



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
R.G. Trib. Trav. 19/1003/A
Date du prononcé 17 mars 2022
Numéro du rôle 2020/AL/582
En cause de : P. G. C/ STANDARD DE LIEGE SA

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

CHAMBRE 3-D

Arrêt

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

+ contrat de travail d'employé – directeur financier - société anonyme – licenciement pour motif grave – conseil d'administration compétent pour le licenciement – la décision du conseil d'administration d'une société anonyme alors qu'il n'est pas régulièrement composé engage néanmoins cette société - licenciement notifié par l'administrateur délégué et motifs du licenciement notifiés par le directeur général – mandat pour licencier pas contesté ni par le conseil d'administration ni par l'administrateur délégué, ni par le directeur général – contestation par le travailleur de la compétence des personnes l'ayant licencié seulement 3,5 mois après le licenciement – tardif

clause d'exclusivité et obligation de demander une autorisation pour pouvoir exercer une activité accessoire - valable pour l'exercice d'activités accessoires qui portent atteinte à l'exécution loyale du contrat de travail

preuve par attestation – écartement des attestations des administrateurs car ils font partie d'un organe de la société

art 35 LCT, art 961 Cjud.

EN CAUSE :

Monsieur P. G.,

partie appelante,
ayant pour conseil Maître Jacques CLESSE, avocat à 4000 LIEGE, Quai de Rome 2
et ayant comparu personnellement, assistée par son conseil,

CONTRE :

La SA STANDARD DE LIEGE, inscrite à la banque carrefour des entreprises sous le numéro 0433.255.448, dont le siège social est établi à 4000 LIEGE, Rue de la Centrale, 2,

partie intimée,
ayant comparu par son conseil, Maître Kevin DIEU, avocat à 1160 AUDERGHEM, Boulevard du Souverain 280



INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 février 2022, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 5 octobre 2020 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 2ème Chambre (R.G. 19/1003/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la Cour du travail de Liège, division Liège, le 23 décembre 2020 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 29.12.2020 invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 27.1.2021 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la Cour le 5.1.2021 ;
- l'ordonnance rendue le 23.2.2021, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 6.1.2022 ;
- l'ordonnance rectificative rendue le 19.3.2021, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 17.2.2022 ;

- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse, et les conclusions de synthèse de la partie intimée, reçues au greffe de la Cour respectivement les 29.3.2021, 13.8.2021 et 15.12.2021 ;
- les conclusions, les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la Cour respectivement les 31.5.2021 et 14.10.2021 ;

- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la Cour le 27.1.2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la Cour le 28.1.2022 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, déposé à l'audience publique du 17 février 2022 ;

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 17 février 2022 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

I.- ANTÉCÉDENTS PERTINENTS

Monsieur P. G., l'appelant, ci-après Monsieur G a été engagé par la SA STANDARD 2000 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée du 11.4.1996 qui a pris cours le 1.8.1996, pour exercer la fonction suivante: « *tenue de la comptabilité, en collaboration avec les services de la S.A. Standard de Liège et la SA Standard 2000.* » Il est alors engagé avec une ancienneté conventionnelle de 10 ans.

En juin 1998, Monsieur L. D'O. est devenu président du Conseil d'administration du STANDARD.

Selon une convention tripartite non datée, le contrat de travail de Monsieur G. a été transféré par la SA STANDARD 2000 à la SA STANDARD DE LIEGE (ci-après le STANDARD) à partir du 1.7.2002, Monsieur G. conservant son ancienneté conventionnelle de 10 ans à la date d'entrée en service le 1.8.1996, ainsi que sa fonction de comptable.

En juin 2011, Monsieur D est devenu le nouveau propriétaire du club et a succédé à Monsieur D'O. en qualité de président et administrateur-délégué du club.

Le 12.9.2013, le STANDARD a licencié Monsieur G. moyennant prestation d'un préavis à prester de 17 mois commençant à courir le 1.10.2013. Le motif du licenciement était ainsi libellé par Monsieur D.:

« Ma confiance a en effet été ébranlée par plusieurs incidents récents, en particulier la fuite d'informations qui n'étaient connues que de quelques personnes (dont vous) et se retrouvaient dans les médias, le plus souvent d'ailleurs de façon biaisée ou hors contexte.

A votre niveau de fonction et de responsabilités, la confiance doit être totale, et tel n'est plus le cas en l'espèce.

J'attire votre attention sur le fait que votre obligation de discrétion, et en particulier de vous abstenir de divulguer toute information confidentielle dont vous auriez connaissance, s'applique intégralement pendant la durée de votre préavis, et que toute violation entraînera de notre part une réaction ferme. »

Il ne ressort pas des éléments du dossier que Monsieur G. aurait contesté ce licenciement ou sa motivation.

Le 3.11.2014, Monsieur G et le STANDARD, représenté par Monsieur D signent « *lu et approuvé* » une convention une convention ayant pour objet de renoncer au préavis notifié et de poursuivre le contrat de travail. Il y est précisé que les dispositions du contrat de travail restent inchangées (notamment l'ancienneté conventionnelle de 10 ans à l'entrée et l'ancienneté acquise depuis lors), sous deux réserves :

- adaptation des conditions légales de résiliation en faveur de Monsieur G. en cas de rupture ultérieure du contrat;
- Monsieur G. obtient le droit de s'absenter un demi-jour par semaine avec maintien de sa rémunération (article 3).

Il semble que cet article 3 n'était pas prévu initialement.

Monsieur G dépose l'attestation d'une ex-employée du STANDARD, la dame M.C. selon laquelle :

« (...) au retour de mon congé de maternité en mars 2015 avoir été mise au courant par le responsable des ressources humaines que mon collègue P.G. prenait ½ journée par semaine pour travailler à titre complémentaire. », alors que le responsable des ressources humaines, le sieur T, conteste avoir été informé d'une telle activité complémentaire (cfr infra).

A partir du 1.1.2015, Monsieur G est enregistré à la BCE pour une activité indépendante de « *Services administratifs combinés de bureau* » à son domicile privé.

En juin 2015, Monsieur V est devenu le nouveau propriétaire du STANDARD et a succédé à Monsieur D. en qualité de président du conseil d'administration.

Le 23.6.2015, le sieur B.W. devient un des administrateurs du STANDARD via la SPRL B2Consult.

Le 27.7.2015, un avenant au contrat de travail de Monsieur G est signé. Il précise que Monsieur G. est confirmé au poste de « *Directeur Financier* » et prévoit l'augmentation de la rémunération mensuelle brute à 7.000,00 € et la mise à disposition d'un GSM avec notamment des appels et SMS illimités en Belgique considérée comme un avantage en nature. La « *Job Description* » du « *Head of Finance* » qu'était Monsieur G mentionne comme missions : trésorerie (7 activités), compta générale (7 activités), compta analytique (3 activités), budgets (3 activités), licences (6 activités), matches (4 activités), litiges (3 activités), fiscalité (8 activités), paie (1 activité), secrétariat général (4 activités). Le sieur B.W. y est mentionné comme son supérieur hiérarchique.

Le règlement de travail du STANDRAD contient un article 4 « *Exclusivité* » :

« *Si le travailleur souhaite effectuer des prestations pour des tiers, en plus de sa fonction auprès de l'employeur, il doit le signaler par écrit à son employeur et obtenir l'autorisation préalable de son employeur.*

L'exercice d'activités professionnelles pour des tiers n'est pas autorisé, lorsque ces activités sont inconciliables avec l'occupation du travailleur auprès de l'employeur. Sont entre autres considérées comme activités inconciliables : les activités exercées au service d'un concurrent, les activités qui peuvent créer un conflit d'intérêt, ou les activités qui requièrent tellement de temps que l'exécution de la fonction pour l'employeur est menacée. »

Ce règlement de travail a été porté à la connaissance de la direction du STANDARD, dont Monsieur G, par mail du 6.6.2017 signalant un affichage jusqu'au 20.6.2017. Ce même 6.6.2017, le règlement de travail a été transmis par lettre recommandée à l'Inspection des Lois Sociales l'informant de son affichage. Par lettre recommandée du 21.6.2017, le STANDARD informe l'Inspection des Lois Sociales qu'aucun commentaire n'avait été émis et que le règlement était ainsi en vigueur à partir du 21.6.2017.

Selon les statuts du STANDARD, coordonnés le 10.3.2017 :

- son conseil d'administration se réunit sur la convocation et sous la présidence de son Président (....) chaque fois que l'intérêt de la société l'exige (article 16) ;
- Le Conseil d'administration ne peut délibérer et statuer valablement que (...) si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés. Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité des voix. (article 17) ;
- Les délibérations du Conseil d'administration sont constatées dans des procès-verbaux signés par tous les membres qui ont pris part à la délibération ou au moins par ceux qui ont concouru à la formation de la majorité. Ces procès-verbaux sont consignés dans un registre spécial. Les procurations y sont annexées. Les copies ou extraits à produire en justice ou ailleurs sont signés par le Président ou par deux administrateurs (article 18)
- Le Conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'assemblée générale. (article 19) ;
- Le Conseil d'administration peut conférer à toute personne de son choix, associée ou non, tels pouvoirs spéciaux qu'il détermine. (article 21).
- La société est représentée à l'égard des tiers (...) par deux administrateurs agissant conjointement et qui n'auront en aucun cas à justifier d'une décision préalable du conseil d'administration (article 23).

Le 14.11.2017, Monsieur D'O, précité, devient administrateur du club du FC ANTWERP (qui joue au même niveau que le STANDARD et il est de notoriété publique que les relations entre les deux clubs étaient exécrables) par l'intermédiaire de sa SPRL PODIUM.BE dont il est le gérant. Cette dernière facture ses prestations au FC ANTWERP. Cette SPRL PODIUM.BE détient à 100% trois autres sociétés à savoir : B.C.F. INVEST, FRAB INVEST, MA BRASSERIE, qui sont étrangères au football. Monsieur D'O (avec un sieur A.C.)

détient encore la S.A. FLORINDA. Le sieur G tient tout au moins la comptabilité journalière de toutes ces sociétés qui ont d'ailleurs, à l'exception de la SPRL PODIUM.BE, leur siège social à son domicile privé.

Monsieur G a utilisé les 6.4.2018, et 23.5.2018 le matériel du STANDARD (scanner, e-mail) pour son activité complémentaire au profit de Monsieur D'O.

Du relevé téléphonique GSM professionnel du sieur G on constate :

- 26/03 - 25/04/2018 : 6 appels sortants et 9 SMS vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.;
- 26/04 - 25/05/2018 : 5 appels sortants vers le numéro de GSM de Monsieur D'O..
- 26/05 - 25/06/2018 : 17 appels sortants et 10 SMS vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.;
- 26/06 - 25/07/2018 : 5 appels sortants et 2 SMS vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.
- 26/07 - 25/08/2018 : 9 appels sortants et 9 SMS vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.;
- 26/08 - 25/09/2018 : 7 appels sortants et 1 SMS vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.;
- 26/09 – 17/10/2018 : 2 appels sortants, 1 SMS et 1 MMS vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.;

Le 18.10.2018, le «*Footballgate*» a éclaté en Belgique, à savoir le plus grand scandale que la Belgique ait connu dans le milieu du football, touchant de nombreux clubs, dirigeants, entraîneurs et agents de joueurs pour des suspicions de matchs truqués, de corruption et de pratiques douteuses sur le marché des transferts (pièce 19). Il y était notamment évoqué des arrangements financiers entre les directions de deux clubs de football afin de falsifier au moins un match important pour l'un des deux clubs.

Du relevé téléphonique GSM professionnel du sieur G on constate :

- 18/10 - 22/11/2018 : 8 appels sortants vers le numéro de GSM de Monsieur D'O.

Le 20.11.2018, le responsable des ressources humaines transmet, notamment, à Monsieur G la version électronique du règlement du travail.

Le 22.11.2018, le journal La Meuse publie en page 1 le titre suivant « *Football Leaks p 19 - 2 millions d'€ pour D'O sur le transfert de Ma* » et en page 19 un article intitulé « *Ma. à City: 2 millions pour L. D'O. J.Me a rétrocédé à l'ancien boss du Standard, qui ne peut plus exercer la fonction d'agent ou d'intermédiaire, la moitié de sa commission sur le*

transfert du Français. Une somme réinvestie dans l'immobilier liégeois » » (Monsieur Ma. est un ancien joueur du Standard et Monsieur D'O. l'ancien président du Conseil d'administration du STANDARD.) Selon cet article :

- l'agent de joueur internationalement connu (J. Me.) aurait partagé sa commission, pour le transfert de Monsieur Ma., avec Monsieur D'O. et sa société liégeoise, la SPRL PODIUM;

- la SPRL PODIUM aurait élargi, en février 2015, son objet social aux «*services, gestion et conseils en matière sportives et autres* », et que ce serait via cette SPRL que Monsieur D'O dirigerait le club de l'ANTWERP depuis 2017.

Selon le STANDARD cet « *article a donc logiquement éveillé la curiosité de Monsieur G (administrateur et directeur général du Standard) qui a souhaité en savoir plus sur cette « SPRL Podium ». C'est ainsi qu'à la suite de recherches sur internet, il a découvert qu'il s'agissait de la SPRL « Podium.be » et que, sur base des comptes annuels de la société, cette société était effectivement détenue par Monsieur D'O. et qu'il en était également le gérant. Monsieur G. a ensuite constaté que la SPRL Podium.be détenait à 100% trois autres sociétés (B.C.F. INVEST, FRAB INVEST, MA BRASSERIE) dont le siège social de chacune d'elles était établi à (...) soit au domicile de Monsieur G.*

Puis, le Standard a découvert ce qui suit:

- *Monsieur G. exerçait une activité complémentaire en tant qu'indépendant personne physique et son siège social était situé à son domicile. Le Standard l'ignorait totalement*

- *Une autre société détenue par Monsieur D'O (et Monsieur C), la S.A. Florinda, avait également son siège social au domicile de Monsieur G. » (pages 3 et 4 de ses conclusions de synthèse d'appel)*

Le STANDARD produit dans son dossier de pièces les attestations des administrateurs A.G. et B.V. qui confirment cette version.

Monsieur G, de son côté produit les attestations de 2 ex-secrétaires du STANDARD selon lesquelles il était connu depuis toujours au STANDARD que Monsieur G. entretenait des relations privilégiés avec le sieur D'O et travaillait pour lui ou ses sociétés. Ces attestations ont été établies à un moment où ses dames étaient en litige avec le STANDARD pour avoir été licenciées pour motif grave notamment pour avoir dénigré la société. Les faits ont été reconnus par arrêts du 16.12.2021 de la cour de céans comme fautifs mais pas à ce point grave pour constituer un motif grave. Les arrêts en question ont été évoqués à l'audience de plaidoiries dans la présente affaire.

Le STANDARD produit encore les attestations de son responsable des ressources humaines, le sieur P.J., qui atteste que :

« (...) Il n'a jamais été officiellement fait mention d'une quelconque activité complémentaire à laquelle le Standard de Liège aurait donné son autorisation. P.G

n'a d'ailleurs jamais demandé l'autorisation par écrit au Standard de Liège afin d'exercer cette activité.

A aucun moment, P.G. ne nous a informé qu'il exerçait une activité complémentaire pour le compte d'une société détenue par L. D'O, concurrent direct du Standard de Liège.

Au-delà de ça, il nous a encore moins informé du fait que plusieurs sociétés détenue par L. D'O avaient leur siège social à l'adresse de son domicile privé

Je confirme donc que si P.G. prétend avoir reçu un jour l'accord de son employeur afin d'exercer une activité complémentaire, à l'analyse de son dossier, aucun document n'y fait mention explicitement, ni avec la Direction actuelle ni avec les Directions antérieures. »

Le STANDARD produit en pièces 47 et 21 de son dossier :

• « LE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION N° 202BIS DU 22 NOVEMBRE 2018

Le conseil d'administration se réunit en urgence le 22 novembre 2018 à 16h15. à la demande de la S.P.R.L. SFTM représentée par son représentant permanent Monsieur A.G.

Sont présents :

- *B.V., administrateur et Président du conseil d'administration,*
- *S.P.R.L. SFTM, administrateur, représentée par son représentant permanent A.G.;*
- *S.P.R.L. B2CONSULT, administrateur, représentée par son représentant permanent B.W. par téléphone.*

N'ont pu être joints et sont par conséquent excusés 2

- *S.P.R.L. PHAKIMOK, administrateur, (...)*
- *S.P.R.L. BEWATT, administrateur, (...)*
- *S.P.R.L. BELGIAN SPORT ADVICE, administrateur. (...)*
- *M.P., administrateur;*
- *J-Y R., administrateur;*
- *O.R., administrateur.*

Le conseil administration a en effet pris connaissance de faits graves concernant Monsieur P.G., directeur financier, qui peuvent donner lieu à un licenciement pour motif grave.

La séance est ouverte à 16h16 par Monsieur B.V., administrateur et Président du conseil d'administration.

Monsieur B.W., représentant permanent de la S.P.R.L. B2CONSULT, administrateur, participe à la délibération par téléphone.

Ordre du jour

1. Licenciement pour motif grave de Monsieur P.G., directeur financier

Délibération.

Licenciement directeur financier pour motif grave

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration décide à l'unanimité de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur P.G., directeur financier. Le conseil est en effet informé des liens étroits entre le directeur financier, P.G., et le directeur d'un club concurrent (l'Antwerp), Monsieur D'O. En effet, Monsieur G. exerce une activité complémentaire (qui était jusque-là inconnue du Standard) et il apparaît qu'une société de Monsieur D'O détient à 100% trois autres sociétés dont le siège social est, pour chacune d'elles, établi au domicile de Monsieur G. Une quatrième société détenue en partie par Monsieur D'O a également son siège social au domicile de Monsieur G. Monsieur G. a dissimulé cette situation qui est source de graves conflits d'intérêts.

Le conseil d'administration donne tous pouvoirs à Monsieur B.V. et à la S.P.R.L. SFTM, représentée par A.G. de signer en son nom, seul ou conjointement, tous documents utiles dans le cadre de ce licenciement pour motif grave de P.G.

La séance est clôturée à 16h30,

Le Président du conseil d'administration veillera à produire un extrait conforme de la présente délibération afin qu'il soit produit en justice.

B.V.

Président

SPRL SFTM

Administrateur

A.G.

Représentant permanent »

• « Extrait conforme de la délibération du conseil d'administration du 22/11/2018 de la SA STANDARD (...)

Après en avoir délibéré, le conseil, d'administration décide à l'unanimité de procéder au licenciement pour motif grave de Monsieur P.G., directeur financier.

Le conseil d'administration donne tous pouvoirs à Monsieur B.V. et à la S.P.R.L. SFTM, représentée par A.G., de signer en son nom seul ou conjointement, tous documents utiles dans le cadre de ce licenciement pour motif grave de P.G.,

Pour extrait conforme.

B.V.

Président »

Monsieur G produit l'attestation conforme à l'article 961 du Code judiciaire de Madame M.P., administrateur selon laquelle elle n'a jamais été convoquée pour délibérer sur le licenciement pour motif grave de Monsieur G.

Le 22.11.2018, il y a eu un entretien entre le STANDARD et Monsieur G suite à lequel il est remis à Monsieur G la notification de son licenciement pour motif grave qu'il signe pour réception. Pour le STANDARD cette notification est signée par Monsieur V, président.

Du relevé téléphonique GSM professionnel du sieur G on constate à la date du 22.11.2018, trois appels, soit à 17h25, à 17h30 et à 18h17, à Monsieur D'O. Il n'est pas contesté que les 2 premiers appels ont eu lieu immédiatement après l'entretien et le dernier juste après que Monsieur G ait quitté le stade.

Il n'est pas contesté que Monsieur G ne s'est plus présenté à son travail par la suite.

Par lettre recommandée du 23.11.2018, le STANDARD a notifié à Monsieur G les motifs de son licenciement :

« (...)»

1. *Vous exercez une activité complémentaire d'indépendant en personne physique et le siège de votre activité se situe à votre domicile (...). Toutefois, vous ne l'avez jamais signalé par écrit à votre employeur et, a fortiori, vous n'avez jamais obtenu l'autorisation préalable de votre employeur pour l'exercice d'une telle activité.*

Or, vous aviez parfaitement connaissance de l'article 4 du règlement de travail qui stipule ce qui suit:

«Si le travailleur souhaite effectuer des prestations pour des tiers, en plus de sa fonction auprès de l'employeur, il doit le signaler par écrit à son employeur et obtenir l'autorisation préalable de son employeur.

L'exercice d'activités professionnelles pour des tiers n'est pas autorisé, lorsque ces activités sont inconciliables avec l'occupation du travailleur auprès de l'employeur. Sont entre autres considérées comme activités inconciliables: les activités exercées au service d'un concurrent, les activités qui peuvent créer un conflit d'intérêt, ou les activités qui requièrent tellement de temps que l'exécution de la fonction pour l'employeur est menacée. »

Vous avez d'ailleurs volontairement passé sous silence cette activité complémentaire, et son contenu, car vous saviez pertinemment qu'elle n'aurait jamais été acceptée par votre employeur puisque vous travaillez avec/pour L. D'O qui n'est autre que le directeur et l'un des administrateurs de l'un de nos concurrents, le club du FC Antwerp.

En effet, Monsieur D'O est, via sa S.P.R.L. PODIUM.BE, administrateur et directeur du FC Antwerp (que ce soit la société ou l'ASBL du club de l'Antwerp. Il apparaît ainsi que Monsieur D'O. est, via sa S.P.R.L. PODIUM. BE, en réalité l'un des représentant permanent de la personne morale (la S.A. ROYAL ANTWERP FOOTBALL CLUB) et l'un des deux gérants du club, à côté de Monsieur P.G.(qui est notamment le Président et propriétaire du club).

Or, cette S.P.R.L. PODIUM.BE (détenue par Monsieur D'O et dont il est également le gérant) détient à 100% trois autres sociétés (B. C. F. INVEST, FRAB INVEST, MA BRASSERIE) dont le siège social est, pour chacune d'elles, établi à votre domicile ...

Nous avons par ailleurs découvert qu'une autre société (la S.A. FLORINDA) détenue par Monsieur D'O et Monsieur A.C. avait aussi son siège à votre domicile...

Vous comprendrez donc aisément (raison pour laquelle d'ailleurs vous n'avez jamais informé votre employeur) qu'une telle situation est inacceptable pour votre employeur et que cela rompt immédiatement et définitivement la confiance.

2.

Ces faits, graves en soi, le sont d'autant plus pour les raisons suivantes.

2.1.

En admettant même que, lorsque Monsieur D'O était actionnaire et aussi un président de club, vous ayez pu considérer que votre employeur était au courant de (et acceptait) votre activité complémentaire (ce qui n'est déjà pas établi), il est d'une particulière mauvaise foi de considérer qu'une telle autorisation serait restée applicable après le départ de Monsieur D'O., et plus encore au moment où il est devenu dirigeant d'un club concurrent.

Cet élément de mauvaise foi aggrave indiscutablement la gravité des faits.

2.2.

Vous aviez déjà été averti dans le passé, notamment compte tenu de votre niveau de fonction et de responsabilités, sur le fait que la confiance devait être totale, puisqu'il vous avait été reproché d'avoir notamment divulgué des informations

confidentielles à la presse. Vous aviez alors été licencié en septembre 2013 moyennant la prestation d'un délai de préavis. Toutefois, il avait ensuite été convenu, compte tenu de votre amendement, d'annuler le congé et le préavis.

Il n'en reste pas moins que des premiers faits avaient déjà dû vous être reprochés à l'époque, et que vous devriez être d'autant plus conscient de l'importance de la relation de confiance entre vous et votre employeur.

2. 3.

Vous occupiez le poste de directeur financier du club, ce qui à l'évidence est un poste important au sein du club et qui nécessitait que nous ayons en vous une confiance aveugle.

2.4.

Enfin, lors de votre audition du 22 novembre 2018 à propos des faits qui précèdent, vous avez clairement reconnu travailler pour Monsieur D'O. et ses multiples sociétés mais avez ajouté que vous n'y voyiez toujours pas le moindre conflit d'intérêt.

Cette absence de prise de conscience démontre d'autant plus le caractère inacceptable des faits et justifie d'autant plus notre décision de licenciement.

De plus, vous avez prétendu avoir toujours dit que vous exerciez une activité complémentaire (ce que nous contestons) mais avez cependant reconnu ne jamais nous avoir informé de son contenu (pour qui vous travailliez) et, a fortiori, qu'il s'agissait de Monsieur D'O et de ses sociétés. Ceci démontre d'autant plus que vous étiez conscient qu'une telle situation était inacceptable, à défaut de quoi vous auriez été transparent à l'égard de votre employeur.

Ces faits, pris séparément ou dans leur ensemble, ont immédiatement et définitivement rompu la confiance que nous avons en vous.

Nous confirmons par conséquent ce licenciement pour motif grave notifié le 22 novembre 2018.

Votre décompte final ainsi que vos documents sociaux vous seront envoyés prochainement.

(...) » Cette lettre est signée par Monsieur A.G, directeur général.

Le STANDARD soutient avoir pris connaissance, quelques jours après le licenciement, du relevé téléphonique du GSM professionnel de Monsieur G dont il ressort que sur 244 jours, dont certains en plein scandale de « Footballgate » Monsieur G a passé 63

appels sortants, envoyé 32 SMS et 1 MMS à Monsieur D'O. (sans compter donc les communications en sens inverse).

Par lettre du 7.3.2019, le conseil de Monsieur G a contesté le licenciement :

« (...)

Mon client critique, à-juste titre, la régularité du licenciement dont il a fait l'objet.

Avant toute chose, je relève que la lettre de notification des motifs du 23 novembre a été signée par le Directeur général et que l'acte de notification de la rupture a été signé par le Président du conseil d'administration. Il est clair que le licenciement d'un directeur - M. G était directeur financier - ne relève pas de la gestion journalière. Il apparaît ainsi que ces actes n'ont pas été établis par les personnes habilitées à représenter la société et sont donc irréguliers.

En second lieu, les faits reprochés à mon client étaient connus de l'employeur plus de trois jours ouvrables avant la remise de la lettre de rupture du 22 novembre.

Par ailleurs, les faits reprochés à M. G ne sont constitutifs ni d'une faute, ni a fortiori d'un motif grave.

M. G. a démarré son activité complémentaire de comptable en janvier 2015. Ses conditions de travail ont été aménagées précisément pour lui permettre d'exercer cette activité. En effet, la convention du 3 novembre 2014 autorise M. G à s'absenter un demi jour par semaine avec maintien de sa rémunération.

M. G. n'a aucun souvenir de l'article 4 du règlement de travail évoqué dans la lettre du 23 novembre. Il n'apparaît pas qu'une copie dudit règlement de travail lui aurait été remise comme l'exige cependant la loi.

Par ailleurs, M. G. n'a jamais « passé sous silence » cette activité et son contenu. Elle était bien connue. Y compris le fait que M. G. avait pour clients des sociétés liées à M. D'O. M.G. traitait uniquement la comptabilité. Il n'avait aucun pouvoir de décision au sein des sociétés dont il tenait la comptabilité. Il n'y avait donc aucune forme de conflit d'intérêts, y compris lorsque M. D'O est entré en relation professionnelle avec le FC Antwerp.

L'interprétation que vous faites du licenciement notifié en septembre 2013 est formellement contestée.

Le licenciement étant irrégulier, M. G. est en droit de prétendre à une indemnité compensatoire de préavis. Compte tenu de l'ancienneté conventionnelle de dix ans dont il bénéficiait, la durée du préavis que l'employeur aurait dû observer est de 28 mois et 15 semaines. M. G. a droit également à la prise en charge d'un outplacement.

Enfin, le licenciement de M. G. est fondé sur des motifs qui n'ont aucun lien avec son aptitude, sa conduite et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il s'agit donc d'un licenciement manifestement déraisonnable. M. G. est donc en droit de prétendre à une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération.

Par la présente, je vous invite, et pour autant que de besoin je vous mets en demeure, d'offrir à M. G. une procédure de reclassement professionnel et lui payer une indemnité compensatoire de préavis, ainsi qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. (...) »

Par requête déposée au greffe du tribunal le 3.4.2019, explicitée par voie de conclusions, Monsieur G demande la condamnation du STANDARD au paiement :

- d'une indemnité compensatoire de préavis de 28 mois et 15 semaines de 271.298,82 € bruts;
- d'une indemnité de licenciement manifestement déraisonnable de 17 semaines de 33.829,49 € bruts;
- de 3.000,00 € à titre de dommages et intérêts pour la privation d'un outplacement;
- les intérêts au taux légal sur ces montants depuis le 22 novembre 2018.

Le STANDARD affirme sans être contesté sur ce point qu'entretemps Monsieur G est devenu le directeur général du RFC Seraing jouant au D1A.

II.- JUGEMENT CONTESTÉ

Par le jugement critiqué du 5.10.2020, les premiers juges ont reçu l'action mais l'ont dite non fondée en en déboutant Monsieur G qui a encore été condamné aux dépens de 8.400 €

Il ne ressort pas des pièces du dossier que le jugement aurait été signifié.

III.- APPEL

Par requête d'appel reçue au greffe de la cour en date du 23.12.2020 , explicitée par voie de conclusions, **Monsieur G** demande à la cour de réformer le jugement critiqué et de condamner le STANDARD à payer au concluant les sommes suivantes :

- 271.298,82 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 33.829,49 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 3.000 € au titre de dommages et intérêts,
- les intérêts au taux légal sur ces montants depuis le 22 novembre 2018.
- 8.400,00 € pour chacune des deux instances à titre de dépens en ce compris l'indemnité de procédure,

A titre subsidiaire, en cas de confirmation du jugement entrepris, réduire les indemnités de procédure de première instance et d'appel au montant minimum.

Le STANDARD demande

A titre principal

La confirmation du jugement dont appel et de condamner Monsieur G. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure liquidées à 8.400 € par instance (montant de base), soit la somme totale de 16.800 €.

A titre subsidiaire

Déclarer la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de Monsieur G. non fondée et, subsidiairement, réduire l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération ;

Déclarer la demande de 3.000 € de dommages et intérêts pour la prise en charge d'un outplacement non fondée ;

Compenser les dépens, chaque partie supportant ses propres dépens.

IV.- RECEVABILITÉ DE L'APPEL

L'appel, introduit dans les formes et délais légaux, est recevable.

Il en est de même de la demande subsidiaire du STANDARD

V.- APPRÉCIATION

A. LE MOTIF GRAVE – INDEMNITE DE RUPTURE

1. La loi

L'article 35 de la loi sur les contrats de travail dispose que :

« 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.

A peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, (...).

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. »

2. Les principes et leur application en l'espèce

L'auteur du licenciement¹

Acte juridique, le licenciement doit être accompli par une personne disposant de la capacité nécessaire, c'est-à-dire investie du pouvoir de l'accomplir.

En pratique, ou l'auteur du congé est titulaire du droit, ou il a reçu mandat dudit titulaire pour exercer ce droit en son nom et pour son compte. Il est acquis que le mandat pour donner congé – acte ayant pour effet de disposer définitivement et irrévocablement des droits de son destinataire – doit être un mandat spécial, qu'il soit écrit ou verbal.

Au sein d'une société anonyme, c'est en principe le conseil d'administration qui seul a le pouvoir de licencier un cadre tel qu'un directeur mais il peut donner un mandat spécial p.ex. à son président ou son directeur général pour le faire.

La circonstance qu'une décision soit arrêtée par le conseil d'administration d'une société anonyme alors qu'il n'est pas régulièrement composé n'a

¹Cfr PATERNOSTRE, B., [La rupture pour motif grave - Notification du congé] in X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail , Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre V, 1 – 2160 – 2260

cependant pas pour effet que cette décision, fût-elle de nature à être annulée, n'engagerait pas la société que représente ce collègue².

Quand le congé est donné par une personne non titulaire de ce pouvoir, le licenciement est irrégulier.

Le travailleur qui entend se prévaloir de l'irrégularité de la notification du congé doit en contester immédiatement la validité.³ Quand le mandataire d'un employeur, au nom et pour compte de celui-ci, met fin par écrit au contrat de travail, le travailleur a le droit d'exiger la remise d'une procuration pour s'assurer de l'existence du mandat. Il n'est toutefois pas tenu de le faire. S'il ne le fait pas et ne vient plus travailler, agissant comme s'il avait été licencié, la conséquence en est qu'il ne peut plus contester, sauf dans un bref délai, l'existence du mandat lorsque ni le mandataire, ni le mandant n'ont élevé aucune contestation à ce sujet.⁴

La Cour de céans a jugé qu'il n'appartient pas au travailleur licencié pour motif grave, de dénier l'existence du mandat conféré au directeur général de l'employeur pour opérer ce licenciement, lorsque ni le mandant, ni le mandataire n'élève de contestation à ce sujet. La ratification par le mandant des actes accomplis par le mandataire peut n'être que tacite et s'induire de tout acte supposant l'approbation de ce qui a été fait par le mandataire. Si la ratification par le mandant d'actes accomplis par le mandataire en dehors des limites de son mandat ne rétroagit que sous réserve de ne pas préjudicier aux droits acquis par des tiers, le travailleur licencié pour faute grave ne détient aucun droit acquis au maintien de la relation contractuelle.⁵

En l'espèce

Selon les statuts du STANDARD au moment du congé, son conseil d'administration se réunit sur la convocation et sous la présidence de son Président (...) chaque fois que l'intérêt de la société l'exige, le Conseil d'administration ne peut délibérer et statuer valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents ou représentés.

² Cass, 26 janvier 2009, www.juportal.be

³ Dans ce sens: J. CLESSE, "Le congé moyennant préavis", Chroniques de droit à l'usage du Palais, t. II, Le contrat de travail: formation, exécution, dissolution, CUP, 1986, p. 71; M. TAQUET et C. WANTIEZ, Congé, préavis, indemnité, t. I, pp. 186-187; C. WANTIEZ et J.-F. NEVEN "Motif grave: Quelques éclaircissements", J.T.T., 1992, pp. 252-253.; C. trav. Liège, 3 déc. 1992, J.T.T., 1993, p. 250 et J.L.M.B., 1993, p. 1399; C. trav. Liège (sect. Namur, 14e ch.), 22 oct. 1992, inéd., R.G. no 4240/92; C. trav. Anvers, 13 déc. 1991, R.D.S., 1992, p. 211; C. trav. Liège, 16 janv. 1991, R.R.D., 1991, p. 183 et B.F.A.R., 1991, p. 55; C. trav. Anvers (2e ch.), 10 janv. 1991, inéd., R.G. no 764/88; C. trav. Bruxelles, 7 févr. 1990, J.T.T., 1990, p. 445; C. trav. Liège (sect. Namur, 14e ch.), 18 avr. 1989, inéd., R.G. no 2892/86; C. trav. Liège, 23 sept. 1999, inéd., R.G. no 24 980/96, cité par M. DUMONT et L. PELTZER, "Chronique de jurisprudence", Chron.D.S. 2001., p. 231.

⁴ Cass., 6 févr. 2006, J.T.T., 2006, p. 258; Pas., 2006, I, p. 307; R.W., 2006-2007, p. 1410; R.G.D.C., 2007, p. 96 et Chron. D.S., 2008, p. 311; C. trav. Bruxelles, 26 juin 2012, J.T.T., 2012, p. 458, note et Orientations, 2013, no 3, p. 20.

⁵ C. trav. Liège, 26 févr. 1996, Chron. D.S., 1997, p. 143, obs. F

Les décisions du Conseil d'administration sont prises à la majorité des voix, ses délibérations sont constatées dans des procès-verbaux signés par tous les membres qui ont pris part à la délibération ou au moins par ceux qui ont concouru à la formation de la majorité. Ces procès-verbaux sont consignés dans un registre spécial. Les procurations y sont annexées. Les copies ou extraits à produire en justice ou ailleurs sont signés par le Président ou par deux administrateurs. Le Conseil d'administration a le pouvoir d'accomplir tous les actes nécessaires ou utiles à la réalisation de l'objet social, à l'exception de ceux que la loi réserve à l'assemblée générale, il peut conférer à toute personne de son choix, associée ou non, tels pouvoirs spéciaux qu'il détermine. La société est représentée à l'égard des tiers par deux administrateurs agissant conjointement et qui n'auront en aucun cas à justifier d'une décision préalable du conseil d'administration.

En l'espèce, le STANDARD produit en ce qui concerne la délibération sur le licenciement du sieur G un PV de son conseil d'administration. Aucune convocation n'est produite et un des administrateurs absents atteste d'en avoir jamais reçue ...

Il résulte du PV

- Qu'il porte un numéro 202**bis** ...
- Seuls 3 administrateurs sur 9 ont participé à la délibération et ont statué ...

Cependant, comme signalé plus haut, la circonstance qu'une décision soit arrêtée par le conseil d'administration d'une société anonyme alors qu'il n'est pas régulièrement composé n'a pas pour effet que cette décision, fût-elle de nature à être annulée, n'engagerait pas la société que représente ce collègue.

La lettre de licenciement a été signée pour le STANDARD par son président, Monsieur V, et la lettre de motivation par son directeur général, Monsieur G, qui avaient reçu, selon ledit PV, mandat spécial pour le faire.

Ni le STANDARD, ni son directeur général ni son président n'ont contesté le mandat en question, du contraire, à travers toute la procédure ils ont souligné son existence.

Il n'est pas contesté que Monsieur G ne s'est plus présenté à son travail après son licenciement du 22.11.2018 et n'a contesté la régularité du congé en ce qui concerne les personnes habilitées à le licencier que par lettre de son conseil du 7.3.2019, soit 3,5 mois après le licenciement, alors que par sa fonction il avait connaissance des compétences au sein du STANDARD. Cette contestation est ainsi tardive.

Le licenciement et sa motivation doivent ainsi être censés avoir été faits par des personnes ayant eu un mandat spécial pour le faire.

Le double délai de 3 jours

Le premier délai de 3 jours pour licencier un travailleur pour motif grave commence à courir à partir du moment où l'employeur a une connaissance suffisante des faits.

La charge de la preuve du respect de ces 3 jours incombe à celui qui invoque le motif grave.

Ladite preuve peut être rapportée par toutes voies de droit, ce fait juridique pouvant se prouver notamment par témoins et par présomption.

Lorsque le juge considère que la partie qui a mis fin au contrat pour motif grave prouve qu'elle n'a eu connaissance des faits constituant le motif grave que dans les trois jours ouvrables précédant le congé, il décide légalement que la partie licenciée doit prouver que celui qui a donné le congé connaissait déjà ces faits depuis plus de trois jours.⁶ Ce faisant, observe la doctrine⁷, le juge ne renverse pas les règles relatives à la charge de la preuve.

La cour du travail de Bruxelles a ainsi jugé que dès lors que l'employeur qui a certes la charge de la preuve du respect du délai de notification du congé pour motif grave, établit non seulement avoir reçu une attestation mettant fin à ses soupçons et lui apportant la certitude du fait qu'il soupçonnait (attestation écrite par le médecin de la falsification par l'ouvrier de son certificat médical), mais aussi la date certaine de la réception du document, il appartient au travailleur licencié (quod non, en l'espèce) d'apporter les éléments susceptibles de renverser la preuve apportée par l'employeur⁸

En l'espèce

Monsieur G a été licencié le 22.11.2018, soit le jour où le journal La Meuse a publié en page 1 et 19 un le titre suivant « *Football Leaks p 19 - 2 millions d'€ pour D'O sur le transfert de Ma* » et en page 19 un article intitulé « *Ma. à City: 2 millions pour L. D'O. J.Me a rétrocédé à l'ancien boss du Standard, qui ne peut plus exercer la fonction d'agent ou d'intermédiaire, la moitié de sa commission sur le transfert du Français. Une somme réinvestie dans l'immobilier liégeois* » » (Monsieur Ma. est un ancien joueur du Standard et Monsieur D'O. l'ancien président du Conseil d'administration du STANDARD.) Selon cet article :

⁶ Cass., 4 déc. 1989, Arr. cass., 1989-1990, p. 470; J.T.T., 1990, p. 92; Pas., 1990, I, p. 418 et R.W., 1989-1990, p. 1293

⁷ C. WANTIEZ, Le licenciement pour motif grave, Larcier 1998, p 82

⁸ C. trav. Bruxelles, 15 mars 2017, inéd., R.G. no 2015/AB/95, cité par PATERNOSTRE, B., [La rupture pour motif grave - Notification du congé] in X., Guide social permanent. Tome 5 - Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre V, Chapitre V, 1 - 4090

- l'agent de joueur internationalement connu (J. Me.) aurait partagé sa commission, pour le transfert de Monsieur Ma., avec Monsieur D'O. et sa société liégeoise, la SPRL PODIUM;

- la SPRL PODIUM aurait élargi, en février 2015, son objet social aux «services, gestion et conseils en matière sportives et autres », et que ce serait via cette SPRL que Monsieur D'O dirigerait le club de l'ANTWERP depuis 2017.

La publication de cet article en plein « footballgate » était évidemment de nature à déclencher la curiosité des responsables du STANDARD et justifiait une investigation plus approfondie de leur part qui a révélé les résultats qui sont invoqués à titre de reproches à Monsieur G dans le cadre de son licenciement pour motif grave.

La cour en déduit que c'est effectivement le 22.11.2018 que le STANDARD a eu connaissances de ces faits.

En ce qui concerne la question de savoir si ces mêmes faits étaient déjà connus antérieurement, la cour ne prend en considération ni les attestations des administrateurs du STANDARD du fait qu'ils font partie de l'organe de la société⁹, ni des attestations des ex-secrétaires du fait qu'elles étaient au moment de l'établissement desdites attestations en litige avec le STANDARD pour avoir été licenciées pour motif grave pour avoir, notamment, dénigré la société. Les faits reprochés ont été reconnus par la cour de céans comme fautifs mais pas comme motif grave.

Par contre la cour accorde du crédit à l'attestation du responsable des ressources humaines du STANDARD, le sieur P.J., qui atteste que :

« (...) Il n'a jamais été officiellement fait mention d'une quelconque activité complémentaire à laquelle le Standard de Liège aurait donné son autorisation. P.G n'a d'ailleurs jamais demandé l'autorisation par écrit au Standard de Liège afin d'exercer cette activité.

A aucun moment, P.G. ne nous a informé qu'il exerçait une activité complémentaire pour le compte d'une société détenue par L. D'O, concurrent direct du Standard de Liège.

Au-delà de ça, il nous a encore moins informé du fait que plusieurs sociétés détenue par L. D'O avaient leur siège social à l'adresse de son domicile privé

Je confirme donc que si P.G. prétend avoir reçu un jour l'accord de son employeur afin d'exercer une activité complémentaire, à l'analyse de son dossier, aucun document n'y fait mention explicitement, ni avec la Direction actuelle ni avec les Directions antérieures. »

L'attestation de la dame C qui atteste que le responsable des ressources humaines l'avait informée en mars 2015 d'une activité complémentaire du sieur G

⁹ C.trav Bruxelles, 14 juill. 2014, www.juportal.be

n'emporte par contre pas la conviction de la cour, d'ailleurs elle ne précise pas que l'activité complémentaire était exercée pour des sociétés du sieur D'O.

Sur base des éléments du dossier, la cour arrive à la conclusion que le premier délai de 3 jours a pris cour le 22.11.2018 et que le licenciement du même jour l'a respecté.

Les motifs du licenciement ont été notifiés par lettre recommandée postée le lendemain, ce qui correspond aux règles de forme et du second délai de 3 jours.

Le motif grave

La confiance est l'essence même du contrat de travail. La relation de travail est fondée sur un rapport de confiance, l'employeur et le travailleur se devant respect et égards mutuels (article 16 de la loi du 3.7.1978) et le travailleur devant faire preuve de loyauté à l'égard de son employeur (article 17 de la loi du 3.7.1978). Cette confiance et l'obligation de loyauté du travailleur sont d'autant plus essentielles lorsque la fonction exercée par celui-ci est une fonction à responsabilité. Les parties ont en outre l'obligation d'exécuter de bonne foi la convention (article 1134 et 1135 du Code civil).

Pour qu'il y ait motif grave justifiant un renvoi sur le champ sans délai ni indemnité, il faut qu'il existe une faute grave dans le chef de celui à l'encontre duquel le motif grave est invoqué, faute qui rend immédiatement impossible les relations de travail parce qu'elle entraîne la perte de confiance dans les services du cocontractant.

Constitue un motif grave : la faute d'une gravité telle qu'elle ébranle la confiance légitime qui se trouve être à la base de la relation de travail et rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de celle-ci.¹⁰

La faute visée par l'article 35 doit tout d'abord être intrinsèquement grave ; une peccadille, quelles que soient ses conséquences, ne peut constituer un motif grave. Elle doit en outre présenter des conséquences telles que la poursuite du contrat devient intenable pour l'autre partie, ne fût-ce que pendant un délai de préavis.¹¹

Le juge apprécie de manière souveraine la gravité des faits constitutifs de motif grave.¹²

¹⁰ M. WESTRADE, *Le congé pour motif grave*, (dir.) S. GILSON et M. WESTRADE, Limal, Anthemis, 2011, p. 15 ; V. VANNES, *Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 902.

¹¹ J. Clesse et F. Kéfer, *Manuel de droit du travail*, 2^e édition, Larcier, 2018, p 446

¹² Cass. 28.4.1999, Pas., 197, I, 514

Les faits qui sont découverts ultérieurement au congé pour motif grave peuvent être pris en considération, s'ils constituent une preuve complémentaire du motif invoqué.¹³

En l'espèce

Monsieur G était le « *Directeur Financier* » du STANDARD avec une rémunération 7.000 € ce qui correspond à cette fonction. Ses tâches étaient nombreuses, importantes et donnaient accès à des données sensibles et confidentielles: trésorerie (7 activités), compta générale (7 activités), compta analytique (3 activités), budgets (3 activités), licences (6 activités), matches (4 activités), litiges (3 activités), fiscalité (8 activités), paie (1 activité), secrétariat général (4 activités).

Qu'il travaillait sous le contrôle d'un des administrateurs n'ôte pas ses missions de leur importance ou de leur caractère. Monsieur G ne peut pas soutenir crédiblement, sans preuve à l'appui d'ailleurs, que ses fonctions se limitaient à celui d'un simple comptable s'il a encore contesté dans la lettre de son conseil en réponse à son licenciement la compétence de personnes autres que le conseil d'administration pour le licencier en insistant sur son statut de directeur financier.

Il résulte des éléments du dossier que le sieur G, a exercé à l'insu de son employeur une activité de comptable pour différentes sociétés du sieur D'O dont la SPRL PODIUM.BE par laquelle ce dernier dirige le club du FC ANTWERP qui est un concurrent direct du STANDARD dans un monde sportif qui n'est pas tendre. Cette société facture ses prestations au FC ANTWERP. Cette SPRL PODIUM.BE détenait encore à 100% trois autres sociétés à savoir : B.C.F. INVEST, FRAB INVEST, MA BRASSERIE, qui sont étrangères au football. Monsieur D'O (avec un sieur A.C.) détient encore la S.A. FLORINDA. Toutes ces sociétés, à l'exception de la SPRL PODIUM.BE, ont leur siège social au domicile privé de Monsieur G.

Le risque de conflit d'intérêt est évident. Monsieur G a ainsi adopté à l'égard de son employeur un comportement hautement déloyal qui consiste en un motif grave au sens de l'article 35 précité.

La gravité est encore accentuée par le fait que :

- le sieur G avait déjà été licencié auparavant et ceci pour ébranlement de confiance suite à une fuite d'informations. Indépendamment de la question de savoir si ce reproche était fondé (il ne ressort en tout cas pas des éléments du dossier qu'il aurait été contesté), Monsieur G était ainsi particulièrement averti et conscient que le

¹³ Cass., 24 septembre 1979, .I.TT, 1980 ,98; Cass., 13 octobre 1986, J.T.T. 1986, 462; C. trav. Anvers, 26 octobre 1981, J.T.T. 1982, 179; C. trav. Liège; 21 juin 1995, J..T.T.1996,145.

STANDARD exigeait une loyauté absolue et l'acceptation d'une fonction de comptable notamment pour la société SPRL PODIUM.BE risquait forcément de déboucher sur un conflit d'intérêt.

- le licenciement se situe dans le contexte du « footballgate » sans compter que la découverte de ces faits par les médias et par le grand public aurait également pu alimenter de nouveaux soupçons voire ternir l'image du STANDARD.

- Monsieur P. G. travaillait au STANDARD depuis plus de 20 ans. Il connaît donc particulièrement bien le milieu du football et les enjeux importants de ce sport en particulier au niveau financier.

- Le règlement du travail du STANDARD prévoit expressément en son article 4 « *Exclusivité* » :

« Si le travailleur souhaite effectuer des prestations pour des tiers, en plus de sa fonction auprès de l'employeur, il doit le signaler par écrit à son employeur et obtenir l'autorisation préalable de son employeur.

L'exercice d'activités professionnelles pour des tiers n'est pas autorisé, lorsque ces activités sont inconciliables avec l'occupation du travailleur auprès de l'employeur. Sont entre autres considérées comme activités inconciliables : les activités exercées au service d'un concurrent, les activités qui peuvent créer un conflit d'intérêt, ou les activités qui requièrent tellement de temps que l'exécution de la fonction pour l'employeur est menacée. »

Ce règlement de travail a été porté à la connaissance de la direction du STANDARD, dont Monsieur G, par mail du 6.6.2017 signalant encore un affichage jusqu'au 20.6.2017. Le règlement de travail a encore été transmis par lettre recommandée à l'Inspection des Lois Sociales l'informant de son affichage. Par lettre recommandée du 21.6.2017, le STANDARD a informé l'Inspection des Lois Sociales qu'aucun commentaire n'avait été émis et que le règlement était ainsi en vigueur à partir du 21.6.2017, ce que Monsieur G ne conteste pas. Ce règlement du travail a encore été transmis le 20.11.2018 à Monsieur G. Il lui est ainsi opposable.

La validité juridique de dispositions d'exclusivité est parfois remise en question. La doctrine¹⁴ écrit à ce sujet et la cour de céans s'y rallie;

« La question de savoir si de tels arrangements contractuels apportent une plus-value par rapport à ce que prévoit l'article 17, 3°, de la L.C.T., est discutable. Elles réaffirment en effet l'obligation légale de secret professionnel du travailleur et l'interdiction

¹⁴ A. Van Bever, (« Confidentialiteit, concurrentie en afzwerfing op de grens van civiel en arbeidsrecht », in F. Hendrickx en D. Simoens, Arbeids-en sociale zekerheidsrecht, Themis, Brugge, die Keure, 2010, 18, nr. 14)

de la concurrence déloyale, mais peut-être plus spécifiquement. Leur potentiel réside surtout dans le fait qu'elles donnent une forme plus concrète aux ... obligations de loyauté du travailleur, tirées de l'effet complémentaire de l'article 1134, alinéa 3 de la LCT. En outre, elles peuvent affiner les obligations légales de l'article 17, 3°, du Code civil.

Ils ne peuvent cependant pas s'en écarter, et encore moins les étendre. En effet, les clauses d'exclusivité, de recrutement ou de confidentialité qui méconnaîtraient les dispositions impératives de la LCT et qui réduiraient les droits du travailleur ou aggraveraient ses obligations sont nulles.

En ce qui concerne les clauses d'exclusivité, il y a certainement un doute quant à leur validité juridique. Elles entravent en effet la liberté fondamentale du travail et la concurrence du travailleur. Elles ne sont donc licites que dans la mesure où elles interdisent l'exercice d'activités accessoires qui portent atteinte à l'exécution loyale du contrat de travail » (Traduction par la cour)

En l'espèce, ce qui interdit la clause, c'est justement l'exercice d'activités accessoires qui portent atteinte à l'exécution loyale du contrat de travail.

L'obligation de demander une autorisation préalable pouvait ainsi être imposée à Monsieur G. par le règlement du travail. Il ne s'y est pas conformé.

Dans un cas comparable, la cour du travail de Bruxelles a jugé que l'employeur peut imposer au travailleur l'obligation de demander une autorisation préalable pour l'exécution d'activités accessoires. Le cadre dirigeant, qui exerce une activité secondaire concurrente, ne joue pas franc jeu, et agit en contradiction avec les règles explicites relatives à la déclaration des conflits d'intérêts, commet une faute grave qui justifie un licenciement pour motif grave¹⁵.

Le motif grave étant retenu, Monsieur G n'a pas droit à une indemnité de rupture.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

B. L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE ET L'INDEMNITÉ D'OUTPLACEMENT

Le motif grave étant retenu, le licenciement qui se base sur la conduite de Monsieur G ne peut pas être manifestement déraisonnable. Aucune indemnité n'est donc due à ce titre.

Il en est de même pour des dommages et intérêts pour défaut d'outplacement. En cas de licenciement pour motif grave, la loi du 5.9.2001 visant à

¹⁵ C.trav Bruxelles, 17 déc. 2013, J.T.T. 2014, p. 117 - 119

améliorer le taux d'emploi des travailleurs ne prévoit pas d'obligation d'outplacement pour l'employeur.

L'appel n'est pas fondé sur ces points.

C. LES DÉPENS

Monsieur G qui a succombé en première instance, a à juste titre et conformément à l'article 1017 du Code judiciaire été condamné aux dépens d'instance.

Monsieur G, succombant encore devant la cour est également condamné aux dépens d'appel.

L'indemnité de procédure de base est, en l'espèce, par instance, de 8.400 €.

Monsieur G demande de réduire les indemnités de procédure au minimum faisant état de ses capacités financières limitées (non précisées) et du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

L'affaire étant complexe tant en fait qu'en droit. Les revenus de Monsieur G étaient au moment du licenciement d'une importance certaine (7.000 € brut chez le STANDARD + activités accessoires). Le STANDARD affirme, sans être contredit sur ce point, que le sieur G est devenu entretemps directeur général du RFC Seraing jouant en D1A.

Le sieur G ne prouve pas ses capacités financières limitées prétendues.

La cour ne cerne pas non plus en quoi la situation serait manifestement déraisonnable.

Il n'y a pas lieu de s'écarter des montants de base légalement prévus.

PAR CES MOTIFS, et ceux, non contraires des premiers juges,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement ;

Vu les dispositions de la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré ;

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves et rejetant comme non fondées, toutes conclusions, autres, plus amples ou contraires ;

Reçoit l'appel mais le dit non fondé.

Confirme le jugement dont appel.

Condamne Monsieur G aux dépens d'appel, soit la somme de 8.400 € représentant l'indemnité de procédure de base.

Délaisse à Monsieur G la contribution due au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par la cour à la somme de 20,00 € et déjà avancé par Monsieur G. (article 4 et 5 de la loi du 19.3.2017 et article 2 de l'arrêté royal d'exécution du 26.4.2017).

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Heiner BARTH, président de chambre
Colette GERARD, conseiller social au titre d'employeur
Alain STASSART, conseiller social au titre d'employé
Assistés par Nicolas PROFETA, greffier,

Colette GERARD,

Alain STASSART,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la chambre 3-D de la Cour du travail de Liège, division Liège, à l'Extension Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **jeudi 17 mars 2022**, par :

Heiner BARTH, président,
assisté par Nicolas PROFETA, greffier,

Heiner BARTH,

Nicolas PROFETA.