



Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Numéro du répertoire 2021 /
R.G. Trib. Trav. 19/191/A
Date du prononcé 8 novembre 2021
Numéro du rôle 2020/AL/493
En cause de : A. J. C/ POSEMENT COULEURS SPRL

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-A

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

* Contrat de travail – motif grave (non) - dédommagement pour concurrence déloyale (non)
--

EN CAUSE :

Madame A. J., RRN XX.XX.XX-XXX.XX, domiciliée à
ci-après Mme J, partie appelante au principal et intimée sur incident,
comparaissant par Maître Lucie REYNKENS qui substitue Maître Barbara BENEDETTI, avocat
à 4100 BONCELLES, Route du Condroz 61-63

CONTRE :

POSEMENT COULEURS SPRL, BCE 0659.832.897, dont le siège social est établi à 4500 HUY,
Rue L'Apleit, 7,
ci-après la société ou l'employeur, partie intimée au principal et appelante sur incident,
comparaissant par Maître Frédéric HENRY, avocat à 4020 Liège, Square des Conduites-d'Eau
7

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture
des débats le 04 octobre 2021, notamment :

- le jugement attaqué, rendu le 12 octobre 2020 par le tribunal du travail de Liège,
division Huy, 3ème Chambre (R.G. 19/191/A) ;

- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 12 novembre
2020 et notifiée à l'intimée le 17 novembre 2021 par pli judiciaire ;

- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Huy, reçu au greffe de la Cour le 20 novembre 2020 ;

- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 16 décembre 2020 et notifiée par plis simples aux conseils des parties le 18 décembre 2020, fixant la cause à l'audience publique de la chambre 3-A du 4 octobre 2021 ;

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 16 février 2021 ;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 14 avril 2021 ;

- les conclusions additionnelles de l'intimée remises au greffe le 8 juin 2021 ;

- les conclusions de synthèse et le dossier de pièces de l'appelante remis au greffe le 2 août 2021 ;

- les conclusions de synthèse de l'intimée remises au greffe le 9 septembre 2021 ;

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 13 septembre 2021 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 4 octobre 2021.

•

• •

I. FAITS PERTINENTS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

Mme J. est née le XX XX 1987. Elle a été engagée par la société en qualité d'employée à mi-temps et à durée indéterminée à partir du 2 décembre 2017. Son contrat de travail indique qu'elle officiera en qualité de coach sportif, que sa tâche consistera essentiellement à donner des cours d'aquabike et que sa rémunération sera de 837,36 € bruts pour 16 heures de travail.

En vertu de l'article 5 de ce contrat, le travailleur s'engage à ne pas communiquer à des tiers les secrets de fabrication ou d'affaires de son employeur et à ne pas commettre un acte de concurrence déloyale ni d'y prêter son concours, et à ne pas compromettre la réputation et le renom de son employeur.

Mme J. est tombée en incapacité de travail le 10 juillet 2018.

Le 3 janvier 2019, sa mutuelle lui a accordé l'autorisation de reprendre une activité d'« enseignante infirmière et sport » (*sic*) du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020, à raison de 18h par semaine.

Par courrier recommandé du 8 janvier 2019, l'employeur a mis un terme à son contrat de travail sans préavis ni indemnité en raison d'une faute grave.

Le 11 janvier 2019, l'employeur a communiqué sa motivation :

« Nous avons appris et constaté que vous proposez sur Facebook vos services de coaching sportif privé. Vous effectuez cette annonce de manière entièrement publique et vous demandez qu'elle soit partagée. Vous annoncez notamment en date du 2 janvier 2019 des promotions et des soldes. Et vous êtes en contact avec des clients de notre établissement.

Dans la mesure où vous êtes occupée dans notre centre de bien-être et remise en forme pour la même fonction de coaching sportif, votre annonce publique constitue un acte de concurrence déloyale.

Pour rappel, en vertu de l'article 6 de votre contrat de travail et de l'article 8 du règlement du travail, « le travailleur s'engage à ne pas commettre un acte de concurrence déloyale ».

Cela est d'autant plus étonnant que vous êtes en incapacité de travail depuis déjà 6 mois ! Or les vidéos que vous publiez sur Facebook vous montrent en pleine séance d'exercice physique (vidéos en dates du 4 janvier 2019, 6 janvier 2019, 7 janvier 2019).

Nous estimons que de tels faits peuvent être qualifiés de manquements graves rendant immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous.

Nous nous réservons également le droit de réclamer des dommages-intérêts ».

Le syndicat de Mme J. a contesté l'existence d'un motif grave le 21 janvier 2019, sans convaincre l'employeur.

Par une requête du 7 juin 2019, Mme J. a contesté son licenciement pour motif grave devant le Tribunal du travail de Liège, division Huy. Elle réclamait la somme de 1.716,37 € bruts à titre d'indemnité de rupture, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 8 janvier 2019 jusqu'à complet paiement, ainsi que la condamnation de la société aux dépens.

Corrélativement, l'employeur a fait une demande reconventionnelle de dommages et intérêts pour concurrence et concurrence déloyale, chiffrée provisionnellement à 1 €.

Par son jugement du 12 octobre 2020, le Tribunal a dit les deux demandes recevables et non fondées. Il a estimé que les activités de Mme J. sur Facebook constituaient une concurrence faite à son employeur, justifiant un licenciement pour motif grave, mais qu'il n'en résultait aucun préjudice pouvant donner lieu à réparation pour son employeur. Il a donc validé le licenciement sans toutefois octroyer de dommages et intérêts à l'employeur.

Mme J. a interjeté appel de ce jugement par une requête du 12 novembre 2020.

II. OBJET DE L'APPEL ET POSITION DES PARTIES

II.1. Demande et argumentation de Mme J.

Mme J. conteste le respect du délai de 3 jours depuis la prise de connaissance du motif grave allégué, estimant les faits reprochés connus depuis bien plus longtemps. Quant au fond, elle estime n'avoir commis aucune faute, ayant été engagée pour donner des cours d'aquabike ou du coaching dans l'eau, les cours de pilates n'ayant été donnés qu'à titre de test de façon épisodique et les deux activités étant distinctes. Elle estime avoir fait preuve d'une parfaite loyauté. Elle réclame donc une incapacité de travail équivalente à 8 semaines de rémunération, soit 1.716,37 € bruts.

Concernant la demande reconventionnelle de la société, Mme J. fait observer que les clauses du contrat et du règlement de travail auxquelles la société se réfère ne sont pas conformes à l'article 65 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail et qu'elle ne s'est pas adonnée à une activité concurrente.

Elle demande de déclarer l'appel recevable et fondé, de réformer le jugement entrepris en ce qui concerne le licenciement pour motif grave, de condamner la société à lui verser la somme de 1.716,37 € bruts à titre d'indemnité de rupture à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 8 janvier 2019 jusqu'à complet paiement, de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il déboute l'employeur de son action reconventionnelle et de condamner ce dernier aux dépens d'instance et d'appel.

II.2. Demande et argumentation de la société

La société estime avoir respecté le délai de 3 jours et considère que le motif grave est établi en raison de l'activité concurrente et déloyale de Mme J., exercée pendant une incapacité de travail (ce qui était de nature à reporter sa guérison).

La société forme un appel incident visant à obtenir la condamnation de Mme J. au paiement de dommages et intérêts pour concurrence déloyale à hauteur de 1.500 €. Pour le surplus, elle postule la confirmation du jugement et la condamnation de Mme J. aux dépens.

III. LA DECISION DE LA COUR

III. 1. Recevabilité des appels

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement attaqué ait été signifié. L'appel principal a été introduit dans les formes et délai légaux. Les autres conditions de recevabilité sont également réunies. L'appel principal de Mme K. est recevable. Il en va de même de l'appel incident de la société, formé par ses premières conclusions.

III.2. Fondement

Délai de 3 jours et organe compétent pour licencier

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail stipule 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 suffisante¹. 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 suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice².

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 lieu³.

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 licencier⁴, sans que l'entreprise puisse être tenue de s'organiser pour qu'elle soit informée plus tôt ou en temps utile⁵, sans que l'enquête que l'employeur prescrit doive être entamée sans délai et menée avec célérité⁶ et sans qu'il puisse être envisagée la possibilité d'un congé plus rapide mais irrégulier puisque notifié par une personne ou un organe incompétent.

De même, 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.

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 forme⁷.

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

Selon l'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou

¹ Cass., 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58, Cass., 23 mai 1973, *J.T.T.*, 212.

² Cass., 22 octobre 2001, www.juportal.be, Cass. 14 mai 2001, *J.T.T.*, p. 390, Cass., 19 mars 2001, www.juportal.be, Cass. 14 octobre 1996, *J.T.T.*, p. 500, Cass. 11 janvier 1993, *J.T.T.*, p. 58.

³ Cass., 14 mai 2001, www.juportal.be, Cass., 25 avril 1988, www.juportal.be.

⁴ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 24 juin 1996, *Pas.*, n° 254.

⁵ Cass., 7 décembre 1998, *Pas.*, n° 506, Cass., 13 mai 1991, *Pas.*, p. 803.

⁶ Cass., 17 janvier 2005, www.juportal.be.

⁷ Cass., 15 juin 1981, *Pas.*, 1981, p. 1170.

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.

Dans le cas d'espèce, la reprise d'activité n'a été autorisée par la mutuelle qu'à partir du 2 janvier 2019 et l'employeur soutient avoir pris connaissance des films postés sur Facebook qui ont provoqué le licenciement le vendredi 4 janvier 2019. Vu sa vraisemblance, cette déclaration convainc la Cour. Par ailleurs, c'est en vain que Mme J. soutient que les vidéos en question auraient été tournées en août 2018 et que la société en aurait eu connaissance.

En notifiant le licenciement le mardi 8 janvier 2019, la société a respecté le délai légal de 3 jours. La motivation est également intervenue dans le délai légal.

Licenciement pour motif grave

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

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

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

Il est admis que pour apprécier le caractère de motif grave, il faut se poser la question de savoir si le comportement reproché permet ou non le maintien de la confiance indispensable dans les relations professionnelles, indépendamment du fait de savoir si la faute est de nature contractuelle ou si l'employeur a subi un préjudice⁸. Pourvu qu'il ne méconnaisse pas la notion légale de motif grave, le juge apprécie souverainement la gravité de la faute et son incidence sur la possibilité de poursuivre la relation professionnelle⁹.

⁸ Cass., 20 novembre 2006, www.juportal.be, Cass., 3 juin 1996, www.juportal.be, Cass., 6 mars 1995, *Pas.*, p. 278 ; Cass., 9 mars 1987, *Pas.*, p. 815.

⁹ Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.

Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif¹⁰. Il peut, à la condition de ne pas modifier les critères que la loi donne de cette notion, avoir égard à tous éléments de nature à fonder son appréciation¹¹.

Il est indifférent que les circonstances en question soient ou non invoquées dans la notification des motifs¹² et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours antérieur au congé¹³.

Par contre, un fait ultérieur au congé ne peut influencer sur la gravité du motif invoqué et l'impossibilité immédiate et définitive qui en résulte¹⁴.

Néanmoins, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé¹⁵ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

Il est traditionnellement jugé que les comportements malhonnêtes, frauduleux ou déloyaux du travailleur à l'égard ou au préjudice de son employeur ont un caractère de motif grave de licenciement. C'est pour ce motif que, en règle, des actes effectifs de concurrence exercée pendant la durée du contrat - à plus forte raison quand elle est déloyale¹⁶, des faits de vols¹⁷, de la rédaction de faux rapports d'activité ou de faux pointage¹⁸ ou d'autres comportements du même ordre sont retenus au titre de motif grave.

En l'espèce, si l'employeur installe le débat sur le terrain de la concurrence, et même de la concurrence déloyale, c'est sans tenir compte de toutes les circonstances de la cause.

Le 5 juin 2018, Mme J. a informé son employeur qu'elle avait une proposition pour donner cours de pilates le dimanche dans un autre endroit. Il ne ressort d'aucune pièce que son employeur s'y serait opposé. Le 11 juin 2018, elle a annoncé qu'elle allait s'inscrire comme indépendante complémentaire pour pouvoir donner d'autres cours ailleurs.

¹⁰ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

¹¹ Cass., 6 juin 2016, www.juportal.be.

¹² Cass., 21 mai 1990, www.juportal.be

¹³ Cass., 6 septembre 2004, www.juportal.be

¹⁴ Cass., 1er octobre 2012, www.juportal.be, *Pas.*, 2012, p. 1793, *Rev. dr. Santé*, 2013-14, p. 107, note S. TACK.

¹⁵ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, n° 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376.

¹⁶ W. VAN ECKHOUTTE et V. NEUPREZ, *Compendium social 2019-2020 – Droit du travail*, Kluwer, n° 4546 et les nombreuses références citées.

¹⁷ *Idem*, n° 4548.

¹⁸ *Idem*, n° 4587 et 4588.

Dans un message du 2 juillet 2018, l'employeur a encouragé Mme J. à trouver une clientèle à coacher car « moi ce qui m'importe, c'est que tu gagnes ta vie ». Moins d'une heure plus tard, Mme J. a écrit « Mais ça veut dire que je prends des clientes de chez <l'employeur>... je ne voulais pas faire ça ». L'employeur a répondu « Tu veux dire me prendre les clientes pilates ? Pcq c'est pas pour 5 clientes » avant d'ajouter « De toute façon, on savait qu'en septembre c'était fini ».

Mme J. est ensuite tombée en incapacité de travail le 10 juillet 2018.

Ces messages assoient la thèse de Mme J. selon laquelle les locaux de l'employeur, qui a axé son activité autour d'une piscine, ne permettaient pas de donner de façon pérenne des cours de gym au sol, dont les fameux cours de pilates. Si la société a bien organisé quelques cours de pilates donnés par Mme J., c'est à titre de ballon d'essai, pendant l'été, à l'extérieur des locaux et à l'instigation de Mme J. La volonté de la société n'était pas d'investir dans cette direction.

Il ressort également des échanges en question que l'employeur a encouragé Mme J. à trouver une autre activité pour compléter son maigre revenu et qu'il était même prêt à renoncer à quelques clients à son profit.

Compte tenu de ces circonstances, *subjectivement*, Mme J. pouvait légitimement penser qu'en tentant de développer une activité de coaching sportif axé sur des cours se donnant au sol (et non dans une piscine), d'une part elle ne portait en rien préjudice aux intérêts de son employeur qui ne cherchait pas à développer cette activité, et d'autre part qu'elle avait l'accord implicite de celui-ci. Elle a agi en toute bonne foi.

En commençant une activité à laquelle son cursus la destinait (les qualifications de Mme J. ressortent des pages Facebook déposées en pièce) et dont on ne peut exclure que, *objectivement*, elle recoupe partiellement le champ d'activité de son employeur (le sport et la remise en forme), sans prendre les convenances de ce dernier, Mme J. a certes fait preuve d'indélicatesse, mais cette faute n'est pas d'une telle gravité qu'elle justifie un licenciement sans préavis ni indemnité.

En l'espèce, aucun comportement malhonnête, frauduleux ou déloyal ne peut être reproché à Mme J. C'est pour ce motif qu'il n'est pas utile, pour se prononcer sur l'existence d'un motif grave, de qualifier l'activité de Mme J. au regard du reproche de concurrence et de concurrence déloyale. En effet compte tenu du contexte factuel très particulier de cette affaire, en raison de la bonne foi évidente de Mme J., quand bien même l'activité pourrait objectivement se voir reconnaître un caractère concurrentiel, la faute commise par Mme J.

n'était pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre son employeur et elle-même.

Il est par ailleurs quelque peu léger de soutenir que l'activité de Mme J. était de nature à reporter sa guérison alors qu'elle était autorisée par le médecin de la mutuelle et que le motif de l'incapacité est inconnu. Ces allégations ne permettent pas d'établir un motif grave.

En réalité, l'employeur ne démontre aucun motif grave.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige. L'appel principal de Mme J. est fondé et le jugement doit être réformé sur ce point.

Mme J. ouvre le droit à une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 1.716,37 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 8 janvier 2019 jusqu'à complet paiement.

Indemnisation de la concurrence déloyale

La société démontre que Mme J. a eu des contacts dans le cadre de son activité de coaching avec en tout et pour tout deux de ses clientes et ne démontre pas qu'elle aurait perdu leur clientèle, ni même qu'elle l'aurait perdue de ce chef et non pour un autre motif. Ainsi que les premiers juges l'ont à bon droit relevé, elle ne démontre aucun dommage résultant de l'activité de Mme J. Quand bien même celle-ci pourrait être qualifiée de concurrence, elle ne donnerait lieu à aucune indemnisation.

L'appel incident de la société est non fondé.

IV.3. Les dépens

Il y a lieu de condamner la société aux dépens des deux instances, conformément à l'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de deux éléments :

- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure doit être liquidée à 480 € pour la première instance et à 520 € pour l'appel.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Cette contribution doit être liquidée en termes de dépens même si elle n'a pas été perçue lors de l'inscription de la cause au rôle¹⁹.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Dit l'appel principal de Mme J. recevable et fondé
- Condamne la société à lui verser une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 1.716,37 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 8 janvier 2019 jusqu'à complet paiement
- Dit l'appel incident de la société recevable mais non fondé
- Condamne la société aux dépens, soit les indemnités de procédure de 480 € et 520 € et deux fois la contribution de 20 € au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

¹⁹ Cass., 26 novembre 2018, www.juportal.be

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Mesdames, Monsieur

Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
Georges MASSART, Conseiller social au titre d'employeur,
Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ, Conseiller social suppléant au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Lionel DESCAMPS, greffier,
lesquels signent ci-dessous excepté Madame Maria-Rosa FORTUNY-SANCHEZ qui se trouve
dans l'impossibilité de le faire conformément à l'article 785 alinéa 1^{er} du Code judiciaire,

le Greffier,

le Conseiller social,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du
travail de Liège, division Liège, en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-
Lambert, 30, à Liège, le huit novembre deux mille vingt et un,
par Madame Katrin STANGHERLIN, Conseillère faisant fonction de Présidente,
assistée de Lionel DESCAMPS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,