

Article paru sur SocialEye News des éditions Kluwer le 23 avril 2018

*Rédigé par Céline HALLUT
Avocate au barreau de Liège*

La liberté d'un commercial implique une confiance sans faille

Dans son arrêt du 24 novembre 2017, la Cour du travail de Mons a analysé une faute grave consistant pour un représentant de commerce à avoir rentré de faux rapports. Soulignant l'importance que revêtent les rapports de visite pour contrôler l'activité d'un représentant de commerce, la Cour va valider le licenciement pour motif grave.

Faits et antécédents

L'employé a été engagé dans le cadre d'un contrat de travail de représentant de commerce, à durée indéterminée, au sein d'une société active dans la fabrication de produits d'impression.

Après deux ans d'activité, la société a constaté la piètre qualité des résultats de vente du travailleur et deux avertissements écrits ont été adressés à ce dernier. A défaut d'amélioration constatée, l'employeur a mis un terme aux relations de travail moyennant un préavis de 5 mois.

Six jours après la notification du licenciement avec préavis, l'employeur a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave du travailleur.

Dans une longue lettre adressée au travailleur, les raisons ayant présidé à la décision de l'employeur de licencier pour faute grave étaient explicitées de façon circonstanciée. Il était reproché au travailleur de :

- avoir omis de prévenir l'employeur de son incapacité de travail dans le délai ;
- avoir négligé de prévenir un client de son impossibilité de lui rendre visite ;
- avoir rentré de faux rapports de visite.

Le travailleur a contesté son licenciement et a réclamé une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour apport de clientèle.

Le Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, a considéré que le motif grave était établi et a rejeté les demandes du travailleur.

Le travailleur a interjeté appel de ce jugement.

Décision de la Cour

La Cour du travail va tout d'abord rappeler les principes légaux applicables en matière de licenciement pour motif grave (article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

La Cour va ensuite souligner que le travailleur soulève, pour la première fois en degré d'appel, le

moyen déduit de l'irrespect du délai de trois jours prescrit par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978.

La Cour va décider que l'employeur établit, au moyen d'éléments probants, la chronologie des événements et qu'il apporte la preuve du respect du délai de trois jours.

Quant au fondement du motif grave, la Cour va préciser que l'absence d'avertissement immédiat de son incapacité de travail et l'absence d'avertissement d'un client de son impossibilité d'honorer le rendez-vous constituent des manquements de la part du travailleur mais dénués de la gravité requise pour fonder le motif grave.

Par contre, la Cour va considérer qu'il n'en va pas de même de l'accusation d'avoir établi de faux rapports d'activités en prétendant avoir effectué des visites en clientèle alors que la démarche accomplie avait consisté au mieux en un contact téléphonique avec les clients concernés.

La Cour va s'appuyer sur les points suivants :

1. le travailleur, dans son courrier en contestation du motif grave, n'avait pas contesté les faits, se contentant de prétendre qu'ils ne présentaient pas un caractère de gravité suffisant ;
2. en première instance, le travailleur n'apportait aucune explication à ces faits, se limitant à indiquer qu'il ne pouvait pas vérifier sa présence lors des visites litigieuses ;
3. en degré d'appel, le travailleur va sous-entendre pour la première fois que l'employeur aurait pu manipuler les rapports de visite, sans aucun commencement de preuve de cette allégation.

La Cour va considérer que l'établissement de faux rapports, confirmé par les pièces du dossier, fonde le motif grave. Ainsi, les rapports d'activités constituent le moyen par excellence que possède l'employeur pour contrôler l'activité d'un travailleur itinérant tel le représentant de commerce. Ils permettent, également, à l'employeur de connaître la situation de la clientèle et de voir son évolution. En renseignant de manière inexacte par écrit des clients comme visités, le représentant de commerce, outre, un manquement à ses obligations contractuelles, se rend coupable de tromperie à l'égard de son employeur et ruine la confiance indispensable qui doit présider aux relations contractuelles entre parties.

La Cour a donc confirmé le fondement du licenciement pour motif grave, refusant au travailleur le droit à une indemnité de rupture et à une indemnité d'éviction.

Intérêt de la décision

Dans un arrêt du 23 juillet 2013 (RG n° 2011/AB/1163, commenté sur www.terralaboris.be), la Cour du travail de Bruxelles avait à connaître d'un cas de rapports de visite « truqués » et donc non conformes à la réalité. La Cour soulignait que l'établissement de faux rapports entraîne la perte de confiance entre parties.

La découverte par un employeur de tricherie dans les rapports d'activité d'un travailleur va faire naître, dans le chef de l'employeur, une suspicion quant à la façon dont le travailleur exerce ses activités professionnelles et la liberté dont il jouit. Ces doutes quant à la véracité des rapports vont

ruiner le lien indispensable de confiance entre parties, lien d'autant plus important que la liberté du représentant de commerce d'organiser son travail est grande.

Source : Cour. trav., Mons, 24 novembre 2017, inéd., RG n° 2016/AM/337.