# Cour du Travail: Arrêt du 24 octobre 2006 (Liège (Namur)). RG 7747-04

* Date : 24-10-2006
* Language : French
* Section : Case law
* Source : Justel F-20061024-2
* Role number : 7747-04

+ CONTRAT DE TRAVAIL Convention Rupture suivie d'un réengagement Conditions du nouveau contrat Absence d'écrit Conséquences Loi 3/7/1978, art. 12 Rupture Motif grave Absences sans information immédiate de l'employeur Faits de dénigrement Loi 3/7/1978, art.35 Arriérés de rémunération et de commissions Prescription Loi 3/7/1978, art.82 et 15 Répétibilité des frais et honoraires d'avocat Conditions Responsabilité contractuelle Code civil, art. 1147 Dommages et intérêts Rupture du contrat pour motif grave invoqué par l'employeur Dommages Preuve Loi 3/7/1978, art.35 et Code civil, art. 1147
COUR DU TRAVAIL DE LIEGE
Section de NAMUR
Audience publique du 24 octobre 2006
R.G. n° 7.747/2004 13ème Chambre
EN CAUSE DE :
Madame B A domiciliée
appelante, comparaissant par Me Catherine Mélotte, avocat.
CONTRE :
La S.A. BISCUITERIE BRICHARD dont le siège social est sis à 5032 LES ISNES (GEMBLOUX), rue G. Fouquet, 28
intimée, comparaissant par son administrateur délégué, Monsieur J-L B, assisté de Me André-Marie Servais, avocat.
MOTIVATION
L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :
1. Quant à la recevabilité des appels.
Le jugement dont appel a été signifié en date du 16 novembre 2004. L'appel introduit le 13 décembre 2004 satisfait à la condition de délai prévue à l'article 1051 du code judiciaire. Cet appel, par ailleurs régulier en la forme, est recevable.
L'appel incident introduit par conclusions est également recevable.
2. Les faits.
- Le 7 décembre 1999, Mme A, ci-après l'appelante, est engagée par la S.A. BRICHARD en qualité de représentant de commerce en vue de représenter la société et de vendre ses produits. Il est prévu au contrat une clause de ducroire (art. 7), une clause de non-concurrence (art.10), le paiement d'une rémunération nette fixe de 100.000 F.B. (art.11), un avantage en nature (prise en charge du loyer d'un appartement : art 14) et la possibilité de prévoir l'octroi de commissions par avenant (art.15).
- Les parties sont en désaccord sur la date à laquelle un second contrat daté du même jour aurait été conclu, contrat identique au premier mais dont la clause de ducroire a été supprimée ainsi que la clause de non-concurrence.
- Le 7 avril 2000, l'appelante demande à pouvoir quitter l'entreprise en vue de s'établir à l'étranger où elle va se marier.
- Une convention est dressée le 7 avril 2000 : les parties acceptent la rupture du contrat à cette date.
Les documents sociaux sont rédigés et remis (C4, attestation de vacances, attestation d'occupation). Le contrat de bail portant sur l'appartement est rompu à la même date.
- Finalement, le mariage n'aura pas lieu et l'appelante revient en Belgique. La société en est informée et des contacts sont noués entre les parties en vue d'une réintégration de l'appelante.
- Le 16 juin 2000, l'appelante reprend ses activités. La personne engagée pour la remplacer, toujours en période d'essai, donne sa démission.
- Comme la société avait obtenu des subsides en vue de l'occupation de l'appelante et qu'elle entendait continuer à en bénéficier, le secrétariat social lui conseille, selon ce que déclare l'intimée, de transformer fictivement la période comprise entre le 7 avril et le 15 juin en une suspension du contrat en lieu et place d'une rupture suivie d'un réengagement. Les bons de paie seront adaptés en ce sens. L'appelante rédige un courrier daté du 5 avril 2000 par lequel elle demande d'être autorisée à s'absenter du 7 avril au 30 juin 2000 (et un second du 7 avril au 16 juin). Le premier est signé pour accord par la société.
Notons que lors du dépôt de sa plainte en octobre 2000 auprès de l'Inspection des lois sociales, l'appelante précise qu'elle avait accepté de recommencer le 1er juillet mais que la direction a insisté pour qu'elle reprenne dès le 16 juin, ce qu'elle a fini par accepter.
- De même, la rémunération est modifiée : elle passe à 60.300 F.B. brut (au lieu de 100.000 F.B. nets) et l'appartement de fonction ayant été retiré, l'appelante jouit d'une voiture de fonction.
- Un avenant est rédigé et daté du 3 juillet 2000 mais signé par le seul administrateur délégué. Il fait état d'un réengagement le 3 juillet 2000 (
) dans les mêmes fonctions mais au salaire brut de 60.300 F.B. à revoir en décembre 2000.
- L'appelante travaille en juin (depuis le 16), en juillet et en août.
- Le 5 septembre 2000, la société lui adresse une lettre recommandée lui demandant un justificatif de son absence depuis le 31 août. Elle déplore en outre l'absence de toute instruction au sujet de dossiers à traiter pendant la semaine ainsi que des rendez-vous pris. Un certificat médical couvrant la période du 31 août au 8 septembre est envoyé le 6 septembre.
- Le lendemain 6 septembre 2000, la société envoie un nouveau courrier. Il est fait reproche à l'appelante de ne pas avoir signé l'avenant conforme à " ce qui avait été expressément convenu entre nous " et rappelle des griefs :
o Informations fantaisistes à propos de commandes importantes qui ne sont pas avérées ;
o Informations non vérifiées à propos de l'existence de certains contrats exportation ;
o Refus de toutes concertations avec la direction et les collègues de travail à propos des modalités de travail ;
o Présence fantaisiste au bureau et absence de tout rapports d'activité, pourtant demandés mainte fois ;
o Comportement de dénigrement à l'égard de la direction devant les collègues de travail.
- Ce courrier se termine comme suit : " La présente constitue un dernier avertissement. Tout nouveau manquement donnerait lieu à votre licenciement sur-le-champ, nous regrettons que vous n'ayez pas compris que la complaisance dont nous avons fait preuve à votre égard dans les problèmes difficiles que vous avez rencontrés méritait une autre attitude de votre part ".
- Le premier conseil de l'appelante écrit le 11 septembre à la société. Il demande à ce que soit organisée une rencontre afin de tenter une conciliation.
- Le 20 septembre 2000, la société rompt le contrat pour motif grave.
- Le 21 septembre 2000, l'appelante, non encore informée de cette rupture, informe la société qu'elle a été créditée d'un salaire net de 40.632 F.B. pour juillet et août, " montant qui ne correspond pas à la rémunération me revenant conformément à nos accords ". Elle met la société en demeure et espère qu'une solution de conciliation pourra être trouvée. Elle demande également que les formalités relatives à la déclaration de l'accident de travail qui lui a occasionné un " problème important au cou " soient effectuées.
- Le 22 septembre 2000, l'appelante justifie son absence du 19 septembre au 3 octobre pour raisons médicales.
- Le même jour, la société notifie les motifs du congé annoncé le 20 septembre. Ces motifs sont :
o Interruption de l'activité le mardi 19 sans autorisation ni information à la direction ;
o Dénigrement de la société, de son gérant et de son épouse auprès de fournisseurs, de membres du personnel et de fonctionnaires :
,§ Qualification de M. et Mme Brichard " personnes malhonnêtes et fausses " auprès de Mme D. et de M.
L.
,§ Mêmes propos tenus au magasinier ;
,§ Invitation à la méfiance à l'égard de la société donnée au directeur de la société d'impression (société I.) avec laquelle elle travaille, invitation de se mettre en rapport direct avec le client allemand et suggestion de se montrer attentif aux paiements, sous-entendant que la facturation directe au client serait souhaitable ;
,§ Critiques émises auprès du directeur d'un société (M.F.) avec laquelle des relations d'affaires sont étroites depuis 10 ans.
o Prise de risque financier et commercial important suite à l'engagement de travaux d'urgence alors que seules des discussions pré-contractuelles étaient en cours et donc sans commande ferme.
o Absence de rapports d'activité malgré l'exigence figurant dans le contrat et les nombreux rappels.
o Il est fait aussi allusion aux faits notifiés dans l'avertissement antérieur.
- Le véhicule de fonction est restitué le 25 septembre 2000.
- Une plainte est actée à l'Inspection des lois sociales le 18 octobre 2000. L'appelante demande que la société lui verse sa rémunération calculée conformément au contrat du 7 décembre 1999.
- La rémunération de juin 2000, calculée par la société sur la base de 60.300 F.B. brut par mois, est versée le 15 février 2001.
3. La demande.
Par citation du 8 août 2001, l'actuelle appelante entend obtenir la condamnation de son ancien employeur à payer :
- une somme de 300.000 F.B. représentant trois mois d'indemnité compensatoire de préavis ;
- une somme de 500.000 F.B. représentant une indemnité pour abus de droit de licenciement ;
- une somme de 100.000 F.B. compensant la perte d'avantages en nature (véhicule de société et logement) suite au licenciement ;
- une somme d'un franc à titre provisionnel pour des commissions incontestablement dues.
4. Le jugement.
Le tribunal estime que c'est à raison que l'appelante a été licenciée pour motif grave. Il retient l'absence d'information immédiate des raisons pour lesquelles l'appelante s'est absentée du travail, le second manquement survenant après une première mise en garde, ainsi que le dénigrement de la société et de sa direction.
Il considère ensuite que la rupture n'est pas abusive. Le premier contrat a été rompu à la demande de l'appelante et remplacé par un nouveau sans écrit et dont il ne peut être soutenu qu'il devait nécessairement comporter les mêmes conditions financières. Il n'y a donc pas eu représailles à la suite de revendications légitimes.
Ensuite, le chef de demande relatif à la perte d'avantages indirects n'est pas plus fondé car l'appelante n'était plus en droit de bénéficier d'un appartement et la perte des avantages liés au contrat (voiture, appartement) est une conséquence de la rupture.
Enfin, le droit à des commissions n'est pas établi, l'appelante n'étant pas à même d'en préciser les conditions d'octroi faute d'avenant. De plus, les commissions réclamées et relatives au premier contrat sont prescrites tandis que celles qui seraient dues sur la base du second manquent de fondement contractuel.
Il déboute également l'actuelle intimée de la demande reconventionnelle fondée sur le préjudice subi du fait de la rupture.
5. Les appels.
L'appelante relève appel au motif qu'elle a justifié de ses absences au travail, la première étant par ailleurs due à un motif connu de l'employeur, en telle sorte que le licenciement pour motif grave n'est pas justifié. Elle conteste le dénigrement et, à supposer ce fait établi, elle le justifie par une réaction à la volonté de l'intimée de réduire unilatéralement son salaire.
L'appelante soutient avoir été licenciée par mesure de représailles. Les parties ont signé en juin 2000 le deuxième contrat daté du 7 décembre 1999 auquel deux corrections ont été apportées, contrat qui prévoit une rémunération fixe de 100.000 F.B. net. La proposition de l'employeur formulée en août de diminuer le salaire n'a pas été acceptée par l'appelante et ce refus est à l'origine des dissensions et finalement du licenciement.
Pour la première fois, elle réclame des arriérés de rémunération (3.577,47 EUR) étant la différence entre celle versée et celle due sur la base du premier contrat et maintient ses autres réclamations outre une demande de répétibilité des honoraires et frais de ses conseils.
La société forme appel incident en vue de réintroduire sa demande d'octroi de dommages et intérêts.
6. Fondement.
6.1. La demande principale et les demandes incidentes.
Avant d'aborder les divers chefs de demande introduits par l'appelante en citation ou en degré d'appel, la Cour estime utile de se positionner tout d'abord sur la question de savoir si les parties ont conclu un nouveau contrat, et en ce cas à quelles conditions, ou si elles ont entendu suspendre l'ancien qui aurait alors repris vigueur après l'interruption.
6.1.1. Le contrat en cours après le réengagement.
Les explications données par les parties sont nébuleuses ce qui est une conséquence de la volonté dans le chef de l'intimée de continuer à bénéficier d'avantages liés à la conclusion d'un contrat " article 123 ".
Il est un fait avéré et prouvé par pièces que le contrat a bien été rompu et que les documents sociaux ont été délivrés en avril 2000.
Il n'est pas crédible de soutenir comme le prétend l'appelante que le deuxième contrat daté du 7 décembre 1999 aurait été conclu en juin 2000 à l'occasion du réengagement de l'appelante. Deux raisons essentielles s'y opposent : d'une part, la date de la signature et, d'autre part, l'octroi d'un avantage en nature sous forme de logement alors que le contrat de bail a été résilié en avril et que jamais l'appelante n'a, au cours de l'exécution du second contrat, exigé le respect de cette clause. Il n'est pas contesté qu'elle a par contre bénéficié d'un véhicule de fonction.
Dès lors, le contrat n'a pas été suspendu nonobstant les manipulations sur le plan des documents sociaux (fiches de paie avec mention d'absences autorisées).
La question se pose alors de savoir à quelles conditions financières l'appelante a été réengagée.
Si la directive 91/533/CE du Conseil du 14 octobre 1991 prévoit en son article 2 qu'une information soit donnée au travailleur notamment sur le montant de sa rémunération, cette directive n'a sur cette question pas été transposée en droit interne si ce n'est, mais après le début d'exécution, par l'obligation, existant dès avant la directive, de remettre des fiches de paie qui mentionnent ce montant . Elle précise aussi en son article 5 que toute modification doit faire l'objet d'un écrit que l'employeur doit remettre au travailleur au plus tard un mois après la date de la prise d'effets de la modification.
Lorsqu'un employé est réengagé après une période d'interruption, les conditions antérieures peuvent logiquement être considérées comme reconduites sauf convention contraire des parties. Le maintien des conditions antérieures peut légitimement résulter de l'absence de discussion entre parties sur cet élément essentiel du contrat.
Les parties n'ont en l'espèce pas conclu une nouvelle convention écrite actant un accord sur de nouvelles conditions. Cependant, la société intimée dépose une attestation de M. Fabrice V., à l'époque assistant de direction au service de l'intimée et ayant quitté l'entreprise depuis le mois de décembre 2001, selon laquelle la direction a consenti au réengagement de l'appelante mais à la condition que sa rémunération soit revue à la baisse et que l'avantage en nature (appartement) soit remplacé par un autre (voiture de société). Il signale que l'appelante n'a pas refusé ces propositions mais n'a pas signé l'avenant par la suite.
Un accord peut être donné verbalement. De même, les parties peuvent convenir verbalement de modifier les clauses d'un contrat écrit. La preuve peut en être rapportée : il ne s'agit pas de prouver contre et outre un écrit mais de prouver que l'écrit a été modifié de l'accord des parties en cours d'exécution du contrat (ou comme en l'espèce, lors d'un réengagement ultérieur).
L'intimée, sur laquelle repose la charge de la preuve, établit-elle à suffisance de droit l'accord de l'appelante ?
En ce qui concerne le changement d'avantage en nature, la réponse à cette question doit être positive.
L'appartement n'était plus à la disposition de l'appelante depuis son réengagement et elle n'a jamais émis la moindre protestation à cet égard. Elle a donc accepté cette modification. De même, elle a accepté la mise à disposition d'un véhicule de fonction qui manifestement venait en remplacement de l'avantage perdu.
En ce qui concerne la hauteur de la rémunération, un doute subsiste.
Certes, l'appelante n'a pas précisé dans son courrier du 21 septembre 2000 que la rémunération à laquelle elle prétend est celle qui était la sienne avant la rupture du premier contrat mais fait état d'une rémunération lui revenant " conformément à nos accords ". Par contre, ce courrier fait suite à la réception des rémunérations de juillet et août versées le 7 septembre 2000. Elle ne pouvait donc pas réagir plus tôt, si ce n'est pour se plaindre du non-paiement de la rémunération dans les délais légaux.
Relevons à cet égard que l'intimée ne prouve pas avoir versé la rémunération de juin, juillet et août par le dépôt des extraits bancaires y relatifs et qu'ainsi, ne sont pas contredites les affirmations de l'appelante selon laquelle la rémunération de juin 2000 a été versée en février 2001 (
) et celles de juillet et août 2000 au début du mois de septembre 2000, soit lorsqu'elle a réagi.
Dans ces conditions, la Cour doit autoriser l'intimée, comme elle le demande, à établir l'accord intervenu entre parties au sujet de la rémunération.
Le fait est le suivant : " L'appelante a marqué son accord sur la hauteur de la rémunération qui lui serait versée à dater de son nouvel engagement en juin 2000, à savoir 60.300 F.B. brut, outre l'octroi d'une voiture de société ".
6. 1.2. Le motif grave : la réalité et la gravité du motif invoqué.
En droit.
Le motif grave est défini par l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail comme étant " toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur ".
La charge de la preuve tant de la réalité des faits que du respect du délai de trois jours incombe à la partie qui invoque l'existence d'un motif grave, le juge appréciant souverainement tant la gravité de la(des) faute(s) en fonction des circonstances de la cause.
" Le fait qui justifie le congé sans préavis ni indemnité est le fait accompagné de toutes les circonstances de la cause invoquées par la lettre notifiant ce motif et de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave " .
" Pour apprécier la gravité du motif invoqué pour justifier le congé sans préavis ni indemnité, le juge peut prendre en considération des faits qui sont étrangers à ce motif et ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé lorsqu'ils sont de nature à l'éclairer sur la gravité du motif allégué " .
Quant aux faits susceptibles d'être retenus comme fautes, il est de jurisprudence constante, et parfaitement conforme à la notion de gravité requise, que de simples négligences, voire une certaine incompétence ne peuvent justifier un licenciement pour motif grave tandis qu'au contraire, constituent un motif grave des manquements qui traduisent une désinvolture délibérée ou un manque de conscience professionnelle flagrant attendu d'une personne exerçant des fonctions à responsabilité , qui révèlent des précédents manquements dissimulés ou encore qui sont le reflet d'une insubordination manifeste pour autant que l'ordre donné soit légitime et émane d'une personne habilitée à le donner .
Si un travailleur doit informer immédiatement son employeur en cas d'incapacité de travail, conformément à l'article 31, ,§2 ,al. 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, l'obligation de fournir un certificat médical ne peut résulter que du contrat ou du règlement de travail, voire d'une demande expresse de l'employeur .
L'absence d'information immédiate ne peut en soi constituer, à elle seule, un motif grave de rupture lorsque le travailleur concerné n'a pas voulu celer une absence injustifiée mais était bel et bien en incapacité de travail . Il faut vérifier si le manquement se répète auquel cas il peut y avoir insubordination lorsque le travailleur néglige à plusieurs reprises d'informer son employeur comme celui-ci le lui a demandé . L'absence de suite donnée à la demande d'envoi d'un certificat médical peut alors justifier la rupture du contrat pour motif grave .
Si le travailleur conserve une certaine liberté d'expression , celle-ci comporte des limites. Une critique justifiée peut être admise. Ce qui ne peut l'être, c'est une critique, interne à l'entreprise ou externe, offensante ou calomnieuse . La décision de mettre fin au contrat doit cependant être proportionnée aux faits reprochés .
L'autorité patronale se manifeste à l'égard d'un représentant de commerce par " les instructions, l'examen des rapports fournis, un encadrement horaire, une désignation des clients " en telle sorte qu'elle est, du fait que le représentant preste en dehors de l'entreprise, moins contraignante que pour tous les autres travailleurs salariés.
Cette situation particulière explique la relative sévérité de la jurisprudence lorsque le représentant néglige d'envoyer ses rapports de visite alors qu'il est invité à le faire ou, plus encore, s'il rédige de faux rapports de visite car l'examen des rapports constitue le meilleur moyen de contrôle dont dispose l'employeur qui peut légitimement considérer que toute confiance est rompue si l'activité de son représentant est incontrôlable ou s'il rentre des rapports mensongers .
En l'espèce : la réalité des faits.
L'intimée reproche à l'appelante plusieurs fautes. L'une d'entre elles au moins se situe dans le délai de trois jours qui a donc été respecté.
a) L'abandon de travail et l'absence d'avertissement d'absence
Le 19 septembre 2000, l'appelante entame son activité puis quitte l'entreprise et ne se présente pas le lendemain. La justification, médicale, de l'absence sera fournie le 22 septembre sans que la société ait été informée des motifs de cette absence.
Ce fait n'est pas contesté par l'appelante qui n'offre pas de prouver qu'elle a prévenu immédiatement son employeur des raisons de son absence. Il ne suffit pas ultérieurement d'envoyer un certificat médical : l'obligation faite de prévenir sans délai a pour objet de mettre l'employeur au courant ce qui est bien le moins et lui permet le cas échéant de s'organiser en conséquence.
L'appelante a donc commis une faute, faute déjà précédemment reprochée (voir avertissement antérieur).
b) Le dénigrement
L'intimée reproche à l'appelante des faits précis étayés par des attestations.
Il importe peu que les attestations aient été établies postérieurement. La partie qui rompt le contrat pour motif grave ne doit pas disposer des preuves de ses affirmations au jour de sa décision.
L'appelante se justifie en invoquant qu'elle n'a jamais cherché à porter atteinte à la réputation ou à l'honneur de son employeur dans un but diffamatoire car tous ses propos étaient fondés et justifiés.
La malhonnêteté de son employeur résulte selon elle de ce qu'il a tenté de lui faire accepter une modification de contrat en contrepartie d'un versement non officiel et que dans l'état de stress qui était le sien alors, elle a pu tenir des propos qu'il faut relativiser et replacer dans son contexte.
Le fait est donc établi. Il appartiendra à la Cour d'apprécier sa gravité en fonction de tous les éléments de la cause.
c) La prise de risque financier et commercial
L'intimée n'offre pas de prouver ce fait. Les parties n'en soufflent mot dans leurs conclusions respectives.
Il faut le considérer comme non établi.
d) L'absence de rapports d'activité
Dans l'avertissement du 6 septembre 2000, l'intimée reproche à l'appelante une " présence fantaisiste au bureau " et l'absence de rapports d'activité. En conclusions, l'intimée ajoute que l'appelante ne respectait pas les horaires de présence au bureau (cf. page 11 et avertissement du 6 septembre 2000) alors que nommée responsable, elle se devait de donner l'exemple.
Il résulte également de l'attestation de Mme V. (pièce 41 du dossier de l'appelante) que l'appelante travaillait au bureau et n'était donc pas exclusivement en déplacement.
Dès lors, et du fait que le contrat de décembre 1999 ne peut être invoqué parce qu'il n'est plus en vigueur, il ne peut être reproché l'absence de rapports dans la mesure où il ne s'agit pas de contrôler les activités extérieures de l'appelante.
L'intimée n'explique du reste pas quel type de rapports l'appelante aurait dû fournir si ce n'est en avançant, en conclusions, que ces rapports devaient lui permettre de gérer efficacement l'état d'avancement du projet exportation.
e) Les faits déjà dénoncés lors de l'avertissement antérieur
Outre le manquement à l'information relative aux absences, l'absence de rapports et le dénigrement déjà invoqués dans l'avertissement, celui-ci porte aussi sur le fait que l'appelante a refusé de signer l'avenant (en juillet ou en août ?), refus qui ne constitue pas une faute si l'appelante n'était pas d'accord, et sur plusieurs faits dont deux ont trait à l'activité professionnelle mais qui manquent de la plus élémentaire précision, ainsi qu'à un refus de concertation sur les modalités de travail tout aussi imprécis.
Les faits a, b et d sont donc établis avec la circonstance aggravante de l'envoi d'un avertissement peu de temps auparavant. Il importe peu à cet égard que l'absence reprochée dans l'avertissement ait été ou non régulièrement portée à la connaissance de l'employeur. Ce qui est essentiel en l'espèce, c'est l'information donnée à l'appelante de se conformer, en cas d'absence, à l'obligation d'information immédiate.
En l'espèce : la gravité des faits.
Avant de se prononcer, la Cour doit d'abord prendre position sur la question soulevée relative à la convention verbale des parties de revoir à la baisse la rémunération (cf. 61.1.) lors de la conclusion du second contrat. Cela permettra d'apprécier la bonne ou la mauvaise foi des parties à la cause.
Elle appréciera ensuite si l'ensemble des griefs constitue ou non un motif grave de rupture.
6.1.3. Le caractère abusif du licenciement.
Compte tenu de ce qu'il est réservé à statuer sur le motif grave invoqué, il doit également être sursis à statuer sur le caractère abusif du licenciement dont la motivation serait à trouver, selon l'appelante, dans une volonté de représailles.
6.1.4. Les avantages indirects.
La rupture du contrat entraîne de plein droit la perte du droit aux avantages acquis.
Ceux-ci peuvent, par le biais de leur inclusion dans la rémunération du travailleur, être pris en compte comme composante de l'indemnité compensatoire de préavis.
En tant que visant l'octroi d'une indemnité pour compenser la perte d'avantages indirects, cette demande n'est par contre pas fondée.
6.1.5. Le droit aux commissions.
Aucun écrit n'ouvre le droit à des commissions en faveur de l'appelante. Celle-ci n'offre pas non plus d'en apporter la preuve.
Même s'il fallait s'en référer au contrat signé en décembre 1999, quod non, l'article 15 faisait état de la conclusion d'un avenant à ce propos, avenant qui ne fut jamais conclu.
Ce chef de demande n'est pas fondé.
6.1.6. Les arriérés de rémunération.
L'appelante n'a pas formé ce chef de demande en terme de citation mais dans sa requête d'appel.
Cette demande est à l'évidence prescrite conformément au prescrit de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.
6.1.7. La répétibilité.
En droit.
Un récent arrêt de cassation , rendu en matière de responsabilité contractuelle, a quelque peu bouleversé la portée du dommage indemnisable en considérant que " en cas d'inexécution fautive d'une obligation contractuelle, les dommages et intérêts dus au créancier ne doivent comprendre que ce qui est une suite nécessaire de l'inexécution de la convention. Les honoraires et frais d'avocat ou de conseil technique exposés par la victime d'une faute contractuelle peuvent constituer un élément de son dommage donnant lieu à indemnisation, dans la mesure où ils présentent ce caractère de nécessité ".
Cette jurisprudence ne peut s'appliquer qu'en cas de faute commise ayant engendré un dommage dont la réparation est demandée. L'action doit donc être basée sur le droit de la responsabilité contractuelle.
En l'état actuel de la législation, le principe reste celui de la non-répétibilité des honoraires de l'avocat, hormis les quelques exceptions citées au point 14 des conclusions (précédant l'arrêt de la Cour de cassation) de l'avocat général HENKES et le droit de la responsabilité contractuelle.
En l'espèce.
L'appelante se fonde sur l'arrêt de cassation dont question ci-dessus pour prétendre à une prise en charge des honoraires de son conseil par celle-ci.
L'action diligentée au départ par elle avait pour objet d'obtenir outre la réparation d'un dommage subi à la suite d'une faute contractuelle l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis due conformément aux dispositions applicables en droit du travail ainsi que des arriérés de commissions et des dommages et intérêts compensant la perte d'avantages.
L'action n'est donc, pour l'essentiel de la demande, pas fondée sur une faute contractuelle engendrant la responsabilité de son auteur mais sur les dispositions légales en matière de contrat de travail.
Par conséquent, la jurisprudence invoquée ne trouve pas application pour ce qui concerne la majorité des chefs de demande.
Elle pourrait l'être en ce qui concerne le chef de demande relatif à l'abus de droit de licenciement, chef de demande sur lequel il est réservé à statuer.
Il convient donc de réserver à statuer sur la répétibilité à laquelle il pourrait tout au plus être fait droit très partiellement.
6.2. La demande reconventionnelle.
L'intimée a introduit de son côté une action reconventionnelle, puis un appel incident, en vue d'obtenir la réparation du préjudice lié au préjudice causé par l'appelante par le fait qu'elle a dû licencier l'appelante pour motif grave.
Elle reste en défaut d'établir son préjudice. La confirmation du jugement s'impose indépendamment du bien-fondé de la rupture.
INDICATIONS DE PROCEDURE
Vu l'arrêt contradictoirement rendu en la cause en date du 3 octobre 2006 et les pièces y visées, arrêt par lequel la Cour sursoit à statuer sur la recevabilité et le fondement des appels invitant les parties à déposer la signification du jugement au greffe,
Vu la pièce déposée par l'intimé au greffe le 5 octobre 2006.
DISPOSITIF
PAR CES MOTIFS,
LA COUR,
après en avoir délibéré,
statuant publiquement et contradictoirement,
vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,
reçoit les appels principal et incident,
déclare l'appel principal dès ores non fondé en ce qu'il tend à obtenir une indemnisation pour des dommages indirects ainsi que des arriérés de rémunération et de commissions,
déclare l'appel incident non fondé,
pour le surplus, ordonne la réouverture des débats aux fins susénoncées,
autorise l'intimée à apporter la preuve par toutes voies de droit, témoignages y compris, du fait suivant :
" L'appelante a marqué son accord sur la hauteur de la rémunération qui lui serait versée à dater de son nouvel engagement en juin 2000, à savoir 60.300 F.B. brut, outre l'octroi d'une voiture de société "
autorise l'appelante à apporter la preuve contraire,
invite les parties à comparaître personnellement aux auditions afin d'y être confrontées, au besoin, aux témoins,
invite l'intimée à consigner au greffe, dès l'invitation émanant du Greffe, le montant de la provision réclamée par celui-ci en vue de la tenue de ces enquêtes directes,
invite les parties à introduire une requête en fixation des enquêtes,
dans cette attente, renvoie la cause au rôle général,
réserve à statuer sur le surplus, dépens y compris.
Ainsi jugé par
M. Michel DUMONT, Président de chambre,
M. Thierry TOUSSAINT, Conseiller social au titre d'employeur,
M. Francy CAREME, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont assisté aux débats de la cause,
et prononcé en langue française, à l'audience publique de la TREIZIEME CHAMBRE de la COUR DU TRAVAIL DE LIEGE, section de Namur, au Palais de Justice de Namur, le VINGT-QUATRE OCTOBRE DEUX MILLE SIX par les mêmes,
assistés de M. Frédéric ALEXIS, Greffier-adjoint.