



Chambre 3
Numéro de rôle 2018/AM/381
A. N. SPRL / V.T.I.
Numéro de répertoire 2020/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique extraordinaire
du 28 décembre 2020**

Droit du travail.

Contrat de travail de représentante de commerce.

- I. Licenciement pour motif grave non fondé faute pour l'employeur de prouver le respect par ses soins du délai de 3 jours.
- II. Licenciement manifestement déraisonnable.
Droit à une indemnité fixée à 17 semaines de rémunération compte tenu des motifs qui ont conduit l'employeur à licencier la travailleuse.
- III. Droit à une indemnité d'éviction et à divers arriérés de rémunération.

Article 578, 1° du Code judiciaire.

Arrêt contradictoire, définitif.

EN CAUSE DE :

La S.P.R.L. A.N.,

Partie appelante au principal, intimée sur incident, défenderesse originaire, ayant pour conseil Maître BRULARD Yves, avocat à BRUXELLES,

CONTRE :

Madame I. V. T., domiciliée à

Partie intimée au principal, appelante sur incident, demanderesse originaire, ayant pour conseil Maître DELVIGNE Marie-Claude, avocate à MARCINELLE.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, les antécédents de la procédure et notamment :

- l'acte d'appel présenté en requête déposée au greffe de la cour le 16/11/2018 et visant à la réformation d'un jugement rendu par défaut le 18/09/2018 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l'arrêt prononcé le 04/02/2020 par la cour de céans qui :
 - déclara les appels principal et incident recevables ;
 - avant de statuer sur leur fondement ordonna la réouverture des débats aux fins de permettre à l'appelante de compléter son dossier de pièces en produisant aux débats l'intégralité de la lettre de licenciement rédigée en néerlandais inventoriée sous le numéro 7 au sein de son dossier faute pour l'appelante d'avoir réservé suite à la demande exprimée en ce sens par la cour à l'audience du 03/12/2019 au cours de laquelle il avait été décidé, en accord avec le conseil de l'appelante , de faire application des dispositions de l'article 769 du Code judiciaire ;

Vu la réception au greffe de la cour, le 16/06/2020, de l'intégralité du contenu de la pièce 7 du dossier de l'appelante étant la lettre de congé pour motif grave rédigée le 28/09/2016 en néerlandais ;

Vu, pour Madame V.T.I., ses conclusions après arrêt du 04/02/2020, déposées au greffe le 22/09/2020 ;

Vu le recours à la procédure écrite réglementée par l'article 755 du Code judiciaire décidé par la cour de céans à l'audience du 03/11/2020 à la demande expresse des parties ;

Vu le dossier des parties ;

RAPPEL DES FAITS DE LA CAUSE ET DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE :

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Madame V.T.I., née 1967, a été engagée, dans les liens d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée et à temps plein avec la S.P.R.L. RE....., établie à TURNHOUT, à dater du 12 janvier 2015 pour exercer les fonctions de représentante de commerce.

Elle a été transférée à dater du 1^{er} septembre 2015 auprès de la S.P.R.L. A.N.....dont le siège social est situé à Zaventem.

Madame V.T.I. prospectait le Hainaut, en ce compris la région de Charleroi.

La S.P.R.L. A.N.... soutient la thèse selon laquelle, en cours d'exécution du contrat et à plusieurs reprises, les prestations assurées par Madame V.T.I. n'ont pas donné satisfaction et ce dans la mesure où elle ne remplissait pas ses objectifs, notamment en termes d'apports de nouveaux contrats, accusation formellement contestée, toutefois, par cette dernière.

Madame V.T.I. a été en incapacité de travail à différentes reprises à partir d'avril 2015.

Le 11 mai 2016, la S.P.R.L. A.N.... a pris la décision de mettre un terme au contrat de travail de Madame V.T.I. moyennant un préavis d'une durée de 6 semaines prenant cours le 16 mai 2016.

Par courriel du 17 mai 2016, Monsieur J.MA.... (supérieur hiérarchique de Madame V.T.I.) lui a adressé le courrier suivant :

« Bonjour Isabelle,

Comme parlé, on va mettre ton préavis en route parce que tu n'as pas arrivé à ton objectif de 8 contrats Resto. be pour le mois d'avril 2016.

Quand tu signes pendant ton préavis qui commence le 17-05-2016 et court vers le 24-06-2016 un minimum de 12 nouveau contrats-Resto.be on déchire la lettre recommandé que ton contrat prend fin.

Quand tu signes pas les 12 contrats Resto.be, ton contrat prend fin le 24-06-2016. »

Par courriel du 18 mai 2016, Monsieur J.MA.... a écrit à Madame V.T.I. ce qui suit :

« Suivant,

Tu reçois après les 12 nouveau resto.be contrats avant le 24-06-2016 les même conditions au niveau de salaire & l'ancienneté ».

Par un courrier non daté mais vraisemblablement ultérieur, la S.P.R.L. A.N...., par l'entremise de Monsieur A. H., H.R. Officer, a informé Madame V.T.I. de l'annulation du courrier recommandé envoyé le 11 mai 2016 et de la poursuite de la relation de travail.

Suite à sa sclérose en plaque et à un burn-out, Madame V. H.. a, à nouveau, été reconnue en incapacité de travail à partir du 8 septembre 2016.

Le 14 septembre 2016, Madame V.T.I. a reçu l'email suivant de Madame L.B., HR Officer de la SRPL A.N.... :

*« Chère I.....,
Suite à ton contact téléphonique et ton absence en annexe, la lettre de résiliation du contrat à partir du 14/09/2016 avec une durée de 8 semaines. »*

En date du 28 septembre 2016, la S.P.R.L. A.N.... a signifié à Madame V.T.I. son congé pour motif grave.

Madame V.T.I. prétend que ce courrier était rédigé en français.

Elle produit à l'appui de ses dires un courrier libellé comme suit en français et intitulé « traduction libre de la lettre » :

Chère Madame V.....,

Via cette lettre, je voudrais vous mettre au courant de notre décision de mettre un terme immédiat au contrat existant entre nous pour faute grave ceci sans préavis ni indemnité de départ.

A la date du 26/09/2019 nous avons eu connaissance des faits qui justifient ce licenciement.

Les faits sont décrits ci-dessous :

Au retour de vacances de notre responsable RH le 26/09/2016 nous sommes arrivés à la conclusion que vous avez rentré trois contrats avec une fausse signature à notre service après-vente.

Les deux premiers contrats sont du restaurant L'A..... à Waterloo. Dans lequel vous avez signé le samedi 7.2.2016 deux contrats avec M. Bl.....Jonathan et D.....Benjamin, un Restoathome d'une valeur de € 605 et un tableBooker d'une valeur de 250 €. Le 12 Septembre 2016 M. D..... a signalé le problème à notre service après-vente. Le service à la clientèle ont mis ce dossier en attente jusqu'au retour de du responsable RH.

Le troisième contrat est par rapport au restaurant G..... à Lasne. Ici vous avez signé un abonnement resto.be 14/07/2016 avec une fausse signature et un RestoDays par Bordeaux une action gratuite avec la signature appropriée signée par M. G..... Ce restaurant nous ont fait part le lundi 26/09/2016 à notre service clientèle des fausses signatures. Après avoir comparé les différents contrats la signature sur le resto.be d'abonnement n'est pas le même que ceux sur le RestoDays par Bordeaux.

D'autant plus le responsable RH a appris le lundi, 26.09.2016 via le département de service après-vente que vous auriez reçu un montant 181.50 € cash pour l'abonnement tablebooker light du Brasserie à Braine-Le-Château le 26 mai 2016. Cet argent nous n'avons jamais reçu ici au bureau.

Ces faits signifient que la coopération entre nous est devenue immédiatement et définitivement impossible.

Votre dernier jour de service a été déterminée le 28/09/2016. Vous êtes donc libre à partir du 28/09/2016 de relevé de nouveaux engagements de travail.

Veillez immédiatement nous rendre tous les documents et le matériel qui ont été mis à votre disposition, à savoir une voiture avec plaque d'immatriculation / Ipad et chargeur / chargeur & téléphone portable / badge / carte de carburant. La date limite est le mercredi 05/10/2016.

Fait le 28/09/2016

*P.S.
A.N.... ».*

La S.P.R.L. A.N.... prétend, tout au contraire, avoir notifié à Madame V.T.I. son licenciement pour motif grave en lui adressant un courrier rédigé en néerlandais auquel était jointe une traduction libre de la lettre en français.

Par l'entremise de son conseil, Madame V.T.I. a contesté son licenciement pour motif grave réclamant son dû à son ex-employeur mais celui-ci fit savoir, par courrier en réponse du 30 novembre 2016, qu'il entendait maintenir sa position.

Faute pour la S.P.R.L. A.N.... de faire droit aux revendications formulées par Madame V.T.I., cette dernière se vit contrainte de porter le débat sur le terrain judiciaire.

Par citation du 27 septembre 2017, Madame V.T.I. a assigné la S.P.R.L. A.N.... devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, aux fins de l'entendre condamner à lui verser :

- la somme nette de 1.928,27 € à titre de solde de rémunération afférent au mois de septembre 2016 ;

- la somme brute de 1.400 € à titre de prime de fin d'année au *pro rata* des prestations du 01.01.2016 au 28.09.2016 ;
- la somme brute de 6.592,69 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 10 semaines de rémunération ;
- la somme de 8.570,50 € à titre d'indemnité d'éviction représentant 3 mois de rémunération ;
- la somme de 250,00 € à titre d'éco-chèques ;
- la somme de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour l'avoir privée d'un *outplacement* ;
- la somme de 11.027,57 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- la somme d' 1,00 € provisionnel à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater de leur exigibilité jusqu'à parfait paiement ;
- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure.

Madame V.T.I. sollicitait, également, la condamnation de la S.P.R.L. A.N... à lui délivrer les documents sociaux suivants à dater du jugement à intervenir et ce, sous peine d'une astreinte de 20 € par jour de retard et par document manquant :

- la fiche fiscale 281.10 relative au paiement des montants susmentionnés ;
- un formulaire C.4 rectifié.

Elle postulait, aussi, l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

Par un premier jugement prononcé le 13 novembre 2017, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a ordonné la réouverture des débats afin que Madame V.T.I. s'explique quant aux éléments suivants :

- 1) s'agissant de la compétence territoriale du Tribunal :
 - la compétence territoriale ;
 - les lieux de prospection de Madame V.T.I. en qualité de représentant de commerce ;
 - la validité de la clause de compétence désignant les juridictions de Bruxelles ;
 - la procédure à suivre si le Tribunal venait à se déclarer incompétent en cas de défaut de la S.P.R.L. A.N.... ;
 - le tribunal compétent si le Tribunal devait se déclarer incompétent ;
- 2) le respect du décret sur l'emploi des langues ;
- 3) s'agissant de la base de calcul des montants réclamés :

- le salaire de base qu'il conviendrait de prendre en considération ;
- les dispositions sectorielles ou conventionnelles relatives à la prime de fin d'année postulée et le calcul de cette prime pour la période du 01.01.2016 au 28.09.2016 ;
- la date du début d'activité de Madame V.T.I. au sein de la S.P.R.L. A.N.....

Madame V.T.I. a, également, été invitée à produire les documents suivants, accompagnés de leur traduction libre dans la langue de la procédure :

- l'original du contrat de travail conclu avec la S.P.R.L. A.N.... comportant la signature de l'employeur ;
- la lettre de licenciement pour motif grave adressée à Madame V.T.I..

Par un second jugement prononcé le 18 septembre 2018, le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, a reçu la demande et l'a déclarée fondée dans la mesure suivante :

- Il a condamné la S.P.R.L. A.N... à payer à Madame V.T.I., sous déduction, des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :
 - la somme brute de 4.374,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis représentant 8 semaines de rémunération ;
 - la somme nette de 1.928,27 € à titre de solde de rémunération afférent au mois de septembre 2016 ;
 - la somme brute de 1.330,00 € à titre de prime de fin d'année au *pro rata* des prestations du 01/01/2016 au 28/09/2016 ;
 - la somme brute de 7.108,9 € à titre d'indemnité d'éviction représentant 3 mois de rémunération ;
 - la somme brute de 250,00 € à titre d'éco-chèques ;
 - la somme brute de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour l'avoir privé d'un *outplacement* ;
 - la somme brute de 9.296,25 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable représentant 17 semaines de rémunération ;
 - la somme brute de 2.500,00 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
 - les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater du 28 septembre 2016 et ce, jusqu'à parfait paiement ;
- Il a condamné la S.P.R.L. A.N.... à délivrer à Madame V.T.I. les documents sociaux suivants :
 - la fiche de salaire afférente aux paiements des montants susmentionnés ;

- la fiche fiscale 281.10 afférente aux paiements des montants susmentionnés ;
- un formulaire C.4 rectifié conforme au présent jugement ;

- Il a dit n'y avoir à prévoir d'astreinte ;

- Il a condamné la S.P.R.L. A.N.... à payer à Madame V.T.I. les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 625,75 € à titre de frais de citation et de 1.200 € à titre d'indemnité de procédure ainsi qu'à lui rembourser la contribution 20 € telle que visée par la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

- Enfin, il a dit qu'il n'était pas dérogé à l'article 1387 du Code judiciaire.

La S.P.R.L. A.N.... interjeta appel de ce jugement.

RAPPEL DES GRIEFS ELEVES A L'ENCONTRE DU JUGEMENT QUERELLE :

L'appelante fait valoir qu'elle a respecté le délai de trois jours et souligne, par ailleurs, que la lettre de notification du congé pour motif grave a été rédigée en néerlandais accompagnée d'une traduction en français de telle sorte qu'il est, ainsi, acquis qu'elle a utilisé le néerlandais dans ses relations sociales avec Madame V.T.I. conformément au décret linguistique du 19 juillet 1973.

Elle relève, aussi, que les motifs sont suffisamment précis que pour permettre à Madame V.T.I. de se défendre des accusations lancées à son encontre.

Abordant l'analyse du fondement des motifs graves dénoncés, l'appelante fait observer qu'elle a découvert que Madame V.T.I. avait remis, au service après-vente, trois contrats comportant une fausse signature et qu'elle avait, également, perçu et conservé des sommes (181,50 €) de la part d'un client alors qu'elles devaient lui être remises.

Elle considère que les faits commis par Madame V.T.I. sont constitutifs d'infractions pénales de telle sorte qu'il paraît évident qu'ils étaient de nature à rompre immédiatement et définitivement le lien de confiance entre les parties.

L'appelante estime, ainsi, que c'est à tort qu'elle a été condamnée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'au paiement d'une prime de fin d'année et à celui d'une indemnité d'éviction.

Elle ajoute que Madame V.T.I. n'est pas davantage fondée à postuler des dommages et intérêts pour avoir été privée d'un out placement.

L'appelante fait observer, d'autre part, que le licenciement signifié à Madame V.T.I. est en lien avec son aptitude, sa conduite et les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service de telle sorte que le licenciement ne saurait être qualifié de manifestement déraisonnable.

Elle indique, aussi, que le licenciement n'est pas davantage abusif, Madame V.T.I. ne rapportant pas la démonstration d'une faute quelconque dans son chef en lien causal avec un dommage différent de celui résultant du licenciement en lui-même de telle sorte qu'elle a été condamnée à tort au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif.

L'appelante conteste, également, sa condamnation à la somme nette de 1928,27 € à titre de solde de rémunération afférent au mois de septembre 2016 (déjà payée le 2 décembre 2016 sous déduction de sommes dues par Madame V.T.I.) ainsi qu'à la somme de 250 € à titre d'éco-chèques.

Enfin, elle relève que, suite à la fin des relations de travail, l'ensemble des documents sociaux ont été remis à Madame V.T.I..

L'appelante sollicite la réformation du jugement dont appel et postule que Madame V.T.I. soit déboutée de l'ensemble de ses prestations.

RAPPEL DE LA POSITION DE MADAME V.T.I. :

Madame V.T.I. fait valoir qu'elle a reçu une lettre de congé rédigée en français en violation du décret linguistique du 13 juillet 1973 de telle sorte que c'est à bon droit que le premier juge a conclu que le licenciement pour motif grave lui signifié n'était pas régulier en la forme et que l'appelante lui était redevable d'une indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire, elle souligne que la lettre de licenciement n'est pas signée, constat qui la conduit à devoir dénoncer sa nullité et à conclure à l'irrégularité de son licenciement.

Par ailleurs, Madame V.T.I. indique que l'appelante ne prouve pas avoir respecté le délai de trois jours car il est manifeste qu'elle était déjà au courant des faits litigieux bien avant le 26 septembre 2016 et ajoute que les motifs invoqués ne répondent pas aux exigences de précision requises par la Cour de cassation.

Abordant le fondement des motifs graves lui reprochés, elle fait observer que sa maladie et son absence liée à sa maladie constituent bien les seuls motifs invoqués par l'appelante pour justifier son licenciement pour motif grave.

Madame V.T.I. dénie, en tout état de cause, avoir jamais transmis à son service après-vente les deux premiers contrats munis d'une fausse signature alors qu'il s'agissait de bons de commande qui n'avaient pas été finalisés car le client devait encore transmettre son ordre de confirmation.

Il en va de même s'agissant du troisième contrat, souligne-t-elle, qui a été mis en ligne par l'appelante sans avoir recueilli au préalable l'accord du client.

Madame V.T.I. ajoute que le contrat relatif au « table manager » a été signé par son collègue, Monsieur C., et non par ses soins.

Elle fait, également, observer que l'appelante ne prouve pas qu'elle aurait détourné à son profit la somme de 181,50 €.

Madame V.T.I. estime, ainsi que c'est donc à raison que le premier juge a condamné l'appelante à lui verser une indemnité compensatoire de préavis ainsi que la prime de fin d'année proratisée et une indemnités d'éviction tout comme des dommages et intérêts pour avoir été privée d'un out-placement dès lors que le licenciement pour motif grave est dépourvu de tout fondement.

Elle souligne, d'autre part, qu'elle est parfaitement habilitée à réclamer une indemnité correspondant à 17 semaines de rémunération du chef de licenciement manifestement déraisonnable dès lors que l'appelante ne prouve absolument pas la réalité des motifs qu'elle invoque pour justifier son licenciement, constat qui démontre qu'elle ne s'est pas comportée comme un employeur prudent et normal.

Madame V.T.I. conclut, également, au caractère abusif de son licenciement dès lors que l'appelante a remis en cause son honnêteté et son honorabilité mais, a, également, fait preuve d'une légèreté coupable, situation qui a aggravé son état de santé.

Enfin, elle conclut, également, à la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné l'appelante à des arriérés de rémunération et à la somme de 250 € à titre d'éco-chèques et forme un appel incident à l'encontre du jugement querellé en ce qu'il a limité à son montant minimal l'indemnité de procédure de première instance alors qu'elle aurait dû être fixée à son montant de base.

Sous cette seule réserve, Madame V.T.I. sollicite la confirmation du jugement dont appel en toutes ses dispositions.

ENSEIGNEMENT A DEDUIRE DE L'ARRET PRONONCE LE 04/02/2020 PAR LA COUR DE CÉANS :

A l'audience du 03/12/2019 à laquelle la présente cause avait été fixée pour plaidoiries, la cour de céans, après avoir relevé que seule une partie de la lettre de congé pour motif grave rédigée en néerlandais avait été produite au sein du dossier de pièces de l'appelante, a fait application des dispositions de l'article 769 du Code judiciaire aux fins de permettre à celle-ci de compléter son dossier de pièces en produisant l'intégralité de cette pièce dans le délai lui imparti.

Cependant, l'appelante ne réserva aucune suite à la demande de la cour, constat qui conduisit cette dernière à ordonner la réouverture des débats aux fins de permettre à l'appelante de compléter son dossier de pièces en produisant aux débats l'intégralité de cette lettre rédigée en néerlandais, inventoriée sous le numéro 7 au sein de son dossier.

Après avoir déclaré les appels principal et incident recevables, la cour de céans réserva à statuer sur leur fondement.

DISCUSSION – EN DROIT :**I. Fondement de l'appel principal de la S.P.R.L. A.N....****I. 1. Quant au respect par l'appelante du décret du 19/07/1973 de la communauté flamande réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeur et travailleur**

Le champ d'application de ce décret est réduit aux personnes physiques et morales ayant un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise.

L'article 2 de ce décret prévoit que « *la langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi est le néerlandais* ».

La sanction du non-respect de cette disposition est prévue par l'article 10 du décret.

Cet article stipule que « *les documents ou les actes qui sont contraires aux dispositions du présent décret sont nuls. La nullité est constatée d'office par le juge* ».

En l'espèce, le siège social de la S.P.R.L. A.N.... est situé à Zaventem, soit en région de langue néerlandaise.

Pour un représentant de commerce, le siège d'exploitation n'est pas l'endroit où il exerce son activité mais le siège de l'entreprise où il prend et reçoit ses ordres.

Il n'est pas contesté que Madame V.T.I. recevait ses ordres et instructions à partir du siège d'exploitation de la société situé à Zaventem.

Dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée par la cour de céans, l'appelante a produit aux débats la lettre de congé pour motif grave datée du 28/09/2016 et signée par Monsieur P.S. au nom et pour compte de la société.

Il existe ainsi des présomptions graves, précises et concordantes selon lesquelles la lettre de congé rédigée en néerlandais a bien été notifiée par courrier recommandé posté le 28/09/2016 et réceptionnée par Madame V.T.I. le 05/10/2016 (pièce 7 – dossier de l'appelante).

Ces présomptions sont déduites des éléments suivants :

- le récépissé d'envoi recommandé agrafé à la lettre rédigée en néerlandais figurant au sein du dossier de pièces de l'appelante ;
- la signature de Monsieur P.S. apposée sur la lettre rédigée en néerlandais et non sur sa traduction libre ;
- l'expression « *traduction libre de la lettre* » figurant sur la lettre en français dont le contenu n'est pas identique à celui de la lettre rédigée en néerlandais laquelle apparaît beaucoup plus précise s'agissant de l'identification des faits constitutifs de motif grave reprochés à Madame V.T.I. et des témoins de ceux-ci.

L'ensemble de ces éléments fait présumer que l'envoi recommandé notifié à Madame V.T.I. le 28/09/2016 contenait, tout à la fois, la version officielle en néerlandais dûment signée par le représentant de l'employeur ainsi qu'une traduction libre en français décrivant dans la généralité et avec beaucoup de liberté par rapport à la version néerlandaise les griefs constitutifs de motif grave reprochés à Madame V.T.I..

La cour de céans estime, ainsi, que l'appelante a respecté l'article 2 du décret du 19/07/1973.

Ce moyen de défense est fondé.

Il s'impose, dès lors, de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a conclu à la violation par l'appelante de l'article 10 du décret du 19/07/1973 et, partant, à la nullité de la lettre rédigée en français le 28/09/2016.

I. 2. Quant au fondement du licenciement pour motif grave signifié à Mme V.T.I.**I. 2. A) Remarque préliminaire.**

Le congé est modalisé par le préavis, l'indemnité ou le motif grave.

En principe, l'auteur du congé (l'employeur ou le travailleur) choisit librement la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont il assortit sa décision.

En déterminant la cause juridique du congé, la notification opérée par l'envoi de la lettre de rupture assure l'exercice du contrôle judiciaire dont elle en délimite les contours.

En l'espèce, la cour de céans est saisie exclusivement de l'examen du fondement des fautes graves constitutives de motif grave mentionnées aux termes de la lettre de rupture pour motif grave rédigée en néerlandais et notifiée à Madame V.T.I. le 28/09/2016.

I. 2. B) Appréciation du fondement du licenciement pour motif grave signifié à Madame V.T.I.**a) Le motif grave**

L'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 définit le motif grave comme suit :

« 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 résulte de cette définition que la notion de motif grave implique la réunion de deux conditions sur lesquelles s'articule le contrôle spécifique du juge du fond : (C.T. Mons, 19/10/2004, www.juridat.be; C.T. Liège, 2/2/2006, www.juridat.be; C.T. Liège, 21/12/2005, J.T.T. 2006, p. 170 ; C.T. Bruxelles, 22/1/2005, J.T.T. 2006, p. 218, point B.2; C.T. Bruxelles, 18/1/2004, Ch. D.S., 2006, p. 135).

1. L'existence d'un fait fautif (Cass., 23/10/1989, Pas., 1990, I, p. 215).

2. La propension de cette faute à altérer immédiatement et définitivement la confiance réciproque des parties qui est indispensable à l'exécution des relations professionnelles contractuelles (Cass., 9/3/1987, J.T.T. 1987, p. 128 ; C.T. Bruxelles, 24/12/2003, www.juridat.be).

La Cour de cassation en conclut que « cette disposition n'impose ni que la faute grave soit de nature contractuelle, ni qu'elle ait été commise à l'égard de l'employeur, ni que celui-ci ait subi un préjudice ; (...) il suffit que le comportement du travailleur constitue une faute d'une gravité telle qu'elle empêche immédiatement et définitivement la continuation des relations professionnelles » (Cass., 6/3/1995, J.T.T. 1995, p. 281, note C. Wantiez).

L'existence d'un motif grave fait l'objet d'une appréciation souveraine du juge du fond (Cass., 28/4/1997, Pas., I, p. 514).

D'autre part, comme l'observe avec pertinence H. Deckers (« Le licenciement pour motif grave », Kluwer, 2006, p. 261), la faute grave sera appréciée non seulement au regard de sa gravité même mais, également, au regard des circonstances dans le cadre desquelles elle a été commise. C'est en ce sens que la Cour de cassation rappelle, de manière constante, que le fait qui justifie un congé sans préavis ni indemnité « est le fait accompagné de toutes les circonstances qui seraient de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave (Cass., 28/10/1987, Pas., 1988, I, p. 238).

b) La précision des fautes graves constitutives de motif grave

De manière classique, la jurisprudence exige que l'énonciation des fautes invoquées à l'appui du licenciement soit précise (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, Larcier, 2^{ème} éd., 2012, § 101, p.91).

La notification du motif grave doit être rédigée avec une précision suffisante pour informer le travailleur des faits qui lui sont reprochés et lui permettre de se défendre utilement, et aussi, au juge de vérifier que le motif plaidé devant lui s'identifie avec celui repris dans la notification de motif grave (C.T. Bruxelles (4^e ch.), 12/01/2005, *Chr. D. S.*, 2005, p.214, §7. Dans le même sens : C.T. Liège (section de Namur, 13^e ch.), 13/03/2003, R.G. 6.932/01, www.juridat.be ; C.T. Liège (section de Namur, 3^e ch.), 21/05/2001, R.G. 28.039/99, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.287, www.juridat.be ; C.T. Mons (5^e ch.), 16/02/2001, R.G. 16.286, www.juridat.be ; C.T. Mons (4^e ch.), 17/01/2001, R.G. 15.635, www.juridat.be ; Cass., 24/03/1980, *Pas.*, 1980, 1, p.900 ; Cass., 27/02/1978, *Pas.*, 1978, 1, p.737 ; Cass., 08/06/1977, *Pas.*, 1977, 1, p.1032 ; Cass., 02/06/1976, *Pas.*, 1976, I, p.1054 ; Cass., 16/12/1970, *Pas.*, 1971, p.369).

Toutefois, « l'exigence de précision des motifs (...) ne peut (...) mener à un formalisme excessif et ne justifie pas que la notification mentionne les lieu et date de l'événement et de la prise de connaissance par l'employeur (...). D'autre part, l'écrit de notification peut être complété par référence à d'autres éléments pourvu que l'ensemble permette d'apprécier avec certitude et précision les motifs justifiant le congé » (C.T. Mons (2^e ch.), 04.09.2000, R.G. 14731, www.juridat.be (et les références citées). Dans le même sens : C.T. Liège (5^e ch.), 20/03/2006, R.G. 33.137-05, www.juridat.be, point 5.2.).

En effet, comme l'enseignant Claude WANTIEZ et Didier VOTQUENNE « *la notification ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments pour autant que son contenu permette la double vérification exigée, à savoir que le travailleur a su avec précision pourquoi le contrat était rompu et que le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits. La notification doit contenir à tout le moins le « point de départ » de cette vérification* » (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE, op. cit., § 104).

En clair, la lettre de congé pour motif grave doit qualifier les faits en telle manière que le travailleur puisse connaître exactement ce qui lui est reproché sans équivoque possible et soit en mesure de se défendre en justifiant son attitude.

S'il est vrai que la manifestation de la volonté de rompre n'est soumise à aucune règle de forme, il n'en demeure pas moins vrai que le congé pour motif grave constitue un acte réceptice dont la formation nécessite une notification au destinataire et qu'à ce titre, l'écrit qui contient l'expression de la volonté de rupture du contrat pour motif grave doit être rédigé avec suffisamment de précision.

c) Le respect par la S.P.R.L. A.N.... du délai légal de trois jours

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3/7/1978 dispose que « *le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis 3 jours ouvrables au moins* ».

D'autre part, l'article 35, alinéa 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise que « *peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis et avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé* ».

La loi permet donc à l'auteur du congé pour motif grave de décomposer celui-ci en deux temps : le congé suivi de la notification.

La Cour de cassation a rappelé ce principe (Cass., 6/2/1995, Pas. I, p. 141).

Elle a eu, aussi, l'occasion de préciser que « cette disposition (l'article 35, alinéas 3 et 4, était impérative en faveur du travailleur et de l'employeur (...). Partant, la cour du travail était tenue d'examiner l'application de cette disposition, dans le respect des droits de la défense des parties, même si le demandeur s'est abstenu de faire état de celle-ci dans un premier temps » (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du ministère public).

En outre, la notification du motif grave se fait, à peine de nullité, par lettre recommandée (article 35, alinéa 5 de la loi du 3/7/1978). Il s'agit, par analogie avec ce que la Cour de Cassation a décidé s'agissant des alinéas 3 et 4 de l'article 35 de la loi du 3/7/1978 d'une disposition impérative : (Cass., 22 mai 2000, Pas., I, p. 943 et conclusions du Ministère public).

d) Application des principes au cas d'espèce

Quant à la précision de la lettre de rupture pour motif grave

Comme le souligne avec pertinence B. PATERNOSTRE (« Recueil de jurisprudence » « LE MOTIF GRAVE », Kluwer, 2014, p. 186), si la notification du motif grave ne doit pas contenir à elle seule l'ensemble des éléments, son contenu doit permettre la double vérification exigée à savoir que :

- le travailleur a su avec précision les raisons pour lesquelles le contrat était rompu ;
- le juge est certain qu'il s'agit bien de ces faits.

En l'espèce, le contenu de la lettre de congé pour motif grave rédigée en néerlandais diffère sensiblement de celui de la lettre en français considérée comme sa « traduction libre ».

En substance, la lettre de congé pour motif grave rédigée en néerlandais énonce ce qui suit :

Monsieur A.H., en sa qualité de Human Resources Officer, a eu une connaissance suffisante et certaine des faits suivants reprochés à Madame V.T.I. lors de son retour de congé le 26/09/2019 (lire en réalité 2016)

« Ces faits sont décrits comme suit :

- *Trois contrats contenant des signatures falsifiées ont été communiqués au service clientèle.*

Les deux premiers contrats concernent le restaurant L'A..... à Waterloo. Le samedi 02/07/2016, deux contrats ont été signés avec Monsieur B..... Jonathan et Monsieur D..... Benjamin : d'une part, un Restoathome d'une valeur de 605€ et, d'autre part, un Tablebooker d'une valeur de 250€.

Le 12/09/2016, Monsieur D..... a pris contact avec notre service clientèle confirmant par mail et par communication téléphonique de ce jour-là que ces deux contrats n'ont jamais été signés par les intéressés alors même que vous nous avez transmis ces documents signés par eux-mêmes.

Le service clientèle a mis ce dossier en suspens dans l'attente du retour du responsable RH (HR Officer).

Ce dernier, lors de son retour de congé le 26/09/2016, a pris contact avec Monsieur D..... qui a confirmé explicitement ses accusations. Il s'agit d'un faux en écriture et Monsieur D..... s'est déclaré prêt à témoigner par écrit de la réalité de ce fait.

- *Le troisième contrat concerne le restaurant G..... de Lasne. Là, vous avez signé un abonnement Resto.be le 14/07/2016 en y apposant une fausse signature et où vous avez aussi proposé une action Restodays by Bordeaux, cette fois avec une véritable signature, celle de Monsieur Gl.....l.*

Le lundi 26/09/2016, notre service clientèle a été avisé par téléphone de l'existence de ce contrat. Après comparaison des différentes signatures, il est apparu que la signature figurant sur l'abonnement Resto.be n'est pas la même que celle apposée sur le contrat Restodays by Bordeaux. Monsieur Gl.... fut joint le 28/09/2016 par téléphone par Monsieur H..... et cette situation lui a été confirmée explicitement. Ici aussi, il est question de « faux en écriture » et Monsieur Gl..... s'est déclaré prêt à confirmer ces faits par l'entremise d'une déclaration écrite.

En outre, le responsable RH a pris connaissance le lundi 26/09/2016, via le service clientèle, du fait selon lequel le restaurant « BRASSERIE » à Braine-le Château vous a versé, le 26/05/2016, un montant de 181,50€ en cash à l'occasion de la souscription de l'abonnement « Tablebooker light ». Nous n'avons jamais reçu cet argent au bureau. Monsieur Alexandre Tl..... fut, également, joint par téléphone par Monsieur H..... et il lui confirma explicitement ce fait. Monsieur T..... a fait suivre la preuve de paiement par mail du 23/09/2016 à la division « contrôle de crédit » de la société.

Ces faits seront aussi confirmés explicitement par une attestation écrite du restaurant dont question.

- *Nous sommes d'avis que ces faits peuvent être qualifiés de manquements graves qui rendent impossible de manière immédiate et définitive la poursuite de la collaboration professionnelle entre parties. Il s'agit de faits constitutifs de « faux en écriture » susceptibles de faire l'objet de sanctions pénales.*

*Nous nous réservons le droit de vous réclamer un dédommagement.
Votre dernier jour de travail est fixé au 28/09/2016. Par conséquent, vous êtes libérée de toute obligation professionnelle à partir du 29/09/2016.
Veuillez restituer immédiatement tous les documents et le matériel qui ont été mis à votre disposition (...) avant le vendredi 30/09/2016.
Fait à Zaventem le 28/09/2016,*

*L'employeur
P.S. Paul
A.N.... »*

La description des faits constitutifs de motif grave (qui diffère de celle énoncée dans la lettre en français tant pour certains faits que pour la chronologie des événements dans le cadre de laquelle sont cités nominativement des témoins des malversations reprochées à Madame V.T.I.) est rédigée avec une précision suffisante pour informer Madame V.T.I. des faits lui reprochés et se défendre : elle offre, également, au juge la possibilité de vérifier que les motifs plaidés devant lui s'identifient avec ceux mentionnés dans la lettre de rupture pour motif grave rédigée en néerlandais.

Quant au respect du délai de trois jours

Par application de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978, il appartient à l'appelante, auteur de la notification, de prouver qu'elle a respecté le double délai légal limité en l'espèce à un seul puisque la lettre de congé pour motif grave contient, également, l'énonciation des griefs constitutifs de motif grave.

D'autre part, il n'est pas contesté que la lettre de rupture pour motif grave a été signifiée par recommandé posté le 28/09/2016 (pièce 7 – dossier de l'appelante).

Il s'impose, toutefois, de vérifier si l'appelante a respecté le délai de trois jours séparant la connaissance suffisante et certaine des faits reprochés de la rupture opérée par courrier recommandé posté le 28/09/2016.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 impose à celui qui veut signifier un congé pour motif grave de le faire dans les trois jours suivant la connaissance de la faute.

Selon la Cour de cassation, « *le fait qui constitue le motif grave de rupture est 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 du motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction* » (Cass., 22 octobre 2001, Pas., I, p. 1676 ; Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 848 ; Cass., 6 septembre 1991, Pas., I, p. 1076 ; Cass. 14 octobre 1996, Pas., I, p. 983 ; Cass., 19 mars 2001, Pas., I, p. 436).

La connaissance du fait fautif doit donc être certaine et suffisante.

C'est la connaissance effective et non la possibilité de connaître ce fait qui est prise en compte (Cass., 14 mai 2001, Pas., I, p. 840).

Aux fins d'acquiescer une telle connaissance, l'employeur peut avoir recours à des mesures d'investigation, telles l'audition du travailleur ou une enquête (C. WANTIEZ et D. VOTQUENNE « Le licenciement pour motif grave », Bruxelles, 2005, §16).

Il n'est, cependant, pas obligatoire de recourir à de telles mesures.

En d'autres termes, l'audition du travailleur ou l'enquête menée par l'employeur peuvent constituer l'évènement permettant d'acquiescer la certitude de l'existence du fait et de sa gravité de telle sorte que, dans ces hypothèses, le délai de trois jours ne commencera à courir que le lendemain de l'audition ou de la clôture de l'enquête.

Ces mesures ne peuvent, toutefois, pas être utilisées comme moyens de rattraper le temps perdu dès lors que l'employeur avait acquis une certitude suffisante des faits avant l'audition ou l'enquête.

De la circonstance selon laquelle le licenciement a été décidé à la suite d'un entretien portant sur des faits qui étaient connus de l'employeur avant cet entretien, il ne peut être déduit que celui-ci disposait déjà, à ce moment, de tous les éléments d'appréciation nécessaires pour prendre une décision en connaissance de cause (Cass., 14 octobre 1996, JTT 1996, p. 500 et note ; Cass., 8 novembre 1999, JTT 2000, p. 210 ; Cass., 5 novembre 1990, Chr. Dr. Soc., 1991, p. 243, M. DUMONT, « Le double délai de trois jours : la gageure d'aller vite tout en prenant le temps de la réflexion » in « Le congé pur motif grave », Anthémis, 2011, P. 76).

Tout est question d'appréciation en fait.

En l'espèce, l'appelante prétend que son responsable des Ressources Humaines, Monsieur H....., a acquis une connaissance suffisante et certaine des faits le 26/09/2016 lors de son retour de congé.

Or, force est de constater que l'appelante ne prouve pas ses allégations et n'offre pas davantage de les prouver par toutes voies de droit en ce compris par témoins.

En effet, elle se borne simplement à rappeler dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel qu'elle a été avisée par Monsieur D..... (restaurant L'A.....) des faits litigieux le concernant en date du 12/09/2016 ajoutant que le licenciement pour motif grave a été signifié à Madame V.T.I. le 28/09/2016 après que Monsieur H..... ait acquis une connaissance suffisante et certaine de ces faits le 26/09/2016.

Il s'agit donc d'une déclaration purement unilatérale non étayée par des éléments de preuve.

S'agissant des autres griefs reprochés à Madame V.T.I., l'appelante ne les évoque en aucune façon dans ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel alors même qu'il lui appartient, également, de prouver la date de leur connaissance effective.

Partant du constat selon lequel l'appelante échoue dans la charge de la preuve du respect par ses soins du délai légal de 3 jours, force est à la cour de céans de conclure à l'irrégularité du licenciement pour motif grave signifié le 28/09/2016 à Madame V.T.I..

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point en y substituant, toutefois, une autre motivation.

L'appel principal est non fondé quant à ce.

I. **3. Quant au montant de l'indemnité compensatoire de préavis dont l'appelante est redevable à l'égard de Madame V.T.I.**

L'indemnité de rupture de Madame V.T.I. sur base de son 4/5 temps se calcule comme suit :

1.680 € X 13,92 =	23.385,60 €
Avantage voiture : 400 X 12 =	4.800 €
Ecochèques :	250,00 €
Total :	28.435,60 € / 52 semaines X 8 semaines = 4.374,70 € bruts

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé sur ce point.

I. **4. Quant à la prime de fin d'année proratisée**

L'appelante relève de la C.P. 200 qui prévoit l'octroi d'une prime de fin d'année proratisée dans l'hypothèse où le travailleur est licencié en cours d'année, sauf pour motif grave, et qu'il a au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise au moment où le contrat de travail prend fin.

Tel est le cas de Madame V.T.I. qui est, dès lors, en droit de percevoir une prime de fin d'année de 1.330 € bruts au prorata des prestations qu'elle a assurées du 01/01/2016 au 28/09/2016.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé sur ce point.

I. 5. Quant à l'indemnité d'éviction

Le contrat de travail avenant entre parties contenait une clause de non-concurrence.

L'article 105 de la loi du 03/07/1978 dispose que « *la clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle ; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant* ».

L'article 101 de la loi du 03/07/1978 stipule, quant à lui, que

« lorsqu'il est mis fin au contrat par l'employeur sans motif grave (...) une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est donc due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de 3 mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans ».

L'appelante soutient la thèse selon laquelle « *Madame V.T.I. ne démontre aucun apport de clientèle et n'apporte aucune précision sur son prétendu dommage* » ajoutant « *que c'est en vain qu'elle tente de renverser la charge de la preuve à ce sujet* ».

Ces allégations sont sans fondement aucun.

L'appelante sait pertinemment bien qu'elle a inséré dans le contrat de travail une clause de non-concurrence et que, dans ce cas, il y a présomption d'apport de clientèle dans le chef du travailleur.

Il en résulte que c'est bien à l'appelante de démontrer que Madame V.T.I. n'aurait pas apporté de clientèle, ce qu'elle ne fait manifestement pas.

Elle prétend, par ailleurs, que Madame V.T.I. n'apporterait aucune précision dans ses conclusions d'appel sur son prétendu dommage.

Or, ce n'est pas à Madame V.T.I. de démontrer qu'elle aurait subi un dommage mais bien à l'appelante pour autant qu'elle démontre que Madame V.T.I. n'ait apporté aucune clientèle – quod non – qui devrait encore démontrer que cette dernière n'aurait subi aucun dommage.

C'est uniquement à de telles conditions que l'appelante ne devrait payer aucune indemnité d'éviction à Madame V.T.I., conditions non réunies en l'espèce.

Madame V.T.I. a droit à une indemnité d'éviction correspondant à 3 mois de rémunération qui se calcule comme suit : $28.435,60 \text{ €} / 12 \times 3 = 7.108,90 \text{ €}$.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé sur ce point.

I. **6. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

I. **6. 1) Position des parties**

L'appelante fait valoir que le licenciement est fondé sur plusieurs fautes graves commises par Madame V.T.I. de telle sorte que son licenciement est bien en lien avec l'aptitude, la conduite et les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

A cet égard, elle précise que les prestations de Madame V.T.I. n'étaient pas satisfaisantes, qu'elle ne respectait pas ses objectifs ni les consignes lui assignées.

De son côté, Madame V.T.I. fait valoir que l'appelante a invoqué des motifs graves nullement établis et justifiés.

Elle indique, par ailleurs, contester formellement les accusations lancées à son encontre par l'appelante ajoutant qu'elle a réalisé les objectifs lui imposés en atteignant un chiffre d'affaires de plus de 2 millions d'euros.

Madame V.T.I. relève que ce n'est pas en raison de la faiblesse de son chiffre d'affaires que l'appelante lui a notifié plusieurs préavis mais bien en raison de sa maladie comme l'attestent les courriels lui envoyés.

Enfin, elle tire argument de la lettre de félicitations reçue deux mois avant la notification de son congé pour motif grave pour dénier tout fondement aux motifs invoqués pour justifier son licenciement.

I. 6. 2) Position de la cour de céans

La convention collective de travail n° 109, conclue au sein du Conseil national du travail, du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après : « la C.C.T. 109 »), définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant :

« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le juge doit contrôler deux éléments pour considérer que licenciement est manifestement déraisonnable :

- Il contrôle dans un premier temps que les motifs sont en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- Il contrôle dans un second temps que l'exercice du droit de licencier de l'employeur équivaut à l'exercice de ce droit par un employeur normalement prudent et raisonnable.

Ce contrôle marginal porte uniquement sur les motifs du licenciement et non sur les conditions ou les circonstances dudit licenciement.

La notion de « manifestement déraisonnable » de la convention collective de travail n°109 reprend les enseignements de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif, laquelle avait livré, aux termes de son arrêt du 22/11/2010, l'enseignement suivant : « *Un licenciement pour motif lié à l'aptitude ou la conduite de l'ouvrier est arbitraire si le motif est manifestement déraisonnable* » (Cass., 22/11/2010, JTT, 2011, p.3).

Cela ressort du commentaire de la disposition : l'appréciation du caractère déraisonnable du licenciement découle, d'une part, de sa motivation n'ayant aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités de l'entreprise, de l'établissement ou du service et, d'autre part, de la décision qu'aurait prise un employeur normal et raisonnable (Commentaires de la Convention collective du travail n°109, conclue au sein du Conseil National du travail, du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement, disponible sur <http://www.cnt-nar.be>, p.7).

Par conséquent, le licenciement de tout travailleur doit non seulement recouvrir les motifs requis de sa relation avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais doit encore être raisonnable.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le licenciement n'est pas une mesure disproportionnée par rapport à la conduite mise en cause et le juge devra procéder au contrôle marginal de proportionnalité entre le motif et la résiliation du contrat de travail (voyez : V. VANNES et L. DEAR : « Le concept de licenciement manifestement déraisonnable pour tous les travailleurs du secteur privé confronté à la théorie de l'abus de droit » in « La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination », Anthemis 2015, p. 143).

L'indemnisation due par l'employeur en cas de licenciement manifestement déraisonnable est prévue par l'article 9 de la C.C.T. 109 :

« § 1^{er}. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

C'est l'article 10 de la C.C.T. n° 109 du 12/02/2014 précitée qui régit quant à lui la charge de la preuve :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.*

- *Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.*
- *Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Par son courrier du 28/09/2016, l'appelante doit être considérée comme ayant communiqué à Madame V.T.I., d'initiative, les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

S'agissant de la charge de la preuve, c'est donc en l'espèce l'article 10 de la CCT n° 109 qui s'applique, prévoyant que « *la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve* ».

Comme l'observent L. DEAR et S. GILSON, « *l'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs de licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée (...). L'employeur est tenu d'apporter la preuve du motif qu'il évoque et il appartient au travailleur, informé de ce motif, de démontrer qu'il serait manifestement déraisonnable* » (L. DEAR et S. GILSON, « *L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable* » in « *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés* », Conférence libre du Jeune Barreau de Liège, Anthemis, 2014, p. 237 ; voyez également, dans le même sens : L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « *La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014* », J.T., 2014, p. 387).

En d'autres termes, un partage de la preuve doit s'opérer en deux temps :

- 1°) l'employeur doit prouver la réalité des motifs allégués et leur lien de connexité avec la décision de licencier : ils sont alors présumés ne pas être déraisonnables ;
- 2°) le travailleur doit prouver que la décision est manifestement déraisonnable.

Autrement dit, comme le relèvent S. GILSON et C. MENIER, « *quand l'employeur communique les motifs du congé, la charge de la preuve sera partagée de façon égale* » (S. GILSON et C. MEUNIER, « *Le régime probatoire prévu par l'article 10 de la CCT n° 109, un imbroglio sans objet* » in « *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable* », Anthemis, 2020, p. 137).

En l'espèce, il appert que Madame V.T.I. n'a eu de cesse de contester le fondement des griefs constitutifs de motif grave lui reprochés par l'appelante veillant à fournir des explications précises sur les accusations lui adressées aux termes de la lettre de congé pour motif grave, l'appelante restant en défaut, pour sa part, de démontrer le bien-fondé de ses accusations.

En réalité, tout porte à croire que c'est en raison de son état de santé déficient l'empêchant d'assurer ses prestations à partir du 08/05/2016 que l'appelante a décidé de se séparer une première fois d'elle : en effet, Madame V.T.I. a été reconnue en état d'incapacité de travail dès le 08/05/2016, situation qui a conduit Monsieur M....., son supérieur hiérarchique, à lui adresser dès le 09/05/2016 (après la visite du médecin-contrôleur qui a confirmé la réalité de son état d'incapacité) le mail suivant (pièce 6) :

« j'ai compris par ta fille que tu étais encore une fois absente/malade.

- 1. Il te manque encore 4 contrats pour le mois d'avril (sans les 4 contrats, tu n'as pas réussi à atteindre les objectifs pour le mois d'avril) ;*
- 2. A part deux jours, tu n'as pas travaillé ce mois ;*
- 3. On a rendez-vous ce mercredi à 10 heures le 11.05 pour voir si on continue ensemble et sur quelle base ;*
- 4. On attend ton certificat médical pour aujourd'hui. »*

Le 11/05/2016, par mesure de rétorsion à son état d'incapacité de travail, l'appelante lui a notifié son licenciement moyennant préavis de 6 semaines débutant le 16/05/2016 ... aussitôt annulé en juin dès lors que l'appelante a constaté qu'elle avait atteint son objectif, lui adressant même un courrier de félicitations le 29/07/2016, preuve s'il en est que l'appelante était satisfaite de la qualité de ses prestations et des objectifs commerciaux qui avaient été atteints par Madame V.T.I..

Cependant, la déclaration d'un nouvel état d'incapacité de travail survenu le 08/09/2016 sonnera le glas de la collaboration entre parties dès lors que, par mail du 14/09/2016, l'appelante fit savoir à Madame V.T.I. qu'en raison de son absence, elle se verra signifier son congé à partir du 14/09/2016 moyennant préavis de 8 semaines avant de se voir signifier son congé pour motif grave le 28/09/2016 durant son hospitalisation qui l'avait empêchée de « prester » son préavis.

Ainsi, l'appelante tente de prétendre que le licenciement moyennant préavis serait fondé sur les mauvais résultats commerciaux de Madame V.T.I. alors même que la lecture du mail du 14/09/2016 permet, tout au contraire, d'accorder crédit à la thèse de Madame V.T.I. selon laquelle son congé moyennant préavis trouvait son unique fondement dans son état de santé déficient l'empêchant d'assurer ses prestations.

De même, l'absence de preuve fournie par l'appelante des griefs constitutifs de motif grave au regard des explications circonstanciées communiquées par Madame V.T.I. pour dénier toute crédibilité à ces accusations (faux en écriture et détournement d'argent) permet de relever que le licenciement pour motif grave a été notifié par l'appelante aux seules fins d'éviter de devoir payer à Madame V.T.I. une indemnité compensatoire de préavis après que l'appelante ait constaté que la gravité de l'état de santé de Madame V.T.I. (sclérose en plaques) lui faisait perdre tout espoir de la voir revenir sur son lieu de travail pour « prester » son préavis lui signifié le 14/09/2016.

Le licenciement pour motif grave signifié le 28/09/2016 dans le contexte pré-décrit supra démontre à souhait que l'appelante ne s'est pas comportée comme un employeur normal et raisonnable de telle sorte que le licenciement présente un caractère manifestement déraisonnable.

Le comportement de l'appelante justifie l'octroi du montant maximal de l'indemnité prévue par l'article 9 de la CCT n°109, soit 17 semaines de rémunération correspondant à la somme de 9.296,25 € bruts (28.435,60 € /52 X 17).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel quant à ce et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé sur ce point.

I. 7. Quant au fondement de l'indemnité pour licenciement abusif

L'article 9, §3, de la CCT n°109 interdit en principe tout cumul avec tout autre indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Si on s'en tient à une interprétation littérale de ce texte, le travailleur se verrait, ainsi, privé de la possibilité de solliciter une indemnisation en droit commun fondée sur les articles 1382 et 1134 du Code civil dès lors qu'il sollicite (et obtient) le bénéfice d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

C'est, toutefois, faire fi de deux éléments essentiels :

- a) Les dommages et intérêts pour abus de droit ne sont pas dus par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat (voyez : L. DEAR, S. GHISLAIN et A. LHOSTE « L'indemnité pour licenciement abusif en droit commun et l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 : controverse entre interdiction et autorisation du cumul » in « Le licenciement abusif et/ou déraisonnable » Ed. Jeune Barreau de Charleroi, Anthemis 2020, p. 18).

Tout au contraire, dans l'hypothèse où ils visent à sanctionner une faute distincte de celle qui consiste à donner congé sans motif valable commise par l'employeur à l'occasion de l'exercice de son droit de rupture, les dommages et intérêts visent à indemniser un dommage distinct subi par le travailleur.

La faute réparée par des dommages et intérêts pour abus de droit peut résulter des circonstances qui entourent le congé.

- b) En vertu des règles applicables à la hiérarchie des sources (art. 51 de la loi du 05/12/1968), la loi est une source de droit supérieur à une convention collective de travail.

La CCT 109 ne saurait, donc, exclure une indemnisation en droit commun à condition que l'indemnisation ne vise pas le même comportement fautif ni le même préjudice.

Ainsi, la sanction prévue pour le licenciement manifestement déraisonnable a pour objet de sanctionner l'employeur qui a rompu le contrat de travail pour des motifs qui ne sont pas liés à la conduite ou à l'aptitude du travailleur et qui a agi de manière manifestement déraisonnable.

Elle régit donc la motivation du licenciement dont elle répare le défaut alors que l'article 1382 du Code civil est beaucoup plus large puisqu'il vise toute faute qu'aurait commise l'employeur dans l'usage de son droit de rompre unilatéralement le contrat de travail.

Le cumul est donc parfaitement possible à condition que le travailleur soit en mesure de démontrer l'existence d'une faute distincte de celle liée à la motivation du licenciement ainsi qu'un préjudice distinct non réparé ni par l'indemnisation accordée en vertu de la CCT n° 109 ni par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

En l'espèce, s'il est indéniable que les accusations non prouvées de faux en écriture et de détournement de fonds reprochées à Madame V.T.I., aux termes de la lettre de congé pour motif grave, ont porté atteinte à son honneur et à sa réputation, il n'en demeure pas moins que Madame V.T.I. ne prouve pas avoir subi un préjudice distinct de celui réparé par l'octroi d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ainsi que par la reconnaissance de son droit au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il s'impose de réformer le jugement dont appel en ce qu'il a fait droit au chef de demande portant sur l'indemnité pour licenciement abusif et, partant, de déclarer l'appel principal fondé quant à ce.

I. **8. Quant au fondement des chefs de demande portant sur les arriérés de rémunération, sur les éco-chèques ainsi que sur les dommages et intérêts pour absence d'offre d'out-placement**

Madame V.T.I. réclame la somme de 1.928,27 € à titre de solde de rémunération afférent au mois de septembre 2016 ainsi que celle de 250 € à titre d'éco-chèques.

L'appelante conteste ce double chef de demande dès lors que la somme de 1.928,27 € a été payée à Madame V.T.I. le 02/02/2016 sous déduction d'une franchise (suite à un accident) ainsi que sous déduction des sommes dues par Madame V.T.I. dans le cadre de différents procès-verbaux pour infraction au code de la route.

Force est à la cour de céans de constater que l'appelante ne fournit pas la moindre explication sur le droit qu'elle revendique de pouvoir procéder à pareille compensation.

L'appelante ne peut évidemment pas se contenter d'affirmations unilatérales mais doit prouver l'ensemble de ses prétentions, pièces à l'appui, ce qu'elle ne fait manifestement pas.

Il reste donc dû à cet égard à Madame V.T.I. la somme nette de 1.928,27 € et c'est à raison que le premier juge a fait droit à cette demande.

C'est également à juste titre que le premier juge a condamné l'appelante à payer à Madame V.T.I. la somme de 250 € du chef des éco-chèques dont elle a été privée et celle de 2.500 € pour avoir été privée de la procédure d'out-placement en raison de son licenciement pour motif grave déclaré irrégulier, l'appelante se bornant à élever une contestation pro-forma sans développer la moindre argumentation pour s'opposer à cette double prétention (éco-chèques + dommages et intérêts pour absence d'offre d'out-placement).

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

I. **9. Quant aux documents sociaux**

Madame V.T.I. sollicite la condamnation de l'appelante à lui délivrer les documents sociaux suivants :

- la fiche de salaire afférente aux paiements des montants auxquels l'appelante est condamnée ;
- la fiche fiscale 281.10 afférente aux paiements des montants auxquels l'appelante est condamnée ;
- un formulaire C.4. rectifié conforme au jugement confirmé par le présent arrêt.

Ce chef de demande apparaît fondé dès lors que l'appelante reste redevable de diverses sommes à Madame V.T.I..

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

II. Fondement de l'appel incident

II. 1. Quant aux dépens des deux instances

L'appelante estime « qu'elle ne pourrait être condamnée aux frais exorbitants de citation engagés par Madame V.T.I. dès lors que la cause pouvait être introduite devant le premier juge par requête contradictoire », accusation dont Madame V.T.I. conteste la pertinence dès lors que l'acte original introductif d'instance devait être rédigé en néerlandais pour être signifié à l'appelante dont le siège d'exploitation est situé en Flandre.

La loi « pot-pourri IV » du 25/12/2016 a modifié l'article 1017, alinéa 1, du Code judiciaire qui est désormais rédigé comme suit : « Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement ».

En l'espèce, la sécurité juridique commandait de recourir aux services d'un huissier de justice pour introduire la procédure par citation dès lors qu'il s'imposait de respecter la loi du 15/06/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire qui exige de signifier l'acte introductif d'instance en néerlandais.

Partant de ce constat, Madame V.T.I. n'a pas exposé fautivement des frais inutiles.

Enfin, Madame V.T.I. forme un appel incident à l'encontre du jugement dont appel faisant grief au premier juge d'avoir fixé la hauteur de l'indemnité de procédure à son montant minimal alors qu'elle aurait dû être arrêtée à son montant de base.

Elle sollicite, par ailleurs, que l'indemnité de procédure d'appel soit fixée à son montant maximal.

L'article 2 de la loi du 21/02/2010 modifiant, notamment, l'article 1022 du Code judiciaire prévoit que « *lorsque l'instance se clôture par une décision rendue par défaut et qu'aucune partie succombante n'a jamais comparu (...), le montant de l'indemnité de procédure est celui de l'indemnité minimale* ».

C'est, dès lors, à bon droit que le premier juge a fixé à son montant minimal l'indemnité de procédure due pour la procédure de première instance de telle sorte que l'appel incident est non fondé.

Par contre, à défaut de contestation de l'appelante et compte tenu des longs développements qu'a connus ce litige (une réouverture des débats en première instance et une réouverture des débats en appel) qui doit être qualifié de complexe, il y a lieu de fixer à son niveau maximal le montant de l'indemnité de procédure d'appel, soit 4.800 €.

Ce chef de demande est fondé

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Déclare l'appel principal non fondé sauf en ce qu'il fait grief au premier juge d'avoir accordé à Madame V.T.I. le bénéfice d'une indemnité de 2.500 € pour licenciement abusif ;

Déclare l'appel incident non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. A.N... à verser à Madame V.T.I. la somme brute de 2.500 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif et sauf en ce qu'il a conclu, dans ses motifs décisifs, à la violation par l'appelante de l'article 10 du décret du 19/07/1973 ;

En conséquence, condamne la S.P.R.L. A.N... à verser à Madame V.T.I. sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables les sommes ci-après :

- La somme brute de 4.374,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis représentant 8 semaines de rémunération ;

- la somme nette de 1.928,27 € à titre de solde de rémunération afférent au mois de septembre 2016 ;
- la somme brute de 1.330,00 € à titre de prime de fin d'année au *pro rata* des prestations du 01/01/2016 au 28/09/2016 ;
- la somme de 7.108,90 € à titre d'indemnité d'éviction représentant 3 mois de rémunération ;
- la somme brute de 250,00 € à titre d'éco-chèques ;
- la somme brute de 2.500,00 € à titre de dommages et intérêts pour avoir privé Madame V.T.I. d'un out-placement ;
- la somme brute de 9.296,25 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable représentant 17 semaines de rémunération ;
- les intérêts au taux légal sur les sommes précitées à dater du 28/09/2016 et ce, jusqu'à parfait paiement ;

Condamne la S.P.R.L. A.N.... à délivrer à Madame V.T.I. les documents sociaux suivants :

- la fiche de salaire afférente aux paiements des montants susmentionnés ;
- la fiche fiscale 281.10 afférente aux paiements des montants susmentionnés ;
- un formulaire C. 4. rectifié conforme au présent arrêt.

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. A.N.... à payer à Madame V.T.I. les frais et dépens de première instance liquidés à la somme de 625,75 € à titre de frais de citation et de 1.200,00 € à titre d'indemnité de procédure ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la S.P.R.L. A.N.... à rembourser à Madame V.T.I. la contribution de 20,00 € telle que visée par le loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Condamne la S.P.R.L. A.N.... aux frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par Madame V.T.I. à la somme de 4.800,00 € étant l'indemnité de procédure maximale dans la tranche comprise entre 20.000,01 € et 40.000,00€ ;

Délaisse à la partie appelante la somme de 20€ au titre de contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de 2^{ème} ligne, comme prévu par la loi du 19 mars 2017 ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Xavier VLIEGHE, président,
Hervé BERNARD, conseiller social au titre d'employeur,

Nathalie JACQUEMIN, conseiller social au titre de travailleur employé,

Et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Monsieur Hervé BERNARD et Madame Nathalie JACQUEMIN par :

Xavier VLIEGHE, président,

Assisté de :

Chantal STEENHAUT, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, par anticipation, à l'audience publique extraordinaire du 28 décembre 2020 par Xavier VLIEGHE, président, avec l'assistance de Chantal STEENHAUT, greffier.