 mars 2021, Madame M K sollicite la réformation intégrale du jugement intervenu et demande à la Cour de :

«

- *Dire pour droit que le licenciement intervenu pour motif grave est irrégulier ;*
- *Condamner la s.p.r.l. Stratex à payer à l'appelante la somme de 21.507,33 € brut, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, correspondant à 3 mois et 13 semaines de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis la date de rupture des relations de travail ;*
- *Condamner la s.p.r.l. Stratex à faire une offre d'outplacement à l'appelante ;*
- *Condamner la s.p.r.l. Stratex à délivrer les documents sociaux rectificatifs sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant à partir du 10^{ième} jour suivant la date de la signification du jugement à intervenir ;*
- *Condamner l'intimée au paiement des frais et dépens des deux instances ».*

Ces demandes sont formulées de façon identique au terme des conclusions de synthèse d'appel déposées par Madame M K

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, Me X I, en sa qualité de liquidateur de la SRL Stratex, demande à la Cour de déclarer l'appel recevable mais non fondé et, en conséquence, de :



« Confirmer le jugement a quo en ce qu'il a déclaré les demandes originaires non fondées, en a débouté la demanderesse originaire en la condamnant à payer l'indemnité de procédure de première instance, soit 2.400 euros.

Condamner l'appelante à payer l'indemnité de procédure d'appel de base liquidée au montant de 3000 euros ».

4. Les faits

8.

La SRL Stratex est une société qui exploitait divers magasins de vente au détail de vêtements pour femmes, dont l'enseigne « Bonzaï » située dans la galerie marchande « Passage Wellington » à Waterloo.

Madame M T et Monsieur P V étaient les gérants de la SRL Stratex¹.

En janvier 2021, la SRL Stratex a fait l'objet d'une procédure simplifiée de clôture par procès-verbal authentique de l'assemblée générale des actionnaires, reçu par le notaire G I

Saisi par Madame M K, le Tribunal de l'entreprise du Brabant wallon a annulé ladite clôture par jugement du 24 juin 2021 et a désigné Me X I en qualité de liquidateur².

9.

Madame M K est entrée au service de la SRL Stratex le 9 janvier 2012 dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de gérante du magasin Bonzaï de Waterloo³.

À partir du 23 décembre 2016, Madame M K a été en incapacité de travail ininterrompue jusqu'au licenciement.

10.

Dans le cadre de ses activités commerciales, la SRL Stratex entretenait des relations avec une société grossiste en vêtements Just Eve dont l'agent était Madame F L. Cette dernière était également une amie des gérants de la SRL Stratex.

Un litige existait à l'époque entre Madame F L et la société Just Eve.

¹ Pièce 17 du dossier de Mme K

² Pièces 67 et 68 du dossier de Mme K

³ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.



Par mail du 16 mai 2017, Madame F L écrit à Madame M T :

« Salut M

Je t'envoie la copie du courrier que j'ai reçu de mon avocat ce vendredi avec les conclusions de M . J'ai découvert avec stupéfaction une attestation de M qui raconte un tas de mensonges à mon égard et donne des infos sur nos relations et des infos entre Bonzaï et moi !

Je trouve inadmissible que quelqu'un qui travaille pour ta société avec qui j'ai une relation commerciale se permette d'agir ainsi ! Je sais bien que tu n'y es pour rien mais je trouve cela déloyal tant à ton égard qu'au mien ! Je suis furieuse ! Il faut vraiment se méfier de tout le monde !

Bonne soirée,

F ! »⁴.

Par lettre recommandée du 17 mai 2017, la SRL Stratex notifie à Madame M K son licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité, pour motif grave⁵.

Par lettre recommandée du 18 mai 2017, la SRL Stratex notifie à Madame M K les motifs de son licenciement :

« Madame,

Par la présente nous vous exposons les raisons de notre décision de mettre fin à votre contrat de travail pour motif grave sans préavis ni indemnité.

En effet, Mme F L nous a communiqué hier la copie du courrier reçu de son avocat le 12 mai dernier avec en annexe un témoignage que vous avez rédigé le 26 avril dernier (alors que l'exécution de votre contrat est suspendue pour maladie depuis déjà plusieurs mois I).

Ce témoignage est destiné à une procédure en Justice entre l'un de nos fournisseurs (JUST EVE) et son agent (SUPERFLO géré par Mme L) pour cette marque et communiqué à l'avocat de la société JUST EVE.

Nous constatons que ce témoignage contient des affirmations mensongères et calomnieuses à l'égard de Mme F L , avec laquelle nous sommes en relations d'affaires depuis de nombreuses années : vous y mentionnez, en effet, des éléments que vous prétendez avoir appris, en les déformant, dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail avec notre société.

⁴ Pièce 4 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

⁵ Pièce 9 du dossier de Mme K et pièce 5 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.



Ainsi vous écrivez :

Je suis rentrée chez Bonzai Waterloo le 10/01/2012, statut employée, fonction gérante. J'ai très vite participé aux collections (Hale Bob, Majestic, Twinset, Just Eve, Hotel Particulier).

A ce titre j'ai rencontré F L agent de la marque Just Eve à différentes reprises et dans 3 show-rooms différents (Av des églantiers, Av Molière, Av Fond Roy).

M T au nom de sa longue amitié F souhaitait un peu le monopole de la marque ... pas de livraison dans les environs ... pas chez 100% sisters à Lasne, pas chez Thème à Braine-l'Alleud ... etc

Nous vendions Just Eve chez Bonzai Bailli, Bonzai Waterloo et Not Shy au Fort Jaco (Uccle). Ce qui renforçait nos ventes puisque transferts entre les 3 boutiques.

De 2012 à 2015 toutes marques confondues, chaque année le chiffre était en constante progression.

En 2015, F L nous a annoncé l'ouverture de sa boutique au Fort Jaco (plus que très près de Not Shy) où il y avait principalement la marque Just Eve plus complète que dans nos boutiques, plus de facilité de réassort ... Not Shy a donc arrêté la marque Just Eve.

A partir de 2015, j'ai moins vendu à Waterloo Just Eve. J'ai appris par diverses clientes que F faisait facilement -10% aux clientes ... Ce n'est pas la politique que Bonzai pratique. Difficile donc de rattraper des clients pour cette marque.

M F a Bailli a entendu la même chose d'une très bonne cliente (Je n'achète pas Just Eve chez toi, j'ai -10% chez Flo).

En 2016 M et moi-même sommes allées en collection voir Just Eve. Nous avons trouvé la collection Top ... sympa et perso pour Waterloo j'ai rempli un bon de commande de 3 pages.

Après avoir noté les 3 pages; F nous a parlé de sa future collection de cashmere, qu'elle allait mettre en production via l'usine de son papa. Modèle proche de Just Eve et - cher que la marque nommée in fine.

Quelques jours plus tard, je suis partie en collection du côté d'Anvers avec M T, P V, C B. Dans la voiture, P a reçu quelques coups de téléphone de fournisseurs (Enes, Blonde, etc) comme quoi F allait chez eux pour voir nos marques dans sa boutique prévalent du même style de boutique vu qu'elle nous vendait Just Eve. P et M étaient furieux.

A ce moment-là ils ont commencé à se dire qu'ils allaient plus prendre la marque.

La même semaine, nous avons appris que F est allée proposer la marque chez la Dame aux Trèfles, à 3 pas de notre boutique ce qui n'était pas fait pour arranger les choses.

PAGE 01-00003869417-0007-0022-02-01-4



Peu de temps après, M de passage à Waterloo a pu s'expliquer avec la boss de la Dame aux Trèfles chez Bonzai où j'étais présente. Il en est ressorti que ce n'était pas le Dame aux Trèfles qui avait demandé la marque (contrairement à ce que F nous avait rapporté) mais bien F qui la démarchait.

Le même jour une cliente est venue nous montrer une veste Just Eve achetée sans la marque Just Eve chez la Dame aux Trèfles en nous demandant cette veste dans une autre taille pour sa fille. La cliente nous a rapporté les faits suivants : il retirait la marque vis-à-vis de nous. M s'est sentie trahie par F

A partir de la décision a été prise de ne plus travailler avec la marque Just Eve dans les boutiques aussi bien à Waterloo que la rue du Bailli et également la galerie Louise.

Durant les premières années nous avons eu la possibilité de faire des échanges ... et lors de notre dernière livraison il manquait 2 pièces ... nous avons envoyé un mail et reçu les deux pièces manquantes sans problème idem pour de rares défauts.

Outre le fait que la plupart de ces affirmations sont totalement fausses et dénaturent totalement la situation, il s'agit en outre de la divulgation d'informations confidentielles (stratégie commerciale et relations avec nos fournisseurs).

Madame L est d'ailleurs furieuse et pourrait engager la responsabilité de notre société, puisque ce témoignage a été écrit par l'une de nos préposées dans le cadre de sa relation de travail.

En agissant ainsi, vous manquez à vos obligations de loyauté à notre égard et nous causez un préjudice commercial, sans compter que vous savez très bien que nous entretenons des relations amicales étroites avec Mme L que vous avez rencontrée dans le cadre de votre travail pour notre société.

En agissant ainsi, vous jetez le discrédit sur notre société.

Je vous rappelle en effet que l'article 17,3° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail précise que le travailleur a l'obligation de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle.

Je suis donc très déçue par votre attitude et vous invite à retirer immédiatement ce témoignage indécent.

Nous vous demandons de nous restituer endéans les 48 heures, la clé du magasin encore en votre possession.



Nous vous communiquerons prochainement les documents sociaux et décompte de clôture.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

M T
Gérante »⁶.

Par lettre recommandée du 26 juin 2017, le conseil de Madame M K a contesté le licenciement et les motifs qui le sous-tendent⁷.

Par lettre recommandée du 13 juillet 2017, le conseil de la SRL Stratex a contesté les prétentions⁸.

Par requête du 14 septembre 2017, Madame M K a introduit la présente procédure judiciaire.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

11.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

12.

À titre préliminaire, la Cour constate que le dossier de Madame M K contient un grand nombre de pièces relatives à une demande d'intervention psycho-sociale formulée par celle-ci auprès du conseiller en prévention. Il ressort tant des pièces produites que des faits exposés par les parties que Madame K a envoyé sa demande d'intervention psycho-sociale informelle au conseiller en prévention par courrier recommandé du 15 mai 2017⁹ et que cette demande d'intervention a été portée à la connaissance de l'employeur pour la première fois par lettre du conseiller en prévention du 1^{er} juin 2017¹⁰, soit postérieurement au licenciement.

⁶ Pièce 10 du dossier de Mme K et pièce 6 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

⁷ Pièces 13 et 14 du dossier de Mme K et pièce 10 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

⁸ Pièce 11 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

⁹ Pièce 43 du dossier de Mme K

¹⁰ Pièce 9 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.



Ces éléments de fait ne seront, par conséquent, pas examinés dans le cadre de la présente cause, aucune demande n'étant formulée par rapport à cette demande d'intervention psycho-sociale et aucun moyen n'étant exposé quant à l'incidence que cette demande d'intervention pourrait avoir sur les demandes soumises à la Cour.

1. Le licenciement pour motif grave et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

En droit : rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave et utiles à la solution du présent litige

13.

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

« 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.

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.

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.

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.

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

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

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

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4 ».



14.

Le motif grave qui autorise le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité implique donc la réunion de trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement qui justifie un congé pour motif grave réside dans la rupture immédiate et définitive de la relation de confiance.

Dans un arrêt du 17 juin 2021, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a précisé :

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »¹¹.

Et dans un arrêt du 15 décembre 2021, la Cour synthétise comme suit la portée de l'appréciation qui doit être portée par le juge sur cette relation de confiance :

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de

¹¹ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.



motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »¹².

15.

En vertu de l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels* ».

Cette obligation sera appréciée en tenant compte de la fonction exercée par le travailleur et du contexte professionnel.

Par ailleurs, l'article 17, 3°, a), de la même loi impose au travailleur « *de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle* ».

Le devoir de loyauté domine tout particulièrement les relations de travail qui reposent sur la confiance réciproque des deux parties :

« Si toutes les conventions doivent être exécutées de bonne foi, ce principe de loyauté réciproque exprimé par l'article 1134 du Code civil trouve une particulière raison d'être dans les relations contractuelles de travail dont l'essence même requiert une confiance mutuelle »¹³.

Il n'est ainsi pas acceptable qu'un travailleur, rémunéré par l'employeur, détourne à son profit ou au profit d'autrui des informations dont il ne peut avoir eu connaissance que parce qu'il est ou a été au service de l'employeur¹⁴.

S'agissant de la conciliation entre le devoir de loyauté et la liberté d'expression du travailleur, la Cour, autrement composée, a rappelé les principes suivants :

« L'exécution de bonne foi du contrat de travail emporte une obligation de loyauté réciproque entre l'employeur et le travailleur, en raison de la relation de confiance qui doit exister entre eux. La loi relative aux contrats de travail dispose que les parties se doivent le respect et des égards mutuels. (...)

Ces obligations ne privent pas le travailleur de tout droit de critique à l'égard de l'employeur. Il convient de rechercher le juste équilibre entre, d'une part, la liberté du

¹² CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

¹³ CT Bruxelles, 27 février 1997, RG 11228, publié en sommaire sur www.juportal.be.

¹⁴ CT Bruxelles, 5 novembre 1998, CDS, 1999, p. 482.

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 »¹⁵.

En fait : le délai de trois jours

16.

Bien qu'aucun moyen ne soit développé à ce sujet dans les conclusions de synthèse d'appel, le conseil de Madame M K déclare à l'audience du 26 avril 2024 qu'il maintient sa contestation du respect du délai de trois jours. En tout état de cause, il appartient à la Cour de vérifier le respect de ce double délai.

En l'espèce, le fait invoqué à l'appui du licenciement pour motif grave est l'attestation rédigée par Madame M K le 26 avril 2017¹⁶. Il ressort des pièces produites par le liquidateur de la SRL Stratex que cette attestation a été communiquée à Madame F L par son avocat le 12 mai 2017¹⁷ et que Madame Leruth a elle-même transmis cette attestation à Madame M T par mail du 16 mai 2017¹⁸.

Ces pièces établissent que la gérante de la SRL Stratex, dont il n'est pas contesté qu'elle était investie du pouvoir de licencier, a eu connaissance de l'attestation litigieuse le 16 mai 2017.

Par conséquent, le licenciement notifié par courrier recommandé du 17 mai 2017¹⁹ l'a été endéans le délai de trois jours prescrit par l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

La lettre de notification des motifs adressée par courrier recommandé du 18 mai 2017²⁰ a, quant à elle, été envoyée endéans le délai de trois jours prescrit par l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978.

Le double délai légal de trois jours a été respecté. Le licenciement pour motif grave est régulier en la forme.

¹⁵ CT Bruxelles, 14 juillet 2014, 2012/AB/1126, inédit.

¹⁶ Pièce 8 du dossier de Mme K et pièce 2 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

¹⁷ Pièce 3 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

¹⁸ Pièce 4 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

¹⁹ Pièce 9 du dossier de Mme K et pièce 5 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.

²⁰ Pièce 10 du dossier de Mme K et pièce 6 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.



En fait : appréciation de la réalité et de la gravité de la faute

17.

La SRL Stratex reproche à Madame M K d'avoir rédigé une attestation destinée à être utilisée en justice dans un litige opposant un de ses fournisseurs à une de ses agentes dans laquelle Madame M K fait état d'informations à caractère personnel ou confidentiel relatives aux relations de son employeur avec un cocontractant et dont elle a eu connaissance dans le cadre de ses relations de travail avec la SRL Stratex.

La réalité du fait invoqué par l'employeur réside dans l'attestation rédigée par Madame M K le 26 avril 2017.

18.

Quant à l'existence et à la gravité de la faute, la SRL Stratex soutient que « *la faute grave consiste notamment à avoir, dans le chef de Madame K :*

- *manqué à son devoir de loyauté et violé l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 en divulguant des informations confidentielles de son employeur (stratégie commerciale, relations avec les fournisseurs et propos tenus par l'employeur au sujet d'un fournisseur) ;*
- *entaché l'image commerciale de son employeur en témoignant contre un de ses cocontractants les plus proches ;*
- *dit du mal d'un fournisseur cocontractant de son employeur, en écrivant un témoignage mensonger dans le cadre d'un procès opposant deux fournisseurs de son employeur : les SPRL SUPERFLO et JUST EVE ».*

Le jugement *a quo* considère que, « *vu l'ensemble des circonstances, Madame K a commis une faute présentant un degré de gravité suffisante pour rompre immédiatement et irrémédiablement la confiance de l'employeur* ».

À l'appui des griefs qu'elle expose contre ce jugement, Madame M K fait valoir deux moyens, le second étant divisé en trois branches :

- 1) à titre principal, Madame M K soutient que les informations contenues dans son attestation ne revêtent aucun caractère « secret » ou « confidentiel »,
- 2) à titre subsidiaire, elle estime ne pas avoir commis de faute et, à tout le moins, pas de faute grave au sens de l'article 35 de la loi relative aux contrats de travail pour les motifs qu'elle décline en trois branches :



- la diffamation et la calomnie ne peuvent être retenues,
- il n’y a aucune atteinte à l’image commerciale de l’employeur,
- elle n’a commis aucun manquement au devoir de loyauté.

19.

La Cour rappelle que « *la notion de faute n’est pas limitée par l’article 35 de la loi du 3 juillet 1978 aux seuls manquements à une obligation légale, réglementaire ou conventionnelle mais s’entend aussi de toute erreur de conduite que ne commettrait pas un employeur ou un travailleur normalement prudent et avisé* »²¹.

Pour apprécier l’existence d’une faute en l’espèce, il n’est pas requis qu’il soit établi que Madame M K aurait violé les dispositions du code de droit économique relative à la protection des secrets d’affaires ni que les conditions légales d’existence de l’infraction de calomnie et/ou de diffamation soient rencontrées.

Par ailleurs, l’article 17, 3°, a), de la loi du 3 juillet 1978, cité plus haut, comporte deux branches. Cette disposition interdit au travailleur :

- d’une part, d’obtenir, d’utiliser ou de divulguer de manière illicite un secret d’affaires tel que visé dans le code de droit économique,
- d’autre part, de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle.

Il ressort de la rédaction de cette disposition que la divulgation de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont le travailleur aurait eu connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle est interdite, sans qu’il soit nécessairement requis que cette affaire constitue un secret d’affaires au sens du code de droit économique.

Il se déduit de ce qui précède que les développements consacrés par Madame M K à la notion de secret d’affaires au sens du code de droit économique sont dénués de pertinence pour apprécier le motif grave en l’espèce, dès lors que la SRL Stratex ne reproche pas à Madame M K d’avoir divulgué un secret d’affaires (visé par la première branche de l’article 17, 3°, a), de la loi du 3 juillet 1978), mais bien d’avoir divulgué une affaire à caractère personnel ou confidentiel dont elle a eu connaissance dans l’exercice de son activité professionnelle (visée par la deuxième branche de l’article 17, 3°, a), de la loi du 3 juillet 1978).

De même, les développements consacrés à l’infraction de calomnie et/ou de diffamation sont également dénués de pertinence, dès lors que la faute peut exister indépendamment de l’existence d’une infraction.

²¹ Cass., 26 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 404.



20.

L'élément factuel sur lequel la SRL Stratex s'est fondée pour motiver le licenciement pour motif grave est l'attestation rédigée par Madame M K le 26 avril 2017.

Cette attestation fait état de deux types d'informations :

- des informations de nature commerciale relatives aux relations contractuelles entre son employeur et un fournisseur, ainsi qu'à la stratégie commerciale de l'employeur : renforcement des ventes via des transferts entre les trois boutiques de son employeur, constante progression du chiffre d'affaires de 2012 à 2015, diminution des ventes de la marque Just Eve dans la boutique de Waterloo, réductions pratiquées ou non pour certaines clientes, monopole d'une marque, volonté de son employeur que le fournisseur ne livre pas dans certaines boutiques des environs (100 % sisters à Lasne, Thème à Braine-l'Alleud), décision de ne plus travailler avec la marque Just Eve ;
- des propos et émotions exprimés par les gérants de la SRL Stratex, dont certains sont « colorés » par l'appréciation personnelle qu'en fait Madame M K : la longue amitié de Madame T avec Madame L , le fait que les gérants aient été « furieux » contre Madame L et aient exprimé « *qu'ils allaient plus prendre la marque* » (sic), des explications qui ont eu lieu entre Madame T et la gérante d'une autre boutique proche, le fait que Madame T se serait « *sentie trahie par F* ».

Cette attestation rédigée par Madame M K contient des informations que celle-ci n'a pu obtenir que dans le cadre ou à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail, ainsi que l'appréciation personnelle qu'elle porte sur les éléments de fait qu'elle rapporte lorsqu'elle décrit, notamment, les émotions qu'auraient exprimées les gérants de la SRL Stratex.

Ce faisant, Madame M K a utilisé de manière consciente, avec la volonté de rendre ces éléments publics via leur production en justice, des éléments de nature commerciale propres à la SRL Stratex et des éléments à caractère personnel propres aux gérants de la SRL Stratex dont elle a eu connaissance dans le cadre de ses activités professionnelles au service de son employeur.

Ainsi en est-il notamment des échanges tenus lors d'une réunion du 2 octobre 2015²² qui a eu lieu entre, d'une part, Madame F , gérante de la société Just Eve, et, d'autre part, Madame T , gérante de la société Stratex. Le fait que Madame K tente de se justifier en se référant à cette réunion²³ ne fait que confirmer que les éléments dont elle a fait état dans son attestation proviennent d'informations qu'elle a obtenues dans le cadre de

²² Pièce 32 du dossier de Mme K

²³ P. 12 des conclusions de synthèse d'appel de Mme K



ses relations de travail et dont elle n'aurait pas eu connaissance si elle n'avait pas travaillé au service de la SRL Stratex.

L'attestation de Madame B²⁴ confirme que certains des propos rapportés par Madame K ont été échangés entre les gérants de la SRL Stratex lors d'un trajet en voiture. Or, il n'appartient pas à une travailleuse de divulguer le contenu de propos tenus entre les gérants de l'entreprise pour laquelle elle travaille et qu'elle a entendus à l'occasion d'un déplacement professionnel effectué avec les gérants.

Le contexte des relations de travail, qui se déroulent dans une petite entreprise au sein de laquelle les relations de travail sont marquées par une grande proximité, confirmée par les innombrables messages échangés par sms entre Madame K et Madame T, émaillés de photos et de quantité d'émojis tant de la part de Madame K que de la part de Madame T²⁵, constitue une circonstance aggravante dès lors que, dans un tel contexte rapproché, il n'est pas anormal que les gérants s'expriment sans méfiance en présence de leurs travailleurs. Il n'appartient pas pour autant à ces derniers de révéler le contenu de ces propos à des tiers et encore moins de porter une appréciation personnelle sur ceux-ci en les connotant sur le plan émotionnel.

21.

Aucun des éléments exposés par Madame M K ne peut justifier la rédaction d'une attestation dans laquelle elle fait part d'éléments à caractère confidentiel ou personnel dont elle a eu connaissance dans le cadre des relations de travail :

- l'absence de « *filtre ou de précaution* » prise par Madame T lorsqu'elle a exprimé son mécontentement à l'égard de Madame L ne justifie pas que Madame K s'approprié les informations qu'elle a entendues dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail pour les divulguer auprès de tiers, alors que le contexte de grande proximité entretenu dans le cadre des relations de travail – et auquel, quoi qu'elle en dise, Madame M K adhérait tel que cela ressort de ses propres messages parsemés d'émojis et de photos personnelles – justifiait une confiance et une loyauté réciproques d'autant plus grandes que la relation de travail s'accompagnait d'une relation humaine étroite ;
- le fait que la SRL Stratex aurait mis fin à sa collaboration avec Madame L depuis plus d'un an au moment du témoignage litigieux n'est établi par aucune pièce et est contesté par la SRL Stratex. Ce fait est par ailleurs indifférent dès lors que, en rédigeant son attestation, Madame K ne pouvait ignorer qu'elle ruinait définitivement toute collaboration actuelle mais aussi tout espoir de collaboration future avec Madame L dans un contexte commercial « de niche » où fournisseurs et gérants de boutiques se connaissent étroitement ;

²⁴ Pièces 33 et 33bis du dossier de Mme K

²⁵ Pièce 19 du dossier du liquidateur de la SRL Stratex.



- l'absence d'intention de nuire dans le chef de Madame M K est indifférente. En effet, la faute grave ne requiert pas l'existence d'un préjudice dans le chef de l'employeur. C'est la rupture immédiate et irrévocable de la confiance qui est déterminante. En outre, l'absence d'intention de nuire est douteuse en l'espèce dès lors que Madame M K ne pouvait ignorer que, en rédigeant l'attestation litigieuse, elle ruinait définitivement toute relation professionnelle ou privée entre son employeur et Madame F L ;
- l'absence de caractère public de l'attestation est également indifférente dès lors qu'il ne peut être contesté que cette attestation a pour objet de divulguer auprès de tiers des informations relatives aux relations entre la SRL Stratex et Madame L et dès lors que Madame M K savait que Madame L aurait connaissance des propos rapportés et ne pourrait qu'en prendre ombrage ;
- c'est en vain également que Madame M K invoque l'absence d'atteinte à l'image commerciale de son employeur dès lors qu'il ne peut être sérieusement contesté que l'attestation, telle que rédigée par Madame M K, sonnait le glas de toute relation commerciale présente ou à venir entre la SRL Stratex et Madame L ;
- le fait que les éléments rapportés dans l'attestation litigieuse soient conformes à la réalité ou pas est indifférent, dès lors que ces faits sont des informations liées aux activités commerciales, aux relations avec un fournisseur et aux gérants de la SRL Stratex dont Madame M K a eu connaissance dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail et qu'il ne lui appartenait pas de révéler. Les autres éléments développés par Madame K pour tenter de démontrer que l'attitude professionnelle de Madame L n'aurait pas été correcte sont dénués de pertinence pour trancher le litige qui l'oppose à son employeur. Le présent litige n'implique en effet pas Madame L, ni la société Just Eve.

22.

En conclusion, c'est à juste titre que la SRL Stratex soutient qu'un employeur, gérant d'une petite entreprise à caractère familial, doit pouvoir parler librement devant les membres de son personnel des problèmes rencontrés avec l'un ou l'autre fournisseur, sans craindre que ses travailleurs ne dévoilent ces problèmes à l'extérieur.

Commet une faute la travailleuse qui, entendant fortuitement durant un déplacement professionnel le mécontentement de son employeur à l'égard d'un fournisseur ou assistant aux discussions que son employeur tient avec un concurrent à propos de ce fournisseur, fait état de ces informations dans une attestation destinée à servir en justice dans un litige qui oppose ce fournisseur et une de ses agentes. La petite taille de l'entreprise et la proximité entretenue entre les gérants de celle-ci et la travailleuse, encouragée par des conversations



privées auxquelles la travailleuse a participé sans retenue et sur un ton amical, justifient que l'employeur s'exprime en confiance devant ses travailleurs sans crainte d'être trahi par ceux-ci.

La divulgation des informations obtenues dans ce contexte, accompagnée d'impressions personnelles de la travailleuse quant aux émotions de son employeur, constitue un manquement au devoir de loyauté qui s'impose dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Au vu des éléments qui précèdent, la Cour juge que c'est à juste titre que l'employeur a considéré que la confiance qui doit présider aux relations de travail a été immédiatement et définitivement rompue par la faute commise par Madame M K

La demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sera déclarée non fondée.

2. La demande d'octroi d'une offre d'outplacement

23.

Tant l'article 11/3 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs que l'article 2 de la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002, telle que modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007, disposent que le droit au reclassement professionnel n'est pas accordé au travailleur licencié pour motif grave.

Dès lors que le licenciement pour motif grave est déclaré justifié par la Cour, Madame M K ne peut prétendre à une indemnité pour reclassement professionnel.

Cette demande sera déclarée non fondée.

3. La demande de délivrance des documents sociaux

24.

Le licenciement pour motif grave étant déclaré justifié, il n'y a pas lieu de condamner la SRL Stratex à délivrer les documents sociaux demandés par Madame M K

Cette demande sera déclarée non fondée.



4. Les dépens

25.

Conformément à l'article 1017 du Code judiciaire, la condamnation aux dépens sera prononcée entièrement contre Madame M K qui succombe sur l'ensemble des demandes soumises à la Cour.

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne²⁶.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif²⁷.

26.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 2.400,00 € pour la première instance,
- 3.000,00 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Il y a en outre lieu d'inclure dans les dépens les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées en première instance et en appel, qui seront délaissées à Madame M K , partie succombante.

²⁶ Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

²⁷ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, JT, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », JT, 2023, p. 175.



6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé,

En déboute Madame M K ,

Délaisse à Madame M K ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Me X I , en sa qualité de liquidateur de la SRL Stratex, liquidés à :

- **2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D , conseiller,
D. D , conseiller social au titre d'employeur,
B. M , conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I. M , greffier

I. M

B. M.

D. D

F. D



et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 24 mai 2024, où étaient présentes :

F. D , conseiller,

I. M , greffier

I. M

F. D

