



numéro de répertoire 2023/
date du jugement <u>01/09/2023</u>
numéro de rôle R.G. : 22/ 940/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
déjà délivrée à	déjà délivrée à	déjà délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Septième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur R (RN: t S), né le

Partie demanderesse,
ayant comme conseil Maître B. \, avocat, à 1400 NIVELLES,
, 70, Monsieur R ayant comparu personnellement et assisté
de Maître D

Contre :

La SRL BENELUX ECO NET, (BCE: 0694.810.010),
Clos du Gobry 22 à 4052 CHAUDFONTAINE

Partie défenderesse,
ayant comparu par son conseil Maître EVRARD O avocat, à 4000 LIEGE,

I. La procédure

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance reçue au greffe le 28/03/2022.
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **16/06/2023**.

II. Les faits, la position des parties et les demandes**1.**

Le 1^{er} octobre 2020, Monsieur Christian RL... signe deux contrats de travail en qualité de représentant de commerce, avec la société BENELUX ECO NET¹ (ci-après la société BENELUX), dont le sieur Benoit J, est le gérant. Ces deux contrats sont :

- un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, pour la période du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020 ;
- un contrat de travail à durée indéterminée, prenant cours le 8 janvier 2021.

¹ Société active dans la fourniture d'équipements pour la maintenance, et le nettoyage.

Les conventions prévoient toutes deux une rémunération fixe et une rémunération variable, sous la forme de commissions/primes, calculées sur la base d'un pourcentage du chiffre d'affaires, réalisé par le représentant de commerce.

Le contrat de travail à durée indéterminée précise, notamment, qu'une commission de 3% sera octroyée, pour toutes les ventes réalisées en direct avec la société IBIX SRL, dont Monsieur J. est également le gérant.

Les tâches de Monsieur R consistent, selon les termes du CDI, à visiter la clientèle et à en prospector une nouvelle, sur l'ensemble du territoire belge.

2.

Le 8 décembre 2021, le gérant de la société BENELUX adresse un courriel aux membres du personnel, dont Monsieur R pour les informer de la mise en place, à partir du 13 décembre suivant, d'un agenda professionnel partagé. Le même jour, l'intéressé y répond en signalant son refus de partager son agenda, et en pointant des dysfonctionnements au sein de l'entreprise.

Le 9 décembre 2021, Monsieur J. reçoit un courriel d'un client, Monsieur C qui se plaint du comportement de Monsieur R à son égard, et du refus de venir rechercher une machine (vendue par la société IBIX).

Le 13 décembre 2021, Monsieur K et Monsieur J s'entretiennent lors d'une réunion, lors de laquelle le second propose une rupture amiable du contrat de travail, et la poursuite des activités du second, mais en qualité d'indépendant.

Le jour-même, Monsieur J. lui adresse un projet de convention de rupture de commun accord. Monsieur R y répond qu'il envisage la possibilité d'exercer en tant qu'indépendant complémentaire, et s'inquiète du maintien de ses commissions.

3.

Le 14 décembre 2021, Monsieur R écrit à son employeur :

« Suite à notre réunion de ce lundi 13 décembre 2021 tenue au bureau de Remouchamps de 10h45 à 11h45.

Durant cet entretien tu as décidé de me retirer de manière unilatérale le gsm de société mis à ma disposition (carte SIM+abonnement) alors que cet outil est prévu dans mon contrat de travail, de plus tu as également de manière unilatérale coupé l'accès à ma boîte mail Beneluxeconet et celle d'IBIX.

De ce fait tu m'empêches d'exécuter ma fonction de représentant de commerce tel que prévu dans mon contrat de travail.

J'ai toujours à disposition la tablette de l'entreprise.

Pourrais-tu m'indiquer comment puis-je à partir de maintenant exécuter mon contrat de travail comme représentant de commerce exclusivement pour Beneluxeconet (et plus pour IBIX comme par le passé) à défaut d'outils.

J'en termine en te signalant que je refuse ta proposition de rupture de commun accord et de m'engager comme indépendant.

Jusqu'à preuve du contraire je suis toujours sous contrat de travail Beneluxeconot.

J'espère de ta part une réponse rapide car je suis actuellement incapable d'exercer ma fonction de représentant de commerce pour l'entreprise ».

Le lendemain, soit le 15 décembre 2021, la société BENELUX notifie à Monsieur R. la rupture de son contrat de travail pour faute grave, sans préavis ni indemnité.

Le 17 décembre 2021, la société BENELUX notifie les motifs graves justifiant le licenciement, dans un courrier libellé comme suit :

« [...] »

Nous avons constaté depuis un certain temps des comportements répréhensibles dans votre chef et un certain détachement par rapport à votre fonction. Depuis plusieurs jours, les plaintes se sont accumulées par rapport à votre travail et à votre attitude.

Nous avons été interpellés par Monsieur Marc C chef d'équipe pour compte de l'Administration Communale de SCHAERBEEK, stipulant que vous aviez été très désagréable au téléphone et très énervé et que vous aviez refusé de venir reprendre une machine alors que cela vous avait été demandé.

Le 8 décembre 2021, vous avez été averti par mail de la mise en place d'une nouvelle organisation pour optimiser le temps de travail pour être plus efficace et plus réactif par rapport aux demandes de la clientèle.

Ce mail vous demandait de prendre note des changements qui devaient entrer en vigueur dès le lundi 13 décembre 2021. J'ai notamment annoncé la mise en place d'un agenda partagé sur Outlook avec le mail professionnel dans lequel je vous invitais à noter tous vos rendez-vous professionnels pour optimiser les visites du secteur.

Je vous invitais également pour chaque prospection à remplir une fiche de contact. D'autres modalités étaient énumérées dans le mail en question.

Dans votre mail du 8 décembre 2021 à 16 H en réponse à mon mail, vous avez fait preuve d'insubordination en précisant que vous n'entendiez pas respecter la consigne d'utilisation de l'agenda partagé alors qu'il s'agissait d'une instruction que je vous avais donnée en qualité d'employeur.

Vous avez donc refusé délibérément d'exécuter les consignes qui vous étaient données en voulant imposer votre propre façon de travailler.

Vous avez également fait part de votre refus de vous rendre à des lieux de rendez-vous pour reprise de machines à réparer, considérant que vous ne touchiez pas de commission pour cette action.

Vous avez affirmé que si vous deviez aller chercher la machine, vous alliez inviter le client à se rendre à la concurrence.

Vous avez renvoyé des clients IBIX à la concurrence dans la mesure où les commissions pour ces clients ne vous intéressaient pas et que vous refusiez qu'un client vous sollicite pour un problème alors que vous n'aviez rien à y gagner en retour.

Vous avez affirmé devant témoin que par le biais de la SPRL BENELUX ECO NET, je volais la société IBIX. J'ai justifié dans le mail qui vous a été adressé le 9 décembre 2021 votre attitude et les propos que vous avez tenus notamment le fait que vous entendiez contacter en direct des fournisseurs de la société.

Vous n'avez de nouveau pas accepté les remarques qui vous ont été formulées et vous avez contesté l'avertissement qui vous a été donné.

Nous avons eu une entrevue le 13 décembre 2021 et vous avez de nouveau fait part de votre refus de travailler pour la société.

Vous m'avez restitué votre téléphone tout en conservant votre tablette. Vous avez fait part de votre souhait de ne plus travailler.

Le 14 décembre 2021 vous avez encore tenu par écrit des propos désobligeants vis-à-vis de Madame B dans le mail que vous lui avez adressé en la traitant de « soumise » et de « brebis ».

Vous avez en outre confirmé que vous avez sollicité la liste de vos clients dans un but de détournement de clientèle.

Enfin, le même jour, vous avez également tenu des propos désobligeant vis-à-vis de ma personne lors de notre entretien téléphonique en me traitant de manipulateur et en faisant preuve une nouvelle fois d'insubordination.

Le détournement de clientèle dont vous vous êtes rendu coupable en date du 14 décembre et tous les autres faits repris ci-dessus ont justifié le licenciement pour motif grave qui vous a été notifié le 15 décembre 2021. Votre décompte final et vos documents sociaux vous seront envoyés dans les prochains jours ».

Par courrier recommandé du 23 décembre 2021, Monsieur Ri sollicite le paiement de ses primes, ainsi que diverses régularisations. S'ensuit un échange écrit entre les conseils des parties, dans lequel Monsieur Ri conteste les motifs de son licenciement.

Il introduit la présente procédure, par requête du 28 mars 2022.

4.

Au terme de ses dernières conclusions, Monsieur R sollicite la condamnation de la société BENELUX au paiement de :

- 8 semaines de rémunération à titre d'indemnité de préavis ;
- 3 mois de rémunération à titre d'indemnité d'éviction ;
- 17 semaines de rémunération à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Ses commissions pour les années 2020 et 2021.

Il sollicite la condamnation de la SRL BENELUX ECO NET à lui faire une offre de reclassement professionnel, ainsi qu'à lui délivrer ses fiches de paie et documents sociaux rectificatifs, en ce compris son C4, et les documents et décomptes précis de ses ventes pour la SRL BENELUX ECO NET et la SRL IBIX pour l'année 2021, dans les 30 jours à dater de la signification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 25 euros par jour de retard.

En synthèse, il estime que la réalité de l'ensemble des motifs, invoqués à l'appui du licenciement, n'est pas établie. La société BENELUX n'établit aucune concurrence déloyale dans son chef, ni insubordination, ni propos dénigrants. Il soutient qu'en procédant à son licenciement, la société BENELUX n'a pas agi comme un employeur raisonnable et prudent, ce qui justifie une indemnisation à hauteur de 17 semaines de rémunération.

Il sollicite la condamnation de la société BENELUX à produire les documents nécessaires au calcul des commissions dues, pour les ventes réalisées en 2020 et 2021.

La société BENELUX ECO NET entend dire les demandes intégralement non-fondées.

En substance, elle soutient que l'ensemble des éléments repris dans le courrier de licenciement pour motif grave, et dans celui de notification des motifs du 15 décembre sont démontrés, alors que les comportements reprochés justifiaient le licenciement immédiat. En tout état de cause, l'attitude et le comportement de Monsieur R. auraient entraîné un licenciement par un employeur raisonnable et prudent.

L'indemnité d'éviction n'est pas due car, selon elle, l'occupation a pris cours le 8 janvier 2021, soit moins d'un an avant le licenciement.

Enfin, concernant les commissions, la société soutient que les calculs ont été notifiés à Monsieur RENARD, dans un courriel du 30 décembre 2021, lesquels n'ont pas été remis en question.

III. La compétence et la recevabilité

La compétence du Tribunal de céans est justifiée au regard des articles 578,1° (compétence d'attribution) et 627, 9° (compétence territoriale) du Code judiciaire, Monsieur R. étant, notamment, occupé sur le territoire de Liège.

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et les délais légaux.

En tout état de cause, ces éléments de procédure ne sont pas contestés par la partie défenderesse.

IV. L'analyse

a. Le licenciement pour motif grave

i. Les principes juridiques applicables

1. La disposition légale

L'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier. Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier ; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. ».

L'existence d'un motif grave requiert donc la réunion des éléments suivants :

- une faute²;
- une faute intrinsèquement grave³;
- une faute d'une gravité telle qu'elle rende immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre les parties⁴.

2. Le respect d'un double délai de trois jours

L'employeur dispose d'un délai de trois jours pour notifier à un travailleur son licenciement pour motif grave, à partir de la date à laquelle il acquiert une certitude suffisante quant à l'existence des faits justifiant la rupture du contrat et des circonstances de nature à leur attribuer le caractère de motif grave⁵. Ce n'est donc que lorsque la personne compétente pour prendre la décision de licencier acquiert une « certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice »⁶ que le délai de trois jours commence à courir⁷.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, dimanche et jours fériés exceptés, quel que soit le régime du travail de l'entreprise ou du travailleur⁸. Le samedi est un jour ouvrable, sauf s'il coïncide avec un jour férié⁹.

Selon la Cour de cassation : « Aucune disposition légale ne subordonne la validité du licenciement ou celle d'un congé à des règles de forme particulière »¹⁰. Ainsi, le congé pour motif grave peut être verbal, la difficulté étant alors d'en prouver l'existence.

L'article 35, alinéa 3, étant une disposition légale impérative en faveur des deux parties¹¹, le juge est tenu d'office d'en vérifier le respect.

Concernant la charge de la preuve, il appartient à l'employeur d'établir le respect du délai de trois jours par toutes voies de droit, y compris par témoignage, s'agissant d'un fait¹². Lorsque cette preuve est rapportée mais que le destinataire du congé estime que l'employeur avait connaissance des faits à une autre date, la charge de la preuve est renversée et c'est à lui qu'il appartient d'établir que son employeur avait connaissance des faits qui lui sont reprochés à une date bien souvent antérieure à celle renseignée.

3. La notion de faute grave

Sur base de la définition légale du motif grave, la Cour de Cassation, notamment dans un arrêt du 23 octobre 1989¹³, a souligné que les motifs graves qui permettent de rompre le contrat sans

² Cass., 23 octobre 1989, Pas., 1990, I, p. 215 ; Cass., 6 mars 1995, J.T.T., 1995, p. 281.

³ J. CLESSE, « Examen de jurisprudence (1987 à 1994) — Contrat de travail », R.C.J.B., 1996, p. 564

⁴ C.T. Liège, 26 juillet 1995, J.T.T., 1995, p. 495)

⁵ Cass., 14 mai 1979, J.T.T., 1980, p. 78.

⁶ Cass., 3er ch., 22 octobre 2001, RG S.99.0206F, www.juportal.be

⁷ C.T. Liège, sect. Namur, 23 nov.1999, RG n°5956 ; C.T. Mons, 27 mars 1997, J.L.M.B., 1997, p.1621

⁸ Doc. parl., Ch. repr., 1977-1978, n° 293/4, 11

⁹ C.Trav. Mons 19 avril 1990, J.T.T. 90, p.440; C. trav. LIEGE ; 26 Juin 1990, J.T.T. 91, p.162

¹⁰ Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 99,p.79.

¹¹ Cass., 22 mai 2000, RG S.099. 0046 F

¹² Cass., 5 décembre 1994, J.T.T., 1995, p. 25

¹³ J.T.T., 1989, p. 432.

préavis ou avant l'expiration du terme sont des faits qui doivent pouvoir être considérés comme fautifs et imputés en tant que tels au travailleur personnellement ».

Ainsi, *"La décision de rompre le contrat est une sanction qui ne peut s'appliquer qu'en regard de la gravité de la faute commise. Cette mesure doit donc être proportionnelle au fait. La doctrine et la jurisprudence rappellent régulièrement que cette sanction ne peut être qu'exceptionnelle et plus particulièrement que l'employeur doit agir avec modération ou pondération, sans précipitation ou réaction excessive. Le principe civiliste de l'exécution de bonne foi des conventions trouve ainsi à s'appliquer au motif grave. Le congé pour motif grave ne peut donc être donné quand les parties auraient pu aplanir leur différend par une mise au point, une discussion, voire un avertissement"*, le rapport de confiance qui existe entre les parties doit être détruit.¹⁴

Dans un arrêt plus récent, prononcé le 20 novembre 2006, la Cour de cassation a précisé que le fait à la base du licenciement est le fait *« accompagné de toutes les circonstances de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave »*¹⁵.

Le juge doit, à cet égard, apprécier la faute *in concreto* en tenant compte de toutes les circonstances de la cause, invoquées dans la lettre de rupture et de nature à attribuer au fait incriminé le caractère de motif grave. Il tient, notamment, compte : de l'ancienneté du travailleur, de ses fonctions et responsabilités, du caractère isolé de la faute et des faits antérieurs au licenciement, de son état de santé...¹⁶.

Le licenciement immédiat constituant la sanction ultime d'une faute contractuelle, l'existence d'un fait fautif ne suffit pas à le justifier¹⁷. L'idée de proportionnalité est contenue dans le texte de l'article 35 de la loi, sur le terrain de la faute (aspect qualitatif) – et non de ses conséquences pour le travailleur ou du préjudice subi par les parties (aspect quantitatif)¹⁸ – le Tribunal doit procéder à ce contrôle de proportionnalité : le juge, se substituant à l'employeur, va vérifier si, et dans quelle mesure, la faute reprochée au travailleur était à ce point grave qu'elle devait empêcher immédiatement et définitivement la poursuite des relations contractuelles entre parties.¹⁹

¹⁴ M. DAVAGLE, La notion de motif grave : un aspect difficile à appréhender, *Orientations* 2003, page 2 et M. DAVAGLE, « La notion de motif grave : un concept abstrait difficile à appréhender concrètement », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 27 et suivantes.

¹⁵ Cass., 20 novembre 2006, RG S.05.0117.F

¹⁶ V. VANNES, La rupture du contrat de travail pour motif grave, dans *Contrats de travail : 20ème anniversaire de la loi du 3 juillet 1978*, éd. JBB, 1998, page 228 - VVANNES, "Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques", BXL, Bruylant, 1996, pages 633 et suivantes - COMPENDIUM 03-04, Droit du travail, Tome 2, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, pages 1542 et suivantes

¹⁷ C.Trav., Bruxelles, 13 juillet 2010, RG 2008/AB/513650.

¹⁸ Cass. 6 Juin 2016, RG no S.15.0067.F, <http://jure.juridat.just.fgov.be> : arrêt duquel il ressort qu'il appartient exclusivement au législateur de déterminer les conséquences juridiques des fautes graves qui rendent impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.

¹⁹ H. Deckers, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : une fausse évidence ? » in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 251 à 290 et du même auteur, « Licenciement pour motif grave et principe de proportionnalité : aspects théoriques et pratiques », *Orientations*, 2015/8 p.2 à 7

Le juge peut ainsi tenir compte de certains éléments de nature à atténuer la gravité de l'acte comme par exemple, la faible valeur des objets emportés, l'absence d'antécédents, les excuses présentées par écrit, l'absence de toutes manœuvres frauduleuses et le contexte d'urgence²⁰.

En ce qui concerne particulièrement l'insubordination, il ne peut s'agir d'un motif grave que si elle est avérée et caractérisée, et a trait à un ordre que l'employeur peut légitimement intimer à son travail, c'est-à-dire qu'il correspond à son contrat de travail et ne viole aucune norme juridique ou morale incontestée²¹. Ainsi, il est admis qu'un travailleur peut légitimement refuser l'exécution de tâches non contractuellement prévues, ce quand bien même tant sa formation que son expérience justifient le choix de l'employeur de les lui faire prester, sans que ce refus soit qualifié d'insubordination justifiant un licenciement pour motif grave²².

Jugé encore qu'un comportement agressif verbal, même accompagné de menaces, d'un travailleur ne constitue pas une faute grave, ce comportement s'inscrivant dans une relation tendue entre les parties²³. Il a également été admis que le travailleur est autorisé à avoir une attitude critique à l'égard de son employeur, et qu'il ne doit pas suivre aveuglément ses lignes de direction²⁴.

4. Les principes probatoires

La charge de la preuve incombe à la partie qui invoque un motif grave, ce qui signifie qu'il lui appartient de fournir la preuve des faits qui sont invoqués à l'appui du motif grave. Tout doute sérieux quant à l'existence d'une faute invoquée profite à la partie adverse²⁵.

Ainsi, celui qui prend l'initiative de rompre le contrat pour motif grave, peut prouver les motifs invoqués par toutes voies de droit²⁶. Des attestations testimoniales peuvent notamment être déposées et le juge apprécie souverainement la force probante des dépositions qui sont produites devant lui²⁷.

Des soupçons, fussent-ils sérieux, ne peuvent constituer la preuve formelle du fait de vol reproché au travailleur²⁸.

Bien que la loi du 12 août 2000 portant des dispositions sociales diverses impose la mention obligatoire dans le règlement de travail des motifs pouvant justifier un renvoi pour faute grave, le juge n'est pas lié par sa détermination conventionnelle des motifs graves : la gravité des motifs est toujours laissée à l'appréciation souveraine des juridictions du travail, l'énumération d'un règlement travail constituant cependant un indice permettant d'établir l'importance qu'il est attaché par l'employeur ; au respect des obligations contractuelles²⁹.

ii. L'application des principes au litige

²⁰ C. trav. Bruxelles, 6 mai 2014, inéd., RG n° 2012/AB/639

²¹ C.T. Bruxelles, 23 mai 2000, Bull. F.E.B., 2000, p. 118

²² Trib. trav. Hainaut (div. Tournai), 19 janvier 2018, R.G. 16/2.073/A, www.terralaboris.be.

²³ C. trav. Bruxelles, 22 février 2019, J.T.T., 2019, p. 334

²⁴ Trib. Trav. Nivelles, 28 juin 1991, J.T.T., 1992, p. 264

²⁵ C. Trav. Bruxelles, 16 mars 1989, R.D.S., 1989, p. 238.

²⁶ Cass., 24 septembre 1979, J.T.T., 1980, p. 98 ; Cass., 13 octobre 1986, Pas., 1987, p. 164.

²⁷ K. Rosier et S. Gilson « La preuve en droit du travail », Ors., 2007, p. 16, cité dans H. Deckers et A. Mortier, « Le licenciement pour motif grave » In Etudes pratiques de droit social, 2020, p. 129.

²⁸ C. trav. Liège, 9 mars 2016, inédit, R.G. n°2015/AL/72

²⁹ C. trav. Liège, 6^e ch., 25 avr. 2017, J.T.T., 2017, p. 356; C. trav. Anvers, 20 mai 2005, inéd., RG n° 2050043; Trib. trav. Mons, 18 déc. 2000, J.T.T., 2001, p. 262

1. Le respect du double délai de trois jours

Il n'est pas contesté que la société BENELUX a notifié à Monsieur RI son licenciement, et les motifs qui le sous-tendent, dans les délais légaux.

2. La preuve de la réalité des motifs du licenciement

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont de trois ordres :

• Un détournement de clientèle :

Il est reproché à Monsieur R d'avoir procédé à un détournement de clientèle, ce qu'il conteste.

Or, dans le courriel désobligeant qu'il adresse à Madame B (responsable administrative) le 14 décembre 2020, , il écrit « *merci pour la liste des clients que tu m'as transmises la semaine dernière ça me permet aussi de réclamer une clause d'éviction en plus de mes 7 semaines de préavis* ».

Cet échange démontre la volonté de Monsieur R d'obtenir une compensation financière suite à son licenciement. Aucun élément ne permet d'établir que la transmission de cette liste de clients avait pour finalité de récupérer – pour son propre compte ou pour celui d'un futur employeur – les clients gérés par ses soins.

Ce motif n'est pas établi.

• L'insubordination :

Il est reproché à Monsieur Ri 1° d'avoir refusé de mettre en place une nouvelle organisation du temps de travail, 2° d'avoir refusé d'exécuter certains ordres et 3° d'avoir refusé de continuer à travailler.

Il ressort expressément du courrier du 8 décembre 2021, adressé par Monsieur R à son employeur, qu'il refuse de se soumettre à un agenda partagé. Le ton employé dans cette communication écrite témoigne d'un réel mépris à l'égard d'une demande légitime de son employeur (contrôler le planning de ses employés via un agenda partagé) : ce comportement doit être qualifié d'insubordination.

Monsieur Ri reconnaît encore qu'il ne souhaitait pas accomplir des tâches non dévolues à sa fonction, comme celle de transporter des marchandises. Bien que la société BENELUX reconnaisse qu'il s'agit d'une demande de services, rien ne justifie que Monsieur Ri adopte un comportement, qualifié de désagréable, par un client de la société.

Ce motif, invoqué à l'appui du licenciement, est établi.

• Les propos désobligeants

Contrairement à ce que Monsieur Ri soutient, le courriel adressé à Madame B, le 14 décembre 2021, est antérieur à son licenciement, survenu officiellement le lendemain (via courrier recommandé).

Dans ce courriel, Madame B . est qualifiée de « soumise » et de « brebis ». À nouveau, quelles que soient les tensions survenues entre le travailleur et l'employeur, rien ne justifie les injures et dénigrements à l'égard de collègues de travail, d'autant plus lorsqu'ils présentent un caractère misogyne.

Ce motif est également établi.

3. La gravité des motifs du licenciement

Il est établi que Monsieur Rl a fait preuve d'un comportement inadapté, préalablement et concomitamment à son licenciement.

Cependant, son refus d'obtempérer aux demandes de son employeur quant à la gestion du temps de travail, ainsi que le ton inapproprié et injurieux utilisé dans ses correspondances, sont insuffisants pour justifier un licenciement sans indemnité ni préavis.

En effet, cette attitude imposait un avertissement, sous la forme écrite ou, à tout le moins, un recadrage verbal.

En outre, il est interpellant de constater que, suite à la réunion tenue le 13 décembre 2021, il est proposé à Monsieur Rl de poursuivre la collaboration avec la société, mais comme indépendant. Quelles que soient les motivations de la société BENELUX quant au statut de Monsieur R , cette proposition démontre que l'insubordination dont le travailleur a fait preuve n'a pas définitivement rompu la confiance à son égard.

Dès lors, les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne rencontrent pas le critère de gravité requis par la loi ; le licenciement est illégal.

4. L'indemnité compensatoire de préavis

La société BENELUX ne conteste pas que, eu égard à son ancienneté, l'indemnité compensatoire de préavis est équivalente à 8 semaines de rémunération.

Toutefois, il convient de condamner la société BENELUX au paiement d'un montant précis, calculé sur la base de la rémunération en cours lors de la rupture du contrat (article 39 de la loi du 3/07/1978 relative au contrat de travail).

Ainsi, une réouverture des débats sera ordonnée afin de permettre à l'employeur de déposer un décompte précis de l'indemnité compensatoire de préavis, équivalente à 8 semaines de rémunération.

b. Les commissions/primes pour les années 2020 et 2021

1.

Conformément à l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur doit payer au travailleur la rémunération contractuellement prévue.

Concernant particulièrement les représentants de commerce, l'article 89 de la même loi dispose que la rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions.

Le paiement des commissions est visé à l'article 96 de la loi, selon lequel:

«Le contrat détermine les bases de calcul des commissions. En l'absence de dispositions contractuelles, les commissions sont calculées sur le prix figurant au

bon de commande ou à l'ordre accepté par l'employeur ; à défaut de ceux-ci, sur des prix courants, tarifs ou barèmes et, à défaut de ces derniers, sur le prix fait.»

De même, l'article 97 précise que l'employeur doit remettre tous les mois au représentant de commerce le relevé et les documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

2.

En vertu des contrats de travail signés entre les parties, la rémunération de Monsieur RI est composée d'une partie fixe et d'une partie variable. Cette dernière est précisée comme suit :

- selon le contrat à durée déterminée couvrant la période du 01/10/2020 au 31/12/2020, Monsieur RI peut prétendre à :

*« Objectif souhaité entre le 01/10/2020 et le 31/12/2020 pour la gamme Benelux Eco net hors gamme IBIX : 30 000 euros de chiffre d'affaire
Prime brute de 3% sur le CA réalisé par l'agent pour la période précitée avec l'objectif de 30 000 euros atteint.
Prime brute de 5 % sur le CAF au-dessus de l'objectif atteint ».*

- Selon le contrat à durée indéterminée :

*« Objectif à atteindre en 2021: 120.000€ de chiffres d'affaires;
Une commission trimestrielle de 15% sur le chiffre d'affaires réalisées sur la vente des produits BENELUX ECO NET supérieur à 30.000€;
Une commission de 3% sur toutes les ventes des produits IBIX »*

3.

Monsieur RI produit le décompte interne qui lui a été adressé par Madame B lequel indique qu'il aurait facturé un chiffre d'affaire de 32 472,29 euros, ce qui démontre que l'objectif contractuel est atteint, pour l'année 2020 (> 30 000 euros de chiffre d'affaires).

Il sollicite la condamnation de son ancien employeur à une commission de 1 023,66 euros bruts.

La société BENELUX estime que ce montant n'est pas du, au motif que le montant de 32 472,29 est un montant TVAC, alors que le chiffre d'affaire se calcule HTVAC soit 28 209,75 euros.

Le raisonnement de la société BENELUX est exact, le chiffre d'affaire doit s'entendre comme le montant hors taxe de l'ensemble des transactions réalisées par une société soit, le prix de vente multiplié par la quantité vendue.

La position de la société BENELUX est toutefois invérifiable, aucun décompte n'étant déposé. L'annexe annoncée dans le courrier du 30 décembre 2020 n'est pas produite.

Dans le cadre de la réouverture des débats, la société BENELUX sera condamnée à produire un tableau des montants facturés par Monsieur R, pour l'année 2020, conformément à l'article 877 du Code judiciaire.

4.

Pour l'année 2021, Monsieur RE ne conteste pas que, conformément au contrat de travail, les commissions sont trimestrielles, et dues sur la base du chiffre d'affaire < à 30 000 euros.

La société BENELUX se contente d'affirmer que le calcul des commissions se base sur les résultats trimestriels, et que les calculs ont été notifiés au demandeur, quod non.

Le courrier du 30 décembre 2021 ne formule aucune proposition pour déterminer le montant des commissions, alors qu'il ne conteste pas que l'objectif de vente a été atteint.

Dès lors, la société sera également condamnée à produire tous documents et décomptes précis permettant de déterminer le chiffre d'affaires réalisé par le demandeur pour l'année 2021, conformément à l'article 877 du Code judiciaire.

c. L'indemnité d'éviction

i. Les principes juridiques applicables

En vertu de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat 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.

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

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

L'indemnité d'éviction répare le préjudice résultant de la perte d'une clientèle³⁰, causée par la rupture du contrat de travail, à savoir les gains que le représentant aurait pu retirer de la clientèle³¹. Selon la Cour de cassation, si le représentant n'a pas perdu sa clientèle en raison de la résiliation du contrat de travail ou s'il n'a pas l'intention de valoriser cette clientèle après la fin des relations contractuelles, l'indemnité d'éviction n'a pas de raison d'être et ne peut être accordée³².

Pour pouvoir prétendre au bénéfice d'une indemnité d'éviction, le représentant de commerce doit établir :

- qu'il a exercé la fonction de représentant de commerce au moment de la fin du contrat de travail ;
- que le rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur ;

³⁰ Cass, 6 février 1970, *Pas.*, 1970, p. 492.

³¹ P. CRAHAY et F. JADOT, *L'indemnité d'éviction du représentant de commerce*, Larcler, 1980, p. 16 et 17.

³² Cass., 20 mars 2000, *Chron. D.S.*, 2001, p. 246

- qu'il a été occupé au minimum un an ;
- qu'il a apporté une clientèle à son employeur.

L'article 105 de cette même loi dispose quant à lui :

« 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 ».

Cette disposition prévoit une présomption d'apport de clientèle ; il est admis que lorsque le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, le préjudice est également présumé³³.

L'« apport de clientèle » peut notamment viser trois types de situations :

- soit le représentant vient avec sa propre clientèle et la porte à son nouvel employeur ;
- soit le représentant crée une nouvelle clientèle en prospectant de nouveaux clients ;
- soit le représentant développe une clientèle déjà existante.

Ainsi, il y aura notamment apport de clientèle si les clients ayant passé une commande au représentant n'ont pas été découverts par lui, lorsque le représentant apporte une commande suite à une publicité organisée par l'employeur ou encore si l'employeur a remis au représentant une liste d'adresses de clients potentiels³⁴.

Dans un arrêt récent prononcé le 28 janvier 2021, la Cour du travail de LIEGE – division de Namur – a rappelé les contours de la notion de clientèle en ces termes :

« Selon la Cour de Cassation, il n'y a cependant clientèle que lorsqu'elle offre un avantage pour l'entreprise, à savoir la possibilité de commandes futures, possibilité qui ne doit pas être insignifiante³⁵. Le renouvellement des commandes doit toutefois être examiné de façon raisonnable, notamment en fonction de l'objet du commerce³⁶, de la personnalité des acheteurs (privés ou professionnels), du nombre et / ou de la valeur de la clientèle existante³⁷. L'évolution du chiffre d'affaires peut être un élément³⁸ mais n'est pas déterminant. En effet, celui-ci peut évoluer à cause de facteurs extérieurs ».

La constatation de l'apport de clientèle doit avoir lieu sur toute la période durant laquelle le travailleur a travaillé comme représentant de commerce³⁹.

La clientèle apportée ne doit pas être considérable mais il faut toutefois qu'un certain nombre de clients soit apporté⁴⁰ ; il ne suffit pas qu'il y ait quelques rares clients pour que l'on considère qu'il y a apport de clientèle. En définitive, la notion d'apport de clientèle suppose que l'existence de la clientèle doit avoir augmenté sur le plan du chiffre d'affaires ou du nombre.

Lorsque l'employeur établit qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce, au moment cette rupture⁴¹, l'indemnité d'éviction n'est pas due.

³³ Ph. LECLERCQ, *Le statut du représentant de commerce*, études pratiques de droit social, Kluwer, 2005, p. 157

³⁴ Voy. Ph. LECLERCQ, *Le statut des représentants de commerce*, Orientations, 2005, n°9, p. 6

³⁵ Cass. 15 juin 1988, *Pas.* 1988, p. 1228 ; Cass 2 mai 1983, *JTT* 83, p.292

³⁶ CT Liège 11 mai 1998, *JTT* 98, p.418,

³⁷ C.T Bruxelles, 15 mai 96, *JTT* 97, p.192

³⁸ C.T Bruxelles, 9 octobre 1996, *Or.* 98, 1

³⁹ Cass., 29 septembre 1986, *J.T.T.*, 1986, p. 449

⁴⁰ Cass., 24 mars 1986, *Chron.D.S.*, 1986, P. 237 ; C. Travaux. Bruxelles, 2 février 1977, *J. T. T.*, 1977, P. 158

⁴¹ Cass, 20 mars 2000, *J.T.T.*, 2000 et ka lte ; *chron. D.S.*, 2001, p. 246 et la note de D. Ryckx

En ce qui concerne la charge de la preuve, c'est à l'employeur de prouver l'absence de préjudice.

L'absence de préjudice ne peut pas être déduite de la seule circonstance que le représentant de commerce a été licencié au moment ou après qu'il a atteint l'âge de la pension et qu'ensuite il n'a plus exercé aucune activité⁴². Il appartient à l'employeur d'établir que le représentant de commerce avait l'intention de cesser ses activités après sa mise à la pension et qu'il ne comptait dès lors plus monnayer la clientèle qu'il avait acquise⁴³.

ii. L'application des principes au litige

En l'espèce, il est établi que Monsieur R.) exerçait comme représentant de commerce, pour le compte de la société BENELUX, depuis plus d'un an à la date de son licenciement.

En effet, il est engagé pour exercer en cette qualité, dès le 1^{er} octobre 2020, alors que son licenciement intervient un an plus tard, soit le 15 décembre 2021. Le fait que Monsieur R. a exercé sous les liens d'un contrat de travail à durée déterminée, puis à durée indéterminée, n'a aucune incidence sur l'ancienneté d'un an, requise par la loi.

Par ailleurs, l'ancienneté au 1^{er} octobre 2020 est confirmée par le certificat de chômage C4, ainsi que sur les fiches de paie délivrées durant l'exécution du contrat.

Il est également établi que la rupture du contrat de travail est imputable à la société BENELUX.

Pour que l'indemnité d'éviction soit due, Monsieur R.) doit démontrer un apport de clientèle soit une augmentation en valeur de la clientèle existante⁴⁴. Dans la mesure où le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, il existe une présomption d'apport de clientèle, que la société BENELUX ne renverse pas.

En présence d'une telle clause de non-concurrence, le préjudice est également présumé.

Monsieur R.) établit qu'il réunit les conditions pour obtenir une indemnité d'éviction.

La société BENELUX soutient que Monsieur R. n'a pas respecté la clause de non-concurrence, au motif qu'il a été engagé par une société active dans le même secteur, ce qui démontre une absence de préjudice dans son chef.

Dans la mesure où la société BENELUX invoque une violation de la clause de non-concurrence, il lui appartient d'en apporter la preuve, ce qu'elle ne fait pas. En effet, Monsieur R.) ne conteste pas avoir été engagé par une société concurrente, mais comme technicien, et non comme représentant commercial. En pièce 8 de son dossier, la société BENELUX dépose un échange de courriel avec Monsieur R.), dont la signature électronique le renseigne comme « Technicien/formateur » auprès de son nouvel employeur, et non comme représentant commercial.

En tout état de cause, l'absence de préjudice ne peut se déduire du fait que le travailleur a retrouvé un emploi dans le même secteur.

Partant, l'indemnité d'éviction est due.

⁴² Cass., 29 mai 1978, Pas. , 1978, p. 1112

⁴³ Voy. les références citées in W van Eeckhoutte et V. Neupeu, Droit du travail, T.3, Kluwer, Bruxelles, 2020-2021, p. 2981, n°5163

⁴⁴ Voy. C. trav. Liège, 23 février 1984, J.T.T., 1985, p. 127

Compte tenu de ce que la rémunération du représentant de commerce est composée en partie de commissions, l'indemnité d'éviction doit être calculée sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat ; il convient d'ordonner une réouverture des débats sur ce point.

Enfin, dans la mesure où Monsieur R reconnaît avoir retrouvé de l'emploi, la demande de condamnation de la société BENELUX à lui proposer une offre de reclassement n'est plus fondée.

d. Le licenciement manifestement déraisonnable

i. Les principes juridiques applicables

1.

Corrélativement à l'obligation pour l'employeur de motiver son licenciement, le droit de licencier n'étant pas absolu, la Convention collective de travail n° 109 crée un droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation lorsqu'il est victime d'un licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT n° 109 définit 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 commentaire du texte précise que :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager. Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions *cumulatives* sur base de son libellé, lu strictement ⁴⁵:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise. À contrario, les motifs de licenciement admissibles sont

⁴⁵ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131.

ceux ayant un lien avec l'aptitude ou l'attitude du travailleur ou encore les nécessités de l'entreprise.

- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent. Cette condition implique que seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé mais non l'opportunité de gestion de l'employeur⁴⁶.

Comme l'a très justement décidé le Tribunal du travail de Liège – division de Dinant : « l'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁴⁷. Ainsi, il n'est plus contesté que le Tribunal est amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement, sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT ».

Le choix que l'employeur fait de licencier certains travailleurs eu égard à leur valeur professionnelle relève de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire, sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁴⁸, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire. De même, l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement.⁴⁹

Dans deux arrêts des 27 septembre 2010 et 22 novembre 2010⁵⁰ relatifs à l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, la Cour de cassation a considéré que le licenciement était abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, n'étaient pas légitimes. La Cour utilise les termes suivants : « Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif, si le motif est manifestement déraisonnable ».

Cette jurisprudence, transposable en l'espèce, introduit donc un principe de *proportionnalité* dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement, sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁵¹.

⁴⁶ A. GIELEN, H-F LENAERTS, B. VANSCHOEBEKE, J-Y VERSLYPE, G. WILLEMNS, A. WITTERS, "La rupture du contrat de travail- Chronique de jurisprudence 2011-2015, Bruxelles, Larcier, 2017, p. 438

⁴⁷ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁴⁸ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁴⁹ Trlb. Trav. Liège, Div. Dinant, 2^e ch., 21/11/2016, R.G. 15/1020/A, inédit.

C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

⁵⁰ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁵¹ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁵²

2.

En résumé, le contrôle judiciaire exercé sur le licenciement repose sur les vérifications suivantes, lesquelles comprennent 4 étapes :

1° *la légalité* : les motifs avancés par l'employeur concernent (aptitude, conduite ou nécessité de fonctionnement de l'entreprise) ;

2° *la réalité* soit l'exactitude de ces motifs ;

3° *la causalité* c'est-à-dire si les faits à l'appui du licenciement sont la cause réelle de celui-ci ;

4° *la proportionnalité* soit lorsque le licenciement est fondé sur des motifs légitimes, s'il présente un caractère manifestement déraisonnable du licenciement en comparaison du comportement qu'adopterait un employeur normal et raisonnable.

Sur ce dernier point, il est nécessaire de rappeler que le contrôle judiciaire est marginal, comme cela a notamment été exposé en ces termes :

« En ce qui concerne l'appréciation de la proportionnalité de la décision de licenciement au regard du motif qui la fonde, les partenaires sociaux l'ont répété sur tous les tons, le contrôle du juge est marginal... »

Le commentaire des partenaires sociaux est évidemment très éclairant mais nous sommes d'avis que c'est principalement le texte même de la CCT 109 qui limite le contrôle du juge.

Deux mots sont primordiaux : « jamais » et « manifestement ». L'adverbe « jamais » est très fort et est présent tant dans le texte de l'article 8 que dans le commentaire de la disposition.

Ce n'est pas anodin. La rédaction de l'article 8 autour de cet adverbe est manifeste. (..) L'employeur est le seul juge de la compétence du travailleur, de son rendement, de son adéquation à la fonction.

A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion.

L'employeur peut mener sa propre gestion et ce n'est que si le juge est convaincu qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris une décision de licenciement que la décision de licenciement sera sanctionnée »⁵³.

Le licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise suppose la démonstration du lien causal entre la rupture du contrat de travail et les besoins concrets de l'entreprise, ou, autrement dit, « la réorganisation et ses conséquences (sur le plan

⁵² M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et suivantes

⁵³ A. FRY, La CCT 109: amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, CUP, volume 182, mai 2018, Anthémis, Liège, n° 126 et suivants et références citées

organisationnel et financier) »⁵⁴. Ainsi, il a été récemment jugé que « les nécessités recourent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait »⁵⁵.

La notion de nécessité liée au fonctionnement de l'entreprise doit être interprétée largement et « vise l'ensemble des impératifs liés à l'activité de l'entreprise tant du point de vue économique que social »⁵⁶.

ii. L'application des principes au litige

1.

Les motifs qui ont justifiés le licenciement de Monsieur RENARD reposent sur son attitude et sa conduite.

Ainsi, la société BENELUX établit, notamment, que l'intéressé a refusé de se conformer à la mise en place d'un agenda partagé, qu'il a eu un comportement inapproprié à l'égard d'un client, mais également à l'égard d'une collègue de travail (Madame B.).

Le licenciement repose donc sur une des trois catégories de motifs légitimes, repris par l'article 8 de la CCT n°109.

2.

La réalité des motifs du licenciement est établie.

3.

Monsieur R. soutient que son licenciement est exclusivement motivé par son refus de rompre de commun accord son contrat de travail, et d'exercer en qualité d'indépendant.

Il est incontestable que le choix de l'employeur de se séparer de Monsieur R. a, en partie, été motivé par son refus de poursuivre la relation professionnelle, à moindre coût pour la société.

Cependant, il faut rappeler que l'entretien du 13 décembre 2021 est survenu suite au refus de Monsieur R. de se conformer à la demande d'agenda partagé de son employeur, et au courriel désobligeant qu'il lui adressait, le 8 décembre.

Ainsi, on ne peut reprocher à l'employeur d'avoir tenté de poursuivre la collaboration avec Monsieur R. ses compétences professionnelles n'ayant jamais été remises en cause. Le refus de collaborer sous la forme juridique proposée ne constitue pas le seul motif de licenciement.

Un employeur raisonnable et prudent aurait pu, dans des circonstances identiques, mettre fin au contrat de travail, mais moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La demande est non-fondée sur ce point.

DECISION DU TRIBUNAL

⁵⁴ T.T., Liège- division de Dinant, 20 avril 2020, RG 18/521/A www.terralaboris.be

⁵⁵ C.trav. Liège, division de Liège, 12 février 2020, RG 2018/AL/781, www.terralaboris.be

⁵⁶ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », J.T., 2014/21, n°6565, 387

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Après avoir délibéré,

Reçoit le recours,

La dit **partiellement fondé**,

Ce fait,

Dit pour droit que le licenciement pour motif grave de Monsieur Christian R est illégal.

Ce fait,

Dit pour droit que la SRL BENELUX ECO NET est redevable envers Monsieur Christian RE d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 8 semaines de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 28/03/2022.

Dit pour droit que la SRL BELELUX ECO NET est redevable envers Monsieur Christian R d'une indemnité d'éviction, équivalente à 3 mois de rémunération, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 28/03/2022.

Condamne la SRL BELELUX ECO NET à produire les documents et décomptes précis des ventes réalisées par Monsieur R pour la SRL BENELUX ECO NET et la SRL IBIX pour les années 2020 et 2021, dans les 30 jours à dater de la notification du jugement à intervenir.

Condamne la SRL BENELUX ECO NET à délivrer les fiches de paie et documents sociaux rectificatifs, en ce compris le certificat de chômage C4, dans les 30 jours à dater de la notification du jugement à intervenir.

Réserve à statuer sur les montants dus et ordonne la réouverture des débats à l'audience du **vendredi 10 novembre 2023 à 15h00 (30')**, de la **7ème chambre du Tribunal du travail de Liège, à 4000 LIEGE, Place Saint Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle C.O.A.**, aux fins précitées dans le présent jugement.

Déboute Monsieur R) pour le surplus.

Réserve à statuer sur les dépens.

AINSI jugé par la Septième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division de Liège composée de:

Di	Juge, président la chambre,
Ji	Juge social employeur,
Mi	Juge social employé, (imp. de signer art. 785CJ)

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **01/09/2023**
par Di , Juge, président la chambre, assisté(e) de W. Greffier,

Le Président, les Juges sociaux et le Greffier,

