



Chambre 2
Numéro de rôle 2022/AM/287
ERIKS SA / BXXXXXX LXXXXXX
Numéro de répertoire 2024/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
11 mars 2024**

DROIT DU TRAVAIL - Contrat de travail (employé)

Article 578 du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

ERIKS SA, BCE XXXX.XXX.XXX, dont le siège est établi à XXXX
XXXXXXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Partie appelante, comparaisant par son conseil Maître K D,
avocat à 1160 AUDERGHEM ;

CONTRE

Monsieur BXXXXXX LXXXXXX, domicilié à XXXXX XXXXXXXXXXX,
(XXXXXXX), XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX,

Partie intimée, comparaisant assisté de son conseil Maître F B,
avocat à 7972 QUEVAUCAMPS ;

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

Vu les pièces de la procédure et plus particulièrement :

- la requête d'appel reçue au greffe le 30 août 2022 et dirigée contre un jugement rendu contradictoirement le 23 mai 2022 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- les conclusions des parties et, en particulier, les conclusions de la SA ERIKS reçues au greffe le 11 avril 2023 et les conclusions additionnelles et de synthèse de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX y reçues le 10 octobre 2023 ;
- le dossier des parties.

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique de la 2^{ème} chambre du 12 février 2024.

1. Recevabilité de l'appel

La requête d'appel a pour but de réformer le jugement rendu contradictoirement le 23 mai 2020 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi.

Aucune des parties en litige ne précise que ce jugement a été signifié.

L'appel, introduit selon les formes et délais légaux, est recevable.

2. Historique du litige

2.1. Monsieur BXXXXXX LXXXXX est né le XX XXXXXXXXXXXX XXXX.

2.2. Le 1^{er} août 2011, Monsieur BXXXXXX LXXXXX entre au service de la SA ERIKS, dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à temps plein, en qualité d'*area manager* affecté au service Division à Jumet.

La SA ERIKS est une société de matériel et d'outillage industriel, rattachée à un groupe international.

Le contrat de travail est accompagné d'une annexe, par laquelle les parties conviennent que la mission de Monsieur BXXXXXX LXXXXX consiste à « rendre visite à la clientèle existante et à rechercher de nouveaux clients en vue de leur vendre les articles de Eriks » et qu'il est « compétent pour conclure des contrats avec la clientèle (sauf restrictions imposées par l'organisation) au nom et pour compte de l'employeur ».

Suivant l'article 3 de cette annexe, le secteur dans lequel Monsieur BXXXXXX LXXXXX exerce ses fonctions couvre la Wallonie et Bruxelles.

2.3. Dans une nouvelle annexe au contrat de travail signée le 5 juillet 2018, les parties conviennent qu'à partir du 1^{er} juillet 2018, Monsieur BXXXXXX LXXXXX exercerait une fonction d'*account manager* au sein de la division commerciale, son salaire et ses avantages extra-légaux demeurant inchangés.

2.4. Par courrier recommandé du 12 novembre 2019, la SA ERIKS licencie Monsieur BXXXXXX LXXXXX moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 3 mois et 86 jours de rémunération (couvrant la période allant du 30 novembre 2019 au 25 mai 2020). Le motif du licenciement figurant sur le certificat C4 de chômage est : « restructuration ».

2.5. Par courrier du 24 janvier 2020, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX , par la voie de son conseil, met la SA ERIKS en demeure de lui faire connaître les motifs précis de son licenciement, conformément au prescrit de l'article 4 de la CCT 109.

2.6. Le 19 mars 2020, la SA ERIKS communique les motifs du licenciement, en ces termes :

« Nous avons bien reçu votre lettre du 24 janvier 2020. Outre l'e-mail du mercredi 29 janvier, nous répondons à votre demande d'éclaircissements concernant le motif du licenciement de BXXXXXX LXXXXXX .

Jusqu'au 30/6/2018, BXXXXXX LXXXXXX occupait le poste d'Area Sales Manager, gérant 4 Ingénieurs Commerciaux. Ce poste ayant été annulé, il a été décidé en commun accord que BXXXXXX LXXXXXX prendrait le rôle d'Account Manager (AM), en conservant ses conditions salariales (qui étaient beaucoup plus favorables). A la fin de son emploi, son salaire était beaucoup plus élevé que d'habitude chez ERIKS pour le poste d'AM. De plus, il possédait également une catégorie supérieure de voiture de fonction et une indemnité forfaitaire de défraiement plus élevée que les autres AM's.

Dans la pratique on a remarqué que BXXXXXX LXXXXXX n'a pas rempli le rôle comme on l'attend d'un Account Manager. Le soutien apporté au Key Account Manager (KAM) pour certains clients (Engie, SNCB/ NMBS, Infrabel) a été très minime ; en particulier, il avait seulement contact avec le service d'achat chez Engie, pas avec maintenance et presque pas de contact du tout chez la SNCB / NMBS & Infrabel. Les attentes de ce rôle sont que l'Account Manager prend contact avec également le personnel opérationnel ou des autres départements chez les clients, et les visites de BXXXXXX LXXXXXX à ce niveau ont été insuffisantes. La quantité et la qualité des rapports de visite pourraient également être améliorées. Par exemple, au 30/06 il n'y avait que 92 rapports clients (l'objectif annuel est 450) dans le système. Un seul rapport de visite a été publié, ce qui le rend invisible pour les collègues, ce qui est l'objectif ultime des rapports de visite. De plus, il y a eu de nombreuses discussions sur le portefeuille clients : BXXXXXX LXXXXXX a toujours voulu des clients plus grands et plus importants que ceux qui faisaient partie de son portefeuille et il voulait les gérer toute indépendamment. Les souhaits de BXXXXXX LXXXXXX n'étaient pas conformes aux attentes quant à la bonne exécution du rôle d'Account Manager. A cause de ça, il a négligé son portefeuille de clients existants.

Cela nous a fait décider de mettre fin au contrat de BXXXXXX LXXXXXX et de choisir un profil différent et plus junior (et donc avec le titre de « Junior Account Manager »). Un profil qui correspond également mieux au portefeuille de clients prévu. Par exemple, un Junior Account Manager ne dispose pas d'une équipe client qu'il coordonne, gère principalement des clients avec un chiffre d'affaires annuel <100k € (chez BXXXXXX LXXXXXX c'était des clients avec un chiffre d'affaires jusqu'à 500k €) et supporte 50% de son temps les clients KAM: Engie, SNCB / NMBS, Infrabel. Le remplaçant de BXXXXXX LXXXXXX a donc un profil plus bas, combiné à un salaire inférieur. Nous avons donc licencié BXXXXXX LXXXXXX BXXXXXX LXXXXXX car sa fonction a été remplacée par un profil plus bas.

Nous espérons que cette réponse est suffisamment concrète.
Si vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter. (...) ».

2.7. Les conseils des parties échangent ensuite comme suit :

- par courrier du 9 novembre 2020, le conseil de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX répondu à la SA ERIKS, en ces termes :

« (...)

Monsieur BXXXXXX LXXXXXX a bien pris connaissance de votre envoi du 19 mars dernier et me charge d'y répondre. Il ne peut marquer son accord sur le contenu de cette lettre. Il a pris le temps nécessaire pour constituer un dossier de pièces à l'appui de son propos.

Vous faites état dans le second paragraphe de votre courrier de l'évolution de carrière de mon client, celui-ci étant jusqu'à fin juin 2018 Area Sales Manager (ce poste ayant été « annulé » - comme vous l'écrivez) pour devenir ensuite Account Manager.

Vous indiquez ensuite que : « A la fin de son emploi, son salaire était beaucoup plus élevé que d'habitude chez ERIKS pour le poste d'AM. De plus, il possédait une catégorie supérieure de voiture de fonction et une indemnité forfaitaire de défraiement plus élevée que les autres AM's ».

Vous développez ensuite votre courrier en exposant des motifs qui ont trait aux aptitudes professionnelles de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX .

Le formulaire que vous avez dressé indique comme motif précis du chômage « restructuration ».

Nous sommes étonnés de ne rien lire dans votre courrier du 19 mars 2020 à propos de la restructuration indiquée sur le formulaire C4. Vous ne nous expliquez pas en quoi le licenciement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX était commandé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Nous en prenons acte.

Cela étant, la CCT 109 du 14 février 2014 concernant la motivation du licenciement prévoit également que le licenciement peut être raisonnable s'il est en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur.

Nous développons donc ce point que vous abordez au troisième paragraphe de votre lettre du 19 mars 2020. [...]

Monsieur BXXXXXX LXXXXXX profite de ce courrier pour faire observer que :

- Il a toujours contribué et participé aux calculs de bonus clients (remise sur fin d'année ou bonus — pièce 60)

- Il a toujours contribué et participé à l'élaboration des budgets (ex. Budget 2020—pièce 62)
- Il a toujours collaboré avec les différentes business units nationales voire relations internationales (pièce 58)
- Il a obtenu des remerciements de la part de la direction pour son bon travail (pièces 56, 57, 68)
- il s'est même rendu à Lyon, à la demande de la direction belge pour négocier un poste éventuel en France (pièce 63)
- Il a participé activement à de nombreuses formations de haut niveau (Leadership Grow, management, ...pièces 64, 65, 66)
- Il a également obtenu une évaluation très positive dans le cadre de ce trajet de formation: fieldcoaching lors d'une grosse négociation client (Holcim). Cette évaluation a été réalisée par la société Jxxxx Bxxxx qui accompagnait tous les employés Account Manager, Key account, sur le terrain durant une journée (pièce 67)
- Au fil des ans, ses entretiens d'évaluation ont toujours été positifs. Pour preuve, voici quelques exemples de tantièmes (pièce 37) qui démontrent que la moyenne des performances est supérieure à 70%.

(...)

Par ailleurs, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX démontre, en s'appuyant à nouveau sur des pièces probantes, comment il a considérablement développé le chiffre d'affaire de la zone Wallonie, Service Center de Jumet (pièce 9 — contrat de travail), dont il était le responsable lors de son recrutement en 2011. Le chiffre d'affaire de cette zone est passé de 8 159 000 euros, à plus de 22 millions d'euros (pièce 36).

Les motifs de licenciement liés aux aptitudes et/ou au comportement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX ne sont pas fondés. Nous vous l'avons démontré en justifiant notre propos par pièces.

Les motifs de licenciement liés aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ne sont pas fondés. La restructuration évoquée dans le formulaire C4 n'est pas expliquée.

Un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de se séparer d'un tel collaborateur. (...).

L'article 9 de la CCT 109 déjà évoquée prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

(...)

Afin d'éviter une procédure judiciaire lourde et chronophage, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX serait disposé à formuler une proposition transactionnelle d'indemnité équivalente à 10 semaines de rémunération, soit en se basant sur votre calcul, la somme brute de 19.806,10 €. (...) ».

➤ le conseil de la SA Eriks lui répond ce qui suit, par courrier du 23 novembre 2020 :

« (...)

Le contenu de votre courrier susmentionné est formellement contesté par ma cliente. Ma cliente maintient que le licenciement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX n'est pas manifestement déraisonnable. Les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement reposent à la fois sur l'inaptitude de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX et sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il est certain que ma cliente n'était pas satisfaite de la performance de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX . Cependant, la performance peut toujours être discutée ; il s'agit d'une question subjective. Cette question n'est toutefois pas la plus essentielle dans ce cas de figure. En l'espèce, une double réorganisation a eu lieu :

(i) La suppression de la fonction 'Area Sales Manager'

En juillet 2018, la fonction d'Area Sales Manager de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX a été supprimée.

Ma cliente et Monsieur BXXXXXX LXXXXXX ont ensuite décidé de commun accord qu'il exercerait dorénavant la fonction d'Account Manager, tout en conservant ses conditions salariales (qui sont d'ailleurs très favorables et beaucoup plus élevées que d'habitude au sein de ma cliente pour cette fonction d'Account Manager).

(ii) Le remplacement par un profil plus junior

Etant donné que Monsieur BXXXXXX LXXXXXX était un Account Manager hautement rémunéré, et ce de manière disproportionnée par rapport à son travail, ma cliente a décidé de le remplacer par un profil plus junior (« Junior Account Manager »). Le remplacement du profil de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX par un profil plus junior — moins élevé (combiné à un salaire inférieur), aurait et a considérablement réduit les coûts pour Eriks.

(...)

Par ailleurs, comme ma cliente l'a déjà indiqué dans sa lettre du 19 mars dernier, il s'agit également d'un profil qui correspond mieux au portefeuille de clients prévu d'Eriks.

Ma cliente a donc décidé - à juste titre - dans l'intérêt de l'entreprise de licencier Monsieur BXXXXXX LXXXXXX ; ce licenciement est donc fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

(...)

Il appartient donc à l'employeur d'organiser ses activités comme il l'estime utile. Les choix relatifs aux mesures de réorganisation et de leur efficacité, le choix du ou des travailleurs à licencier revient à l'employeur, Eriks.

Ma cliente a donc simplement fait usage de sa prérogative d'organiser ses services comme de la manière qu'elle estime être la meilleure et la moins chère.

Compte tenu de ce qui précède, le licenciement de votre client ne revêt absolument pas un caractère manifestement déraisonnable, de sorte que ma cliente ne peut réserver de suite favorable à votre demande ».

2.8. Le 26 novembre 2020, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX saisit le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, afin d'entendre la SA ERIKS condamnée à lui payer la somme de 19.806,10 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts judiciaires à dater de l'introduction de la cause. Il sollicite, également, la condamnation de la SA ERIKS aux dépens de l'instance.

2.9. Par jugement entrepris du 23 mai 2022, le tribunal du travail :

- dit la demande de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX recevable et fondée ;
- condamne la SA ERIKS à verser à Monsieur BXXXXXX LXXXXXX la somme de 19.806,10 €, sous déduction du précompte professionnel, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 10 semaines de rémunération, à majorer des intérêts à dater du 26 novembre 2020 ;
- condamne la SA ERIKS aux dépens ;
- dit n'y avoir lieu d'exclure l'exécution provisoire ni la faculté de cantonnement.

3. Objet de l'appel et positions des parties

3.1. La SA ERIKS demande à la cour de :

- à titre principal :
 - déclarer l'appel recevable et fondé ;
 - réformer intégralement le jugement dont appel ;
 - déclarer non fondées les demandes originaires de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX ;
 - condamner Monsieur BXXXXXX LXXXXXX aux dépens des deux instances ;
- à titre subsidiaire, réduire la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération.

3.2. Monsieur BXXXXXX LXXXXXX demande à la cour de :

- dire la requête d'appel recevable mais non fondée ;
- confirmer le jugement entrepris ;
- condamner la SA ERIKS à lui payer la somme de 19.806,10 € et les intérêts judiciaires sur cette somme à partir de l'introduction de la cause ;
- condamner la SA ERIKS aux dépens des deux instances.

4. Position de la cour

4.1. Principes

- L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en général

4.1.1. « Un licenciement manifestement déraisonnable est 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 » (article 8 de la C.C.T. 109).

4.1.2. Le contrôle exercé par le juge saisi d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable porte sur la réalité des motifs du licenciement et sur le fait que ce licenciement aurait pu être décidé par un employeur normal et raisonnable.

Ce contrôle demeure marginal, en tenant compte du fait que, suivant le commentaire de l'article 8, « il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager ». 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 ».

4.1.3. « Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement » (article 3 de la C.C.T. 109).

4.1.4. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation, dont le montant peut varier de 3 à 17 semaines de rémunération (article 9 de la C.C.T. 109)

4.1.5. Par principe, et en l'absence d'autre précision apportée par le texte, il faut considérer que dès qu'il est constaté que le licenciement est manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la C.C.T., le travailleur est en droit de prétendre au paiement de l'indemnité forfaitaire de 17 semaines (puisqu'il a rapporté la preuve de l'existence des conditions d'existence de ce type de licenciement) et qu'il incombe dès lors à l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il conviendrait de réduire celle-ci.¹

4.1.6. La charge de la preuve des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la C.C.T. 109 comme suit :

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

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

4.1.7. Il appartient aux juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T. ;
- sont exacts ;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.²

4.1.8. Le juge doit commencer par déterminer, en tenant compte des mécanismes de la charge de la preuve, si le motif de licenciement avancé par l'employeur correspond à la réalité : si le travailleur a effectivement adopté le comportement qui lui est reproché ou si son manque d'aptitude au travail est établi ; si la réorganisation invoquée a effectivement eu lieu,... Le contrôle de la réalité du licenciement invoqué est un contrôle strict, non marginal. Une simple affirmation d'une des parties à la cause ne peut tenir lieu de preuve quant à l'existence d'un fait qu'elle est tenue de démontrer.³

¹ Trib. trav. Brabant wallon, div. Wavre, 27 mars 2020, *J.T.T.*, 2022, p. 249, obs. L. DEAR.

² A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 69.

³ A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », J. CLESSE ET H. MORMONT (dir.), *Actualités et innovations en droit social*, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 70.

4.1.9. 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.

Les nécessités recourent des besoins, des impératifs dans le contexte de l'entreprise et pas un objectif abstrait.⁴

4.2. Application

4.2.1. La SA ERIKS fait grief au jugement dont appel d'avoir considéré que les motifs du licenciement n'étaient pas établis à suffisance, de sorte qu'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable était due à Monsieur BXXXXXX LXXXXXX .

4.2.2. La SA ERIKS a communiqué les motifs du licenciement, endéans le délai fixé à l'article 10 de la C.C.T. 109, par sa lettre du 19 mars 2020, de sorte que chaque partie a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

4.2.3. Selon la lettre de motivation du 19 mars 2020, les motifs du licenciement étaient, principalement, les prestations insuffisantes de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX par rapport aux attentes de la SA ERIKS et, accessoirement, la volonté de réduire les coûts de l'entreprise en remplaçant Monsieur BXXXXXX LXXXXXX par un « profil junior ». Dans le certificat de chômage « C4 », le motif invoqué était la restructuration. Par ailleurs, dans le cadre de la procédure judiciaire, la SA ERIKS insiste également sur les difficultés économiques qu'elle rencontrait, justifiant dès lors le licenciement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

4.2.4. Chacun de ces motifs est légal, c'est-à-dire compatible avec un des trois motifs légitimes visés par l'article 8 de la C.C.T. n° 109 : l'aptitude du travailleur, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

4.2.5. Il appartient à la cour d'examiner si la SA ERIKS apporte la preuve que les motifs invoqués sont conformes à la réalité.

- *L'aptitude de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX*

4.2.6. Lorsque la SA ERIKS a communiqué les motifs du licenciement à Monsieur BXXXXXX LXXXXXX , elle a mis en avant les insuffisances professionnelles de ce dernier qui ne répondait pas aux attentes dans l'exercice de sa fonction d' « account manager ». Dans le cadre du débat judiciaire, la SA ERIKS a placé ce motif au second plan, derrière les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il demeure qu'il s'agit d'un des motifs dont il revient à la cour d'examiner la réalité.

⁴ C. trav. Liège, div. Liège, 12 février 2020, 2018/AL/781, www.terralaboris.be.

4.2.7. La SA ERIKS se fonde, tout d'abord, sur l'évaluation annuelle de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX portant sur l'année 2018 (pièce n° 10 du dossier de la SA ERIKS), dont il ressort que les « KPI » (« key performance indicators ») ne seraient pas atteints et que les performances de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX seraient insuffisantes sur plusieurs points.

4.2.8. Le tribunal a eu égard aux conclusions de l'évaluation, soit une note de 3 (« répond aux attentes, bonnes performances constantes ») et au commentaire de l'évaluateur qui explique que l'année 2018 a été « impactante en terme de changements et d'incertitude », ce qui explique qu'il s'agit d'un « facteur compensatoire pour le fait que les objectifs KPI n'ont pas été atteints ».

4.2.9. A la lecture de l'évaluation et des explications de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX , il apparaît que des difficultés importantes sont survenues à partir de 2018 dans la délimitation et l'actualisation du portefeuille clients de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX . Ainsi, dans les remarques à son évaluation, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX insiste sur le fait que son portefeuille n'est pas à jour depuis le 1^{er} septembre 2018 et ce « malgré plusieurs rappels (et toujours pas à jour actuellement 03/2019) ». Monsieur BXXXXXX LXXXXXX produit, également, des échanges de mails avec sa hiérarchie (pièce n° 27 de son dossier) démontrant les erreurs d'encodage, suite auxquelles 641 clients lui étaient attribués, la norme étant de 100 maximum. Dans un email du 6 février 2019, son supérieur Monsieur VXXXXXX lui répond d'ailleurs :

« Bonjour BXXXXXX LXXXXXX , Je m'en occupe. Comme expliqué l'autre fois, il n'y a pas que ton portefeuille mais aussi plein de fautes dans les portefeuilles des autres collègues donc il me faudra un certain temps pour tout corriger. »

4.2.10. Ce n'est que le 16 octobre 2019 – soit 1 mois avant le licenciement – que Monsieur VXXXXXX informe Monsieur BXXXXXX LXXXXXX que la liste de clients a été revue, soit 46 clients « personnels » de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX et 3 clients « KAM ». (pièce n° 33 du dossier de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX)

4.2.11. A défaut d'une liste de clients à jour lors de l'évaluation de l'année 2018, il ne pouvait évidemment pas être tiré argument d'un développement insuffisant du portefeuille clients personnel. L'évaluation globale ne doit donc pas être écartée et il y a lieu de confirmer qu'au moment de l'évaluation, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX répondait aux attentes de la SA ERIKS.

4.2.12. S'agissant de l'évaluation de mi-exercice 2019, la cour ne conçoit pas que la SA ERIKS puisse s'y référer pour démontrer que les prestations de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX étaient insuffisantes, alors que l'évaluateur lui-même indique qu'il est « trop tôt pour évaluer » (pièce n° 11 du dossier de la SA ERIKS). La SA ERIKS reste en défaut d'expliquer pourquoi il faudrait tenir compte de la rubrique « nombre de visite clients »

- connaissant les problèmes d’encodage déjà évoqués, ainsi qu’un nouveau CRM – qui est jugé insuffisant, et non de la rubrique « développement business » évaluée au niveau 4 « performances au-dessus des attentes ».

4.2.13. La SA ERIKS reproche à Monsieur BXXXXXX LXXXXXX d’avoir insuffisamment développé son portefeuille clients, en n’ajoutant pas de nouveaux prospects à la liste communiquée le 31 juillet 2019. Tout d’abord, cette critique est contradictoire avec l’évaluation « au-dessus des attentes » concernant le « développement business » au cours du premier semestre de l’année 2019. Ensuite, Monsieur BXXXXXX LXXXXXX indique avoir reçu le document d’évaluation en septembre 2019, de sorte qu’il n’était pas possible de donner suite à une instruction de modifier la liste de clients pour le 31 juillet 2019. La SA ERIKS n’apporte pas la preuve de la date à laquelle l’évaluation a été communiquée à Monsieur BXXXXXX LXXXXXX , de sorte que ce grief n’est pas suffisamment établi.

4.2.14. En tout état de cause, eu égard aux évaluations positives dans leur ensemble, la SA ERIKS ne démontre pas l’insuffisance professionnelle de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX alléguée dans le cadre du licenciement. Il en est d’autant plus ainsi que Monsieur BXXXXXX LXXXXXX produit de très nombreux messages de remerciement adressés par des collègues à l’occasion de son départ, insistant sur l’agréable collaboration qu’ils avaient avec lui. Monsieur BXXXXXX LXXXXXX indique également – sans être contredit - qu’il avait été sollicité, lors de sa dernière année de travail, pour représenter la SA ERIKS lors de négociations commerciales difficiles qui ne relevaient pas strictement de ses attributions (relations conflictuelles avec la société « Les Nutons », contrat européen « Thales »...) et que le chiffre d’affaires de la zone Wallonie, dont il était en charge, est passé, entre 2011 et 2018, de 8.153.000 € à 22.010.000 €.

4.2.15. La SA ERIKS échoue à démontrer que les prestations professionnelles de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX étaient insuffisantes, de sorte que la réalité du motif lié à l’aptitude n’est pas établie.

- *Les nécessités du fonctionnement de l’entreprise*

4.2.16. Selon la SA ERIKS, le licenciement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX est, également, fondé sur les « nécessités de fonctionnement de l’entreprise », et ce pour plusieurs raisons.

4.2.17. Ainsi, la SA ERIKS expose qu’en juillet 2018, elle a « été contrainte » de se réorganiser et de supprimer la fonction d’*area manager* exercée par Monsieur BXXXXXX LXXXXXX et de lui confier la fonction d’*account manager*, inférieure dans l’organigramme. Monsieur BXXXXXX LXXXXXX a, néanmoins, pu conserver les rémunération et avantages d’un *area manager*, avec la conséquence qu’il était mieux rémunéré que ce que prévoyait la fonction effectivement exercée. La cour constate que

la « contrainte » alléguée par la SA ERIKS n'est nullement expliquée, ni *a fortiori* démontrée, de sorte qu'il n'est pas possible de lier la suppression de la fonction en juillet 2018 aux nécessités de fonctionnement de la SA ERIKS ayant motivé le licenciement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX en novembre 2019.

4.2.18. Ensuite, la SA ERIKS allègue qu'en raison de « circonstances économiques difficiles », elle a « été contrainte » de procéder à plusieurs licenciements en novembre 2019, dont celui de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX . La SA ERIKS se réfère, pour démontrer cette affirmation, à un email envoyé par la direction de la SA ERIKS à l'ensemble des travailleurs le 8 novembre 2019 (faisant état des « perspectives de croissance limitées » engendrant « un certain nombre de mesures de réduction des coûts »), ainsi qu'à quatre procès-verbaux de conseils d'entreprise qui se sont tenus entre les mois de septembre 2019 et septembre 2020.

4.2.19. En dehors de ces documents, la SA ERIKS ne produit aucun plan financier, aucune prévision financière de son entreprise qui justifient la nécessité d'en modifier le fonctionnement en réalisant des économies (ce qui légitimerait le droit de poser un choix de gestion dont elle est le seul juge). Cette critique, déjà formulée par Monsieur BXXXXXX LXXXXXX et par le tribunal, n'a pas été rencontrée en degré d'appel, alors que la SA ERIKS aurait utilement pu compléter son dossier par les pièces sollicitées.

4.2.20. La circonstance que ces email et procès-verbaux du conseil d'entreprise n'aient pas été contestés par les organisations représentatives des travailleurs ne suffit pas pour considérer qu'ils se substituent à des documents comptables et financiers. En effet, l'email est un message de la direction à ses travailleurs, sans chiffres. Les procès-verbaux de réunion ne sont pas accompagnés d'annexes, de sorte que la cour ne peut analyser les chiffres vantés. La cour ne peut pas non plus apprécier les mouvements de personnel au sein de l'entreprise, composée par ailleurs de plusieurs entités différentes. En outre, les tableaux repris dans les procès-verbaux constituent des comparaisons incomplètes entre la situation du mois en cours et celle de 12 mois plus tôt. Ils ne permettent pas d'apprécier l'évolution de la situation sur une période plus longue. Les comparaisons sont, également, rendues difficiles par les situations différentes au sein des entités du groupe, dont la SA ERIKS ne constitue qu'une des entreprises. Le taux de rendement du groupe reste quant à lui positif pendant toute la période (il s'élèverait à 6,7 % au mois de novembre 2019).

La SA ERIKS n'explique pas non plus pour quelle raison « MKB » est analysé séparément des autres entités du groupe, sachant que les chiffres de cette entreprise paraissent très bons.

4.2.21. Comme le relevait déjà le tribunal, le licenciement de 14 personnes, alors que l'entreprise en comptait 569 à la date du 31 décembre 2019, ne constitue pas la preuve d'une situation économique difficile, d'autant plus dans un contexte de fusion d'entités juridiques. En effet, les regroupements d'entreprises entraînent quasi-mécaniquement des suppressions de postes, comme ce fut le cas pour les tâches de réception de Mol qui

ont été reprises par la réception de Hoboken (conclusions de la SA ERIKS, p. 6). Ces suppressions de poste sont liées à des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit établi que l'entreprise rencontrait des difficultés économiques.

4.2.22. Les pièces produites par la SA ERIKS sont incomplètes et dès lors insuffisantes pour permettre à la cour d'effectuer un contrôle strict de la réalité du motif invoqué (le contrôle d'opportunité étant, quant à lui, uniquement marginal). En d'autres termes, la SA ERIKS échoue à démontrer que le licenciement de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX – le seul travailleur du site de Jumet à avoir été licencié - était lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

4.2.23. La SA ERIKS plaide que sa volonté était de remplacer Monsieur BXXXXXX LXXXXXX par « un profil plus junior et moins onéreux ». Or, ce motif n'est pas, à lui seul, lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sauf à vider cette notion de son sens. Le coût d'un travailleur ne peut pas être accepté en soi - en dehors d'une situation économique critique, dûment établie - comme un motif légitime de licenciement, le travailleur n'étant pas une variable d'ajustement comme une autre mais ayant droit à ce que son investissement personnel dans la société⁵, son apport en travail, soient considérés avec une importance à tout le moins égale à celle de la nécessité pour l'entreprise d'engendrer des bénéfices.

- *La hauteur de l'indemnisation*

4.2.24. Le tribunal a fixé l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 10 semaines (sur une échelle de 3 à 17).

4.2.25. La SA ERIKS plaide, à titre subsidiaire, que l'indemnité soit fixée au minimum, en se fondant sur une jurisprudence – non majoritaire – qui considère que l'indemnisation de base correspond à 3 semaines d'indemnité et qu'il appartient au travailleur de justifier qu'il peut prétendre à une indemnité plus importante. La cour ne partage pas cette interprétation de la CCT n° 109 et n'aperçoit pas, en l'espèce, de raison à réduire l'indemnité fixée par le tribunal, aucune circonstance exceptionnelle ni responsabilité de Monsieur BXXXXXX LXXXXXX ne pouvant être retenue.

Le jugement est confirmé.

5. Dépens

⁵ La sociologue Isabelle FERRERAS désigne d'ailleurs les travailleurs comme des « investisseurs en travail », qu'elle distingue des « apporteurs en capital ».

5.1. Dès lors que la SA ERIKS succombe, il y a lieu de la condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, liquidés par Monsieur BXXXXXX LXXXXXX à la somme de 1.650 €, étant l'indemnité de procédure de base pour les litiges dont le montant se situe entre 10.000,01 € et 20.000,00 €.

5.2. Il n'y a pas lieu de statuer à nouveau sur les dépens de première instance, déjà taxés à 1.540 € par le tribunal (soit le montant applicable au jour du jugement).

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Statuant après un débat contradictoire ;

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

Reçoit l'appel ;

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions ;

Condamne la SA ERIKS aux frais et dépens de l'appel, à savoir l'indemnité de procédure, liquidée à la somme de 1.650 € par Monsieur BXXXXXX LXXXXXX ;

Délaisse à la SA ERIKS la somme de 24 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

Le présent arrêt est rendu, après délibération, par la 2^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Madame M M, Conseiller, président la chambre,
Madame F L, Conseiller social au titre d'employeur,
Monsieur D S, Conseiller social au titre d'employé,

Signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent les conseillers sociaux, Madame F L et Monsieur D S, par Madame M M, Conseiller président la chambre, assistée de Madame V H, Greffier.

Le greffier,

Le président,

Et prononcé, en langue française, à l'audience publique du 11 mars 2024 par Madame M M, conseiller, avec l'assistance de Madame V H, greffier.

Le greffier,

Le président,