

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 23 JUILLET 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

Madame S D

**Appelante au principal,
Intimée sur incident,**
représentée par Maître Henry Hachez, avocat à Sint-Stevens-
Woluwe.

Contre :

LA S.P.R.L. PFERD-RUGGENBERG, dont le siège social est
établi à 1130 Bruxelles, rue de la Grenouillette, 2A ;

**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Florence De Montpellier et Maître Karline
Clerebaut loco Maître Bruno Blanpain, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier, et notamment :

- la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 21 décembre 2011, dirigée contre le jugement prononcé le 25 octobre 2011 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- l'ordonnance du 1^{er} février 2012 ayant, conformément à l'article 747, §1^{er}, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- les conclusions et conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 15 mai 2012 et le 16 août 2012,
- les conclusions, conclusions additionnelles et conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 30 mars 2012, le 29 juin 2012 et le 29 septembre 2012.

La Cour du travail a pris connaissance du dossier de pièces de la partie appelante, déposé au greffe le 10 avril 2013 et du dossier de pièces de la partie intimée, déposé à l'audience.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 30 avril 2013.

Monsieur le Substitut général E. de Formanoir a rendu un avis oral limité à la question de la discrimination invoquée par l'appelante au principal.

Maître HACHEZ a répliqué à cet avis après quoi la cause a été mise en délibéré.

I. FAITS ET ANTÉCÉDENTS DE LA PROCÉDURE.

I.1. Les faits.

1.

La SPRL FFERD-RUGGENBERG (ci-après : la société ou l'intimée) fabrique et vend des « *outils pour limer, fraiser, meuler, polir et tronçonner* » (cf. mention sur le papier à lettres de la société).

2.

Madame S . E (ci-après : l'appelante), est entrée au service de la société le 13 août 2007 dans le cadre d'un contrat de travail pour représentant de commerce signé par les parties le 17 juillet 2007 et conclu pour une durée indéterminée avec une période d'essai de 12 mois.

Aux termes de l'article 4 du contrat de travail, l'appelante était chargée de la clientèle « *Industrie et revente* » dans le secteur géographique suivant : « *Province du Hainaut, Province de Namur, Province du Luxembourg moins l'enclave de Commines / Warmeton et de Mouscron + Brabant Wallon* ».

Elle devait représenter, dans le secteur et à l'égard de la clientèle précitée, divers produits de son employeur précisés à l'article 5 du contrat de travail.

Elle était tenue de rendre visite à la clientèle lui attribuée régulièrement et au moins une fois tous les 3 mois (article 6 du contrat de travail).

A cet effet, elle disposait d'une voiture de société et d'une carte de carburant, dont les modalités d'utilisation avaient été définies entre les parties par une lettre de la société du 14 septembre 2007 soumise à la signature de l'appelante.

Il n'est pas contesté que l'appelante était la seule femme employée par la société dans une fonction commerciale.

3.

Par lettre recommandée avec accusé de réception datée du 25 janvier 2009 mais remise à la poste le 27 janvier 2009, l'appelante a fait part à son employeur de son souhait de profiter de son droit à un congé parental en 4/5ème et ce, suite à la naissance de son fils M D., né le 2003. Elle précisait que ce congé débuterait le 30 mars 2009 et aurait une durée de 15 mois.

4.

Le 30 janvier 2009, le gérant de la société a notifié à l'appelante sa décision de mettre fin immédiatement au contrat de travail pour motif grave.

Les motifs du licenciement ont été notifiés à l'appelante par lettre recommandée du 3 février 2009 rédigée comme suit :

« Le 17 juillet 2007 PFERD-Rüggerberg vous a engagée comme représentant de commerce industrie et revente non exclusive pour le secteur suivant : Province du Hainaut, Province de Namur, Mouscron, Brabant Wallon et la Province du Luxembourg moins l'enclave de Commines/Warmeton.

L'article 8, § 2 de votre contrat stipule que « le travailleur établira quotidiennement un rapport des visites qu'elle aura faites. Ce rapport comprendra, pour chaque visite, les buts de l'entretien, les résultats de l'entretien et les tâches à faire pour le futur. Les rapports quotidiens seront transmis journalièrement à l'employeur.

Le 23 novembre 2007 vous vous êtes encore longuement entretenue avec votre employeur sur le manque de rigueur dans l'envoi quotidien des rapports de visites journaliers. Après cet entretien vous y avez indiqué que

vous feriez tout pour que votre employeur obtienne quotidiennement vos rapports.

Le 17 octobre 2008 et après des rappels verbaux nombreux, votre employeur s'est vu obligé de vous écrire la lettre suivante :

« Chère madame L

Malgré des nombreux rappels verbaux pour rentrer vos rapports à une fréquence journalière comme stipulée dans votre contrat de travail, je dois de nouveau constater que votre dernier envoi date du 6 octobre. Ceci est inacceptable et je vous prie de prendre des mesures fermes pour vous mettre immédiatement en ordre avec votre administration. Il est impossible de travailler un marché d'une façon adéquate avec un retard de 10 jours. ».

Le 30 janvier 2009 nous avons à nouveau dû constater que les rapports de visite journaliers pour le 5,6,7 et 8 janvier ne nous sont toujours pas envoyés alors que vos rapports du 12, du 16 et du 23 janvier mentionnent que vous avez effectué du travail administratif, c'est-à-dire entre 15h30 et 17h le 12, entre 14 :00 heures et 16 : 00 heures le 16 et entre 08h30 et 11h30 le 23.

Comme vous le savez le temps administratif sert à faire les rapports et à faire des rendez-vous avec les clients.

Votre employeur a dû constater par le nombre de visites chez des clients absents que peu de rendez-vous ont été pris pendant le temps administratif.

En plus nous avons malheureusement dû constater que lorsque des rendez-vous ont été pris, vous ne les respectez pas et le client n'est pas mis au courant auparavant.

Le 21 janvier 2009 vous aviez par exemple pris rendez-vous chez C à 10h30. Monsieur C nous a téléphoné à 11h30 pour nous demander où vous restiez. Cette façon d'agir est inacceptable alors qu'il s'agit d'un dirigeant d'une cliente qui a énormément de potentiel.

Le 20 janvier 2009 vous aviez noté une commande chez L Le client nous a téléphoné le 28 janvier 2009 pour nous demander où cette commande restait. Entre le 20 et le 28 janvier Monsieur X K a dû vous rappeler à plusieurs reprises de transmettre la commande.

Nous vous annexons un rapport de notre Système Mobile de Vente, tiré le 30 janvier 2009, qui démontre que vous n'étiez toujours pas en règle en ce qui concerne la transmission journalière de vos rapports de ventes.

Ce 30 janvier 2009 nous recevons un PV du 27 janvier 2009 de la part de la police fédérale de la zone de Sint-Pieters-Leeuw le 28 janvier 2009.

La police a dans ce procès-verbal constaté que votre voiture de fonction de la marque Volkswagen Touran, avec numéro d'immatriculation CCF799 roulait à une vitesse de 67 km à l'heure corrigée à 61 km à l'heure en zone urbaine le 20 janvier 2009 vers 15h38 sur la Chaussée de Mons en direction de Halle.

L'infraction a été constatée sur la hauteur de la maison avec numéro 341. Lorsque vous êtes domiciliée à Dworp, vous étiez apparemment en train de retourner à votre domicile. En effet en suivant la chaussée de Mons en direction de Halle, on arrive sur la Chaussée d'Alseberg qui mène à Dworp.

Grand était notre étonnement que dans votre rapport de vente vous aviez indiqué avoir visité le 20 janvier 2009 entre 13h00 et 14h30 la SPRL ETS. Lobet Jean à Marche-en-Famenne et entre 16h00 et 17h00 la société Agrifer SCRL à Bastogne.

Le fait que vous ayez après divers avertissements toujours continué à négliger votre obligation de transmission journalière de vos rapports de vente est pour nous inacceptable. Le fait qu'à côté de cette négligence manifeste vous n'hésitez pas à nous transmettre des rapports de vente truqués, qui ne correspondent à la vérité, rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre nous. ».

5.

Par lettre du 12 février 2009 émanant de son conseil, l'appelante a contesté son licenciement sans préavis ni indemnité et a réclamé le paiement d'une indemnité de rupture égale à 4 mois de rémunération brute, d'une indemnité d'éviction égale à 3 mois et d'une indemnité de protection égale à 6 mois, ainsi que les documents sociaux y afférents. Elle s'est également réservé le droit de postuler divers arriérés de rémunération et de pécules de vacances, ainsi que « *d'entamer toute action devant toute autorité administrative ou judiciaire relativement aux manquements de la société, de son management et de ses employés, relevés dans cette lettre.* ». Il était fait par là allusion à des manquements reprochés à Monsieur X K., « *secrétaire* » de l'appelante, qui aurait fait montre d'un comportement négatif, agressif et sexiste à l'égard de celle-ci et de l'attitude de l'employeur qui, bien qu'informé de cette situation, n'aurait rien fait pour y remédier.

Par courrier officiel du 18 mars 2009, l'avocat de la société a fait savoir que celle-ci maintenait sa position et rejetait toutes les demandes formulées dans la lettre du 12 février 2009.

I.2. Les demandes originales

Par citation signifiée le 16 juin 2009, Madame L a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Son action tendait à entendre condamner la société

- dans le cadre de la procédure en débats succincts : à communiquer tous les décomptes et documents utiles permettant de déterminer le montant des commissions à échoir auxquelles elle estimait avoir droit sur la base de l'article 92 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et ce, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard ;
- quant au fond : à lui payer :

- 17.602 € à titre d'indemnité de rupture ;
- 13.201 € à titre d'indemnité d'éviction ;
- 26.403 € à titre d'indemnité forfaitaire du fait de son licenciement pour des raisons liées à sa demande de congé parental (arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle) ;
- 26.403 € à titre d'indemnité forfaitaire du fait de discrimination dans le cadre des relations de travail ;
- 1 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération au sens large – incluant toute forme de commissions telles celles sur les ordres donnés par la clientèle pendant une période de 3 mois suivant la cessation du contrat – et de pécules de vacances ;
- 2.500 € à titre de dommages et intérêts ;

montants évalués provisoirement, sous réserve de majoration en cours d'instance, et à majorer des intérêts légaux et judiciaires à calculer sur le brut.

Madame D postulait également :

- la condamnation de la société à lui délivrer les documents sociaux correspondant aux montants dus, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard ;
- la condamnation de la société au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure provisionnellement fixée à 6.000 € ;
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

I.3. Le jugement dont appel.

Par le jugement attaqué du 25 octobre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire et après avoir entendu Monsieur Antioco, Substitut de l'Auditeur du travail, en son avis verbal, a déclaré l'action recevable mais les demandes non fondées, à l'exception de la demande relative au paiement des commissions de l'année 2009 et, le cas échéant, à la délivrance des documents sociaux, sur lesquelles il a réservé à statuer.

En conséquence, le jugement dont appel a débouté Madame D de ses demandes et, avant dire droit sur le droit aux commissions (*bonus*), ainsi que sur les documents sociaux (complémentaires), a ordonné la réouverture des débats à l'audience publique du 22 mai 2012, afin de permettre à la société de produire la liste des clients de Madame D, ainsi que l'ensemble des bons de commandes (numérotés) reçus par la société entre le 1er janvier 2009 et le 30 avril 2009, et pour permettre aux parties de prendre position à ce sujet.

Les dépens ont été réservés.

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.**II.1.**

Madame D a interjeté appel de ce jugement le 21 décembre 2011 et donc avant la réouverture des débats.

Par ses conclusions de synthèse d'appel, elle demande à la Cour du travail de dire son appel recevable et fondé ; en conséquence, de réformer le jugement dont appel et de :

- déclarer l'action recevable et fondée et en conséquence,
- dire pour droit que l'appelante a droit à un délai de préavis évalué à quatre (4) mois et par conséquent condamner l'intimée au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre (4) mois correspondant à un montant brut évalué provisoirement à un minimum de 17.649 €, sous réserve expresse de majoration de ce montant en cours d'instance, sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut ;
- dire pour droit que l'appelante a droit à une indemnité d'éviction de trois (3) mois et par conséquent condamner l'intimée au paiement d'une indemnité d'éviction de trois (3) mois correspondant à un montant brut évalué provisoirement à un minimum de 13.236 €, sous réserve expresse de majoration de ce montant en cours d'instance, sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut ;
- condamner l'intimée au paiement d'un montant brut évalué provisoirement à un minimum de 26.473 € à titre d'indemnité forfaitaire de six (6) mois de rémunération du fait du licenciement de l'appelante pour des raisons liées à sa demande de congé parental (sur pied de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle), sous réserve expresse de majoration de ce montant en cours d'instance ;
- condamner l'intimée au paiement d'un montant brut évalué provisoirement à un minimum de 26.473 € à titre d'indemnité forfaitaire de six (6) mois de rémunération du fait de discrimination dans le cadre des relations de travail, sous réserve expresse de majoration de ce montant en cours d'instance ;
- dire pour droit que l'intimée est tenue de communiquer à l'appelante tous les décomptes et/ou documents utiles lui permettant de vérifier son droit à d'éventuelles commissions, tels les bons de commandes, facturier, documents comptables ainsi que listing TVA afférents à la période du 14 août 2008 jusqu'au 30 avril 2009 concernant son secteur de vente, soit les provinces du Hainaut (sauf les enclaves de Commines/Warmeton et de Mouscron), de Namur, de Luxembourg et du Brabant Wallon en vue de déterminer le montant des commissions auxquelles l'appelante a droit sur pied des articles 90 et 92 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

- condamner, le cas échéant, l'intimée (i) à communiquer à l'appelant tous les décomptes et/ou documents utiles lui permettant de vérifier son droit à d'éventuelles commissions, tels que tous les bons de commandes, facturier, documents comptables ainsi que listing TVA afférents à la période du 14 août 2008 jusqu'au 30 avril 2009 concernant son secteur de vente, soit les provinces du Hainaut (sauf les enclaves de Commines/Warmeton et de Mouscron), de Namur, de Luxembourg et du Brabant Wallon, le cas échéant sous peine d'astreinte de 250 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir, et (ii) au paiement des commissions sur les ordres donnés par la clientèle pendant son contrat de travail jusqu'à trois mois suivant la cessation du contrat, provisionnellement évaluées à un montant brut de un (1) €, sous réserve expresse de majoration de ce montant en cours d'instance, sommes à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut ;
- condamner l'intimée au paiement d'un montant brut évalué provisoirement à un minimum de 1.693 € à titre d'arriérés de rémunération au sens le plus large et de pécules de vacances, sous réserve expresse de majoration de ce montant en cours d'instance ;
- condamner l'intimée au paiement de la somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts ;
- condamner l'intimée à la délivrance des documents sociaux correspondant aux montants dus à l'appelante, sous peine d'astreinte de 250 € par jour de retard à compter de la décision à intervenir ;
- condamner l'intimée au paiement des frais et dépens, en ce compris l'indemnité de procédure provisionnellement fixée à la somme de 6.600 € par instance, conformément à l'article 1022 du Code judiciaire.

II.2.

La société intimée demande à la Cour du travail de dire l'appel recevable mais non fondé et d'en débouter l'appelante.

La société forme appel incident du jugement entrepris en ce qu'il a admis le principe d'un droit à des arriérés de commissions ainsi qu'à des commissions à échoir.

Elle postule que la Cour du travail dise pour droit que l'appelante n'a pas droit au paiement d'arriérés de commissions et réforme le jugement dont appel en ce qu'il a ordonné la production de documents.

Sur ce point elle demande donc la réformation du jugement dont appel.

Pour le surplus elle postule la confirmation du jugement.

En tout état de cause, l'intimée demande de condamner l'appelante au paiement des dépens, en ce compris les indemnités de procédure des deux instances, provisoirement liquidées au montant de base de 3.300 € pour la procédure devant le Tribunal du travail de Bruxelles et de 3.300 € pour la procédure en appel.

III. DISCUSSION ET DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis (appel principal).

III.1.1.

L'appelante maintient sa contestation de la rupture pour motif grave et estime avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois de rémunération.

III.1.2.

La société reproche essentiellement à l'appelante :

1. d'avoir négligé son obligation de transmission journalière de ses rapports de visites et ce, malgré divers avertissements;
2. d'avoir transmis un faux rapport pour la journée du 20 janvier 2009 (heures de visite aux clients ne correspondant pas à la réalité), fait découvert fortuitement par l'employeur à l'occasion de la communication d'un *pro justitia* relatif à une infraction au Code de la route commise par l'appelante.

III.1.3.

Les premiers juges ont constaté la réalité des manquements et ont estimé qu'ils étaient constitutifs d'un motif grave de rupture dans la mesure où « *la question (...) touche à la confiance que l'employeur doit et peut mettre en son travailleur* » et eu égard au fait que « *ces rapports de visite constituent le seul moyen de contrôle par l'employeur du temps de travail du représentant de commerce* » (jugement dont appel, 9^e feuillet).

L'appelante invoque une contradiction fondamentale dans le raisonnement du Tribunal du travail en ce que le Tribunal, tout en reconnaissant expressément la possibilité pour un représentant de commerce d'organiser sa journée comme bon lui semble, pourvu que les objectifs fixés soient atteints et que les obligations du travailleur soient remplies, a admis la validité de la rupture pour motif grave alors qu'en l'espèce, la mention de données horaires dans les rapports de visite n'était pas requise, de sorte que l'indication d'heures de visite ne correspondant pas à la réalité ne pouvait avoir aucun impact sur la confiance que l'employeur devait avoir en l'appelante, et que les clients repris sur les rapports ont bien été visités.

La Cour du travail ne peut suivre cette argumentation.

III.1.4.

La matérialité du premier manquement reproché à l'appelante par la société est établie.

Ainsi que les premiers juges l'ont constaté, « *il ressort des relevés informatiques produits par l'employeur* » que l'appelante n'était « *pas un modèle de ponctualité en matière de communication de ses rapports de visite à la clientèle* » (jugement dont appel, 7^e feuillet).

Le relevé du mois de janvier 2009 fait encore apparaître, à l'instar de ce qui prévaut pour toute la période d'occupation depuis le 15 août 2008, que les rapports de visites n'ont pas été enregistrés dans l'ordre chronologique, ce qui montre bien que l'appelante ne les a pas transmis quotidiennement.

En outre, comme relevé dans la lettre de la société du 3 février 2009, les rapports journaliers pour les 5, 6, 7 et 8 janvier 2009 manquent toujours au 30 janvier 2009 et ce, alors même que l'appelante prétend avoir effectué du travail administratif les 12, 16 et 23 janvier (cf. ses rapports relatifs à ces journées), ce qui aurait dû, à tout le moins, lui permettre de rattraper son retard dans l'établissement des rapports.

Ce manquement constitue une faute grave eu égard aux éléments suivants :

- a) l'article 8 du contrat de travail prévoit en des termes particulièrement clairs, l'obligation pour le travailleur d'établir *quotidiennement* un rapport des visites qu'il a effectuées et de les transmettre *journellement* à l'employeur ;
- b) dès le début de son engagement, l'appelante a reçu des rappels à l'ordre quant au respect des délais des « choses (administratives) » et quant à « l'envoi *quotidien des rapports* » (cf. son propre e-mail du 28 novembre 2007 faisant suite à un entretien du 23 novembre 2007 avec le gérant de la société) ; tout en invoquant divers prétextes et excuses, elle a reconnu dans cet e-mail des « problèmes de mise en route » et s'est engagée à faire « tout pour que (l'employeur ait ses) rapports tous les jours » ;
- c) l'appelante n'a cependant pas respecté cet engagement formel ainsi qu'il résulte de la lettre que la société a dû lui adresser le 17 octobre 2008 et dont le contenu est reproduit dans la lettre de notification du motif grave :

« Malgré des nombreux rappels verbaux pour rentrer vos rapports à une fréquence journalière comme stipulée dans votre contrat de travail, je dois de nouveau constater que votre dernier envoi date du 6 octobre. Ceci est inacceptable et je vous prie de prendre des mesures fermes pour vous mettre immédiatement en ordre avec votre administration. Il est impossible de travailler un marché d'une façon adéquate avec un retard de 10 jours. ».

III.1.5.

La réalité du second grief relatif à l'introduction d'un faux rapport de visite pour la journée du 20 janvier 2009 est également établie.

A cet égard, c'est vainement que l'appelante tente d'invoquer une modification *a posteriori* du contenu de ses rapports de visite par son collègue de travail, Monsieur X K. (lequel, au demeurant, n'était nullement son « secrétaire » ainsi qu'elle le prétend mais un commercial interne) et de jeter le discrédit sur celui-ci en invoquant un comportement sexiste, agressif et harcelant de sa part.

A l'appui de telles allégations, l'appelante se réfère à un passage de son e-mail du 28 novembre 2007 dans lequel, pour justifier un manque de régularité dans sa

communication avec X K., elle signale « *un gros manque de respect* » de ce dernier et le fait qu'elle aurait « *droit à des remarques désobligeantes et sexistes* ».

Il ressort des éléments du dossier auxquels la Cour a pu avoir égard que :

- tant la société intimée que l'intéressé (cf. attestation écrite de Monsieur X K.), contestent tout comportement négatif, agressif ou harcelant à l'égard de l'appelante ;
- l'appelante n'a pas déposé plainte pour harcèlement ou violence au travail à l'encontre de l'intéressé ;
- le ton des échanges écrits entre l'appelante et Monsieur K., produits par l'intimée, fait apparaître une relation tout à fait détendue, voire amicale entre ces deux collègues de travail ;
- quand bien même Monsieur K. aurait tenu à une certaine époque des propos désobligeants et sexistes envers l'appelante, cela ne prouve en rien qu'il aurait modifié *a posteriori* les heures de travail introduites par l'appelante dans les rapports de visites de celle-ci dans le but de lui nuire ;
- l'appelante ne prouve pas que Monsieur K. avait seulement la possibilité de modifier des données des rapports de visite de sa collègue sans en référer à celle-ci ou à un supérieur hiérarchique ;
- pour nuire à l'appelante en modifiant les heures de travail mentionnées dans le rapport de visites du 20 janvier 2009 – à supposer qu'il en ait eu l'intention – Monsieur K. aurait dû connaître exactement l'emploi du temps de l'appelante ce jour-là et savoir qu'elle ne se trouvait pas là où elle prétendait être au moment où elle prétendait y être ; cela n'est nullement établi.

Ainsi que justement relevé dans le jugement dont appel (10^e feuillet), sans le *pro justitia* relatif à une infraction au Code de la route commise par l'appelante le 20 janvier 2009 à 15h38 sur le chemin du retour vers son domicile à Dworp, alors qu'elle avait indiqué être à ce moment chez un client à Marche-en-Famenne ou à Bastogne, la société n'aurait jamais eu connaissance de la fausseté du rapport de visite pour cette journée.

La perte de confiance qui résulte de ce faux rapport ainsi que de la manière dont sa fausseté a été découverte, est évidente et le jugement dont appel l'a relevée à bon droit.

Cependant, outre la perte de confiance qu'elle entraîne, l'attitude de l'appelante traduit également un mépris total des règles de fonctionnement établies par la société, dont l'appelante ne pouvait ignorer l'importance. En effet, le règlement de travail de la société stipule expressément en son article 7.2 « *Motif grave* », que sont considérés comme des manquements graves qui rendent immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle ultérieure, notamment les comportements suivants :

- *fausse déclaration d'heures de travail ou de trajets de chauffeurs ;*
- *faux rapports.*

C'est également à tort que l'appelante soutient qu'elle n'avait aucune obligation de compléter les rapports de visite de manière strictement conforme, quant aux horaires, à la réalité.

Comme relevé ci-dessus, le règlement de travail considère comme motif grave une fausse déclaration d'heures de travail. En outre, le contrat de travail du 17 juillet 2007 détermine en son article 24 l'horaire de travail de l'appelante et précise que « *La visite du travailleur au premier client coïncidera avec le début de la journée de travail, la fin de la visite au dernier client avec la fin de la journée de travail* ». Enfin, il ressort des relevés de rapports de visites produits par la société que ceux-ci reprennent, parmi les toutes premières mentions à compléter, non seulement « *Dates visites* » mais également : « *Heure début* » et « *Heure fin* ».

En mentionnant des heures de visites qui ne correspondaient pas à la réalité, l'appelante a donc non seulement trahi la confiance de son employeur mais manqué gravement à une obligation essentielle du contrat.

Ajoutés au manquement grave consistant dans le non-respect persistant de l'obligation de remettre quotidiennement les rapports de visite, ces éléments constituent incontestablement un motif grave de rupture au sens de l'article 35, alinéas 1 et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

III.1.6.

La société ayant mis fin légitimement au contrat de travail pour motif grave, l'appelante ne peut pas prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Sur ce point le jugement dont appel sera confirmé.

III.2. Quant à l'indemnité d'éviction (appel principal).

Aux termes de l'article 101, 1^{er} alinéa de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail,

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour 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. »

Le contrat de travail ayant été rompu par la société pour motif grave, l'appelante n'a pas droit à une indemnité d'éviction.

Sur ce point également il y a lieu de confirmer le jugement entrepris.

III.3. Quant à l'indemnité de protection contre le licenciement (appel principal).

L'appelante persiste à réclamer une indemnité de protection contre le licenciement équivalente à 6 mois de rémunération brute, sur pied de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de carrière professionnelle, au motif que son licenciement serait intervenu « *pour des raisons liées à sa demande de congé parental* ».

En fonction de ce qui a été décidé par la Cour du travail au point III.1., cette demande doit être déclarée non fondée et le jugement dont appel également confirmé sur ce point.

III.4. Quant à l'indemnité du fait de discrimination dans le cadre des relations de travail (appel principal).

III.4.1.

L'appelante soutient que tous les autres représentants de commerce de l'intimée ont été traités de manière plus avantageuse qu'elle, malgré leur mode de fonctionnement similaire au sien. En effet, la société n'aurait jamais formulé de reproches aux collègues – tous de sexe masculin – de l'appelante concernant leurs éventuels retards dans la rédaction de leurs rapports de visites ou concernant le contenu de ces rapports.

L'appelante estime que l'intimée, qui a la charge de la preuve de l'absence de discrimination, est en défaut d'apporter cette preuve.

III.4.2.

Suivant l'article 33, § 1er, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes,

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, (...) invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. ».

Le § 2 précise :

« Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. ».

L'appelante a été licenciée pour n'avoir pas rentré quotidiennement ses rapports de visites aux clients mais également et surtout pour avoir établi un faux rapport quant aux heures de visites qu'elle effectuées le 20 janvier 2009.

Elle ne prétend pas que les autres représentants de commerce de la société, de sexe masculin, rentraient également des rapports inexacts concernant leurs heures de prestations, sans être inquiétés par la société.

Dès lors que l'appelante n'invoque pas un tel fait, susceptible de faire présumer une discrimination fondée sur le sexe, la société n'a pas à prouver l'absence de discrimination.

C'est donc à bon droit que le jugement dont appel a rejeté la demande.

III.5. Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit de licencier (appel principal).

Le licenciement a été décidé pour des motifs liés au comportement gravement fautif de l'appelante, constitutifs d'un motif grave de rupture au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail.

Un tel licenciement n'est pas abusif en soi.

L'appelante ne prouve ni même n'invoque une faute dans le chef de son employeur ou d'autres circonstances qui seraient de nature à conférer au licenciement un caractère abusif.

A bon droit le Tribunal du travail a rejeté la demande dommages et intérêts.

III.6. Quant aux arriérés de commissions et commissions à échoir (appel incident).

III.6.1.

L'appelante invoquait devant les premiers juges et invoque toujours en appel :

- l'article 90 de la loi du 3 juillet 1978, suivant lequel : « *La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce* » et

- l'article 92 de la même loi qui énonce : « *Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause* ».

Suivant les stipulations du contrat de travail (article 10), la rémunération de l'appelante était constituée d'un traitement fixe mensuel de 2.500 € et d'un « *bonus variable en fonction des résultats des ventes et discuté chaque année*

lors du planning de l'année suivante avec la direction ». Ce *bonus*, payable trimestriellement, par anticipation, de manière provisionnelle, sous réserve de régularisation l'année suivante, a été payé à l'appelante pour 2008.

Le jugement dont appel a décidé que Madame D pouvait prétendre au *bonus* de l'année 2009 *pro rata temporis* ou, à tout le moins pour une commande acceptée durant les 3 mois suivants la fin de son occupation.

Estimant ne pas disposer des pièces lui permettant de contrôler l'exactitude des chiffres avancés et, par conséquent, de calculer utilement le montant des commissions à verser à Madame D, le Tribunal a ordonné, avant dire droit sur le droit aux commissions (*bonus*) 2009, la production par la société de documents comme précisé au dispositif du jugement entrepris.

III.6.2.

La société intimée, appelante sur incident critique cette décision. Elle fait valoir :

- à titre principal : que le *bonus* n'est pas une commission mais une prime liée à la réalisation d'un certain chiffre d'affaires ;
- à titre subsidiaire : que l'article 92 de la loi du 3 juillet 1978 exige du représentant de commerce qui réclame le paiement de commissions sur les ordres donnés par la clientèle pendant une période de 3 mois suivant la cessation du contrat, qu'il prouve avoir établi un contact direct avec le client qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

III.6.3.

Le contrat de travail ayant lié les parties ne détermine pas les bases de calcul d'éventuelles commissions.

Il prévoit en son article 10 :

- le paiement d'un traitement fixe de 2.500 € par mois,
- une partie variable (« *bonus* ») liée à la réalisation d'un certain chiffre d'affaires à déterminer chaque année.

L'article 14 du contrat de travail qualifie expressément la partie variable mentionnée à l'article 10 de « *commission* ». Suivant l'article 14, cette commission est due pour toute commande acceptée par l'employeur ; suivant l'article 15, elle est exigible 1 mois après la délivrance de l'état des commissions ; enfin, en vertu de l'article 16, l'employeur est tenu de délivrer tous les mois au travailleur un état récapitulatif reprenant les commissions dues pour le mois.

C'est dès lors à tort que la société intimée soutient que les articles 90 et 92 de la loi du 3 juillet 1978 relatifs aux commissions dues sur les ordres donnés par la clientèle, ne sont pas applicables en l'espèce.

III.6.3.

Cependant, l'appelante ne prouve pas « *qu'au cours de l'exécution de son contrat, (elle) a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause* ». Elle ne produit pas de liste de clients avec lesquels elle a été en contact direct pendant l'exécution du contrat et qui seraient susceptibles d'avoir passé commande. Alors qu'elle a la charge de la preuve en vertu de l'article 1315 du Code civil, elle ne produit aucun commencement de preuve de son droit à des commissions pour 2009.

III.6.4.

Par ailleurs, l'article 10 du contrat de travail est très clair quant au fait que le *bonus* n'est dû qu'à la condition qu'un certain chiffre d'affaires ait été atteint.

La société verse aux débats les documents dont les premiers juges ont ordonné la production (documents communiqués à la partie appelante le 15 novembre 2001, donc avant que l'appelante ne dépose sa requête d'appel).

Il en ressort que l'appelante n'a pas réalisé un chiffre d'affaires en 2009 qui était égal ou supérieur au chiffre d'affaires réalisé en 2008.

Étant donné que le paiement d'un *bonus* pour 2009 n'était prévu qu'en cas de réalisation d'un chiffre d'affaires au moins égal à celui réalisé en 2008, l'appelante n'a pas droit à une « *commission* » ou à un « *bonus* » *pro rata temporis*.

L'appelante n'apporte pas d'éléments qui contrediraient cette constatation. Elle se contente de relever le caractère unilatéral des documents produits par la société et d'émettre des doutes quant au fait qu'ils reflètent bien la réalité (sans toutefois établir le moindre élément à l'appui de cette contestation).

La demande apparaît, en conséquence, non fondée et le jugement dont appel doit être réformé en ce qu'il a admis dans son principe le droit au *bonus* de l'année 2009 *pro rata temporis* ou, à tout le moins pour une commande acceptée durant les 3 mois suivants la fin de l'occupation.

Il n'y a pas lieu d'ordonner la production de pièces complémentaires à celles demandées par le jugement dont appel et déjà versés au débat par la société.

III.7. Quant aux arriérés de rémunération et de pécules de vacances.

Dans sa requête d'appel et au dispositif de ses dernières conclusions d'appel l'appelante maintient sa demande tendant au paiement d'arriérés de rémunération et de pécules de vacances, pour un montant provisoirement évalué à 1.693 €.

Cependant, elle ne produit aucun document relativement à cette demande et ne développe aucun argument.

Par application de l'article 1315 du Code civil, suivant lequel « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver* », il appartient à l'appelante, demanderesse originaire, d'apporter la preuve et à tout le moins un commencement de preuve de ses prétentions.

Elle n'en fournit aucune et n'explique même pas la manière dont elle a calculé ce montant provisoire de 1.639 €.

Il ne peut être fait droit à la demande.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire et après avoir entendu Monsieur le Substitut général E. de Formanoir en son avis oral auquel la partie appelante a répliqué ;

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

Reçoit l'appel principal et le déclare non fondé.

Reçoit l'appel incident et le déclare fondé.

En conséquence, réforme le jugement dont appel en ce qui concerne la demande relative au *bonus* de l'année 2009 *pro rata temporis* ou à une commission pour une commande acceptée durant les 3 mois suivants la fin de l'occupation.

Statuant à nouveau sur cette demande, la déclare non fondée et en déboute Madame S D

Confirme le jugement dont appel en toutes ses autres dispositions.

Déclare non fondée la demande relative à la délivrance de documents sociaux.

Délaisse à Madame S D ses frais de citation ainsi que les frais de son appel et la condamne aux dépens des deux instances, liquidés par la SPRL PFERD RUGGENBERG à la somme de 6.600 €, étant le montant de base de l'indemnité de procédure devant le Tribunal du travail de Bruxelles (3.300 €) et le montant de base de l'indemnité de procédure en appel (3.300 €).

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI,

Président de Chambre,

A. DETROCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,


Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,



L. CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 juillet 2013, où étaient présents :

L. CAPPELLINI,


Président de Chambre,



G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,



L. CAPPELLINI,