



## Expédition

Numéro du répertoire <b>2024 /</b>
Date du prononcé <b>11/03/2024</b>
Numéro du rôle <b>2020/AB/567</b>
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 16 juin 2020 18/711/A

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

**Monsieur H V**, inscrit au registre national sous le numéro,  
domicilié à,

partie appelante,  
représentée par Maître

contre

**La SA TYCO FIRE AND INTEGRATED SOLUTIONS**, inscrite à la BCE sous le numéro 0451.580.035 et  
dont le siège social est établi à 1702 GROOT-BIJGAARDEN

partie intimée,  
représentée par Maître

\*

\*

\*

## **I. Les faits**

Monsieur H V a été engagé le 1<sup>er</sup> avril 2003 en qualité de représentant de commerce par la SA W., à laquelle la SA Tyco Fire and Integrated Solutions (ci-après dénommée en abrégé « Tyco FIS ») a succédé.

Le 6 mars 2018, Tyco FIS a notifié à monsieur H V sa décision de mettre fin à son contrat de travail.

Par lettre recommandée du 23 mars 2018, monsieur H V a demandé à Tyco FIS les motifs concrets de son licenciement. Tyco FIS n'a pas répondu à cette demande.

Le 28 mars 2018, Tyco FIS a payé à monsieur H V certaines sommes à titre d'indemnité compensatoire de préavis devant correspondre à 11 mois et 15 semaines de rémunération, d'indemnité d'éviction et de solde de commissions.

Après mise en demeure, monsieur H V a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles, par une citation introductive d'instance signifiée le 19 juillet 2018.

## **II. Le jugement dont appel**

Monsieur H V a demandé au tribunal ce qui suit :

*« (...) de déclarer sa demande recevable et fondé et en conséquence, de*

*(-) Condamner la SA Tyco Fire and Integrated Solutions (ci-après « la société » ou « Tyco ») au paiement des montants suivants :*

*(\*) 8.311,40 euros bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis ;*

*(\*) 2.873,62 euros bruts au titre de solde d'indemnité d'éviction ;*

*(\*) 25.443,13 euros bruts au titre d'arriérés de commissions 2015 à 2018, à majorer de 3.902,97 de pécule de vacances, 1.017,75 à titre de rémunération variable des jours fériés et 2.120,26 à titre de prime de fin d'année ;*

*(\*) 1.300 euros nets au titre de remboursement de frais ;*

*(\*) 3.421,93 euros au titre d'amende civile (CCT n°109) ;*

*(\*) 29.086,44 euros bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

*(\*) 10.000,00 euros au titre de dommages et intérêts en compensation de la procédure d'outplacement qu'il n'a pu suivre ;*

*(\*) Montants à majorer des intérêts ;*

*(-) Condamner la société à délivrer les documents sociaux rectifiés et corrigés, dont notamment, le formulaire C4.*

*(-) Condamner la société aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 5.500 euros. »*

Par un jugement du 16 juin 2020 (R.G. n°18/711/A), le tribunal a décidé ce qui suit :

*« Dit l'action de Monsieur V recevable et partiellement fondée. En conséquence, condamne la S.A. Tyco Fire and Integrated Solutions au paiement de l'amende civile de 3.156,67 euros.*

*Déboute Monsieur V H de ses autres demandes.*

*Le condamne aux entiers dépens liquidés à ce jour, aux sommes :*  
*-de 3.600,00 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure ;*  
*-de 20,00 € représentant la contribution au fond d'aide juridique dont le demandeur s'est acquitté à l'inscription de la présente procédure ;*  
*-de 345,28 € représentant le coût de la citation. »*

### **III. Les demandes en appel**

Monsieur H V interjette appel du jugement du 16 juin 2020 et demande à la cour du travail :

*« (-) de se déclarer compétent :*

*(-) de déclarer la demande de Monsieur V recevable et fondé, et en conséquence,*

*(-) de réformer le jugement en condamnant la SA Tyco Fire and Integrated Solutions (ci-après « la société » ou « Tyco ») au paiement des montants suivants :*

*(\*) 8.311,40 euros bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis ;*

*(\*) 2.873,62 euros bruts au titre de solde d'indemnité d'éviction ;*

*(\*) 25.443,13 euros bruts au titre d'arriérés de commissions 2015 à 2018, à majorer de 3.902,97 de pécule de vacances, 1.017,75 à titre de rémunération variable des jours fériés et 2.120,26 à titre de prime de fin d'année ;*

*(\*) 1.300 euros nets au titre de remboursement de frais ;*

*(\*) 3.421,93 euros au titre d'amende civile (CCT n°109) ;*

*(\*) 29.086,44 euros bruts au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;*

*(\*) 6.843,86 euros au titre de dommages et intérêts en compensation de la procédure d'outplacement dont il n'a pu bénéficier ;*

*(\*) Montants à majorer des intérêts ;*

*(-) Condamner la société à délivrer les documents sociaux rectifiés et corrigés, dont notamment, le formulaire C4.*

*(-) Condamner la société aux entiers dépens des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 7.200 euros (3.600 pour chaque instance). » (sic)*

La SA Tyco Fire and Integrated Solutions demande à la cour du travail de confirmer le jugement attaqué et de condamner monsieur H V aux dépens de l'appel.

### **IV. La procédure devant la cour du travail**

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 17 septembre 2020 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 10 janvier 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

## **V. L'examen de la contestation par la cour du travail**

### **1. La demande d'arriérés de commissions**

**Tyco FIS doit payer à monsieur H V 25.443,13 euros brut à titre d'arriérés de commissions.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Monsieur H V demande le paiement d'arriérés de commissions trimestrielles pour les années 2015, 2016 et 2017 sur la base de son contrat de travail.

Le contrat de travail de monsieur H V prévoit que sa rémunération consiste en un traitement mensuel fixe, une commission mensuelle sur la facturation, une commission trimestrielle de 20 % sur la partie des commandes dépassant la marge budgétaire et un bonus annuel d'un mois de rémunération en cas de dépassement du chiffre d'affaires budgétaire et de la marge budgétaire.

En octobre 2013, Tyco FIS a élaboré un nouveau plan de commissionnement destiné à remplacer ce qui était convenu précédemment. La société a soumis une convention en ce sens à monsieur H V, qui a refusé de la signer. La délégation syndicale au sein de l'entreprise a contesté, collectivement, la modification unilatérale des salaires et commissions par Tyco FIS.

En octobre et décembre 2013, monsieur H V a demandé à plusieurs reprises le paiement de la commission trimestrielle due sur certaines commandes (notamment du client SNCB), en rappelant que cette commission était convenue dans son contrat de travail, exécuté comme tel depuis lors. La commission trimestrielle a été effectivement supprimée sur toutes les commandes à partir de 2015. En 2015, 2016 et 2017, monsieur H V a adressé à Tyco FIS de nombreux courriels contestant le calcul de ses commissions et demandant le respect du commissionnement convenu dans son contrat de travail. Il a particulièrement insisté, chiffres à l'appui, sur les commissions trimestrielles dues conformément au contrat de travail pour tous les trimestres des années 2015, 2016 et 2017.

Tyco FIS admet avoir supprimé les commissions trimestrielles prévues dans le contrat de travail. Elle fait valoir qu'en continuant à travailler, tout en contestant le nouveau système de commissionnement mais sans intenter d'action en justice, monsieur H V a implicitement consenti à ce nouveau système.

2.

En vertu du principe de la convention-loi, inscrit à l'article 1134 de l'ancien Code civil, les parties au contrat de travail sont tenues de respecter les conditions du contrat. L'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait obligation à l'employeur de faire travailler le travailleur dans les conditions convenues. Il résulte de ces dispositions légales qu'aucune des parties ne peut, en règle, modifier unilatéralement les conditions de travail convenues<sup>1</sup>.

La jurisprudence considère que lorsque l'employeur a modifié unilatéralement des conditions de travail, la poursuite des prestations de travail par le travailleur au-delà du délai nécessaire pour prendre attitude au sujet de la conclusion éventuelle d'un nouveau contrat *peut*, fût-elle accompagnée de réserves, impliquer renonciation à invoquer la rupture imputable à l'employeur et accord tacite sur les nouvelles conditions de travail. Il appartient au juge du fond d'apprécier en fait, en fonction des circonstances dans lesquelles l'exécution du contrat de travail s'est poursuivie, si le travailleur a accepté tacitement les modifications apportées par l'employeur à ses conditions de travail<sup>2</sup>. Lorsqu'il ne se déduit pas des circonstances de l'espèce que le travailleur a accepté tacitement la modification ou renoncé à s'en prévaloir, il peut demander l'exécution forcée du contrat de travail en justice dans les limites du délai de prescription<sup>3</sup>.

La renonciation tacite à un droit ne se présume pas et elle ne peut être déduite que de faits qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation<sup>4</sup>. Il en va de même de l'accord tacite sur les nouvelles conditions de travail.

3.

En l'espèce, la décision de supprimer les commissions trimestrielles convenues dans le contrat de travail a été prise par Tyco FIS en violation flagrante de son obligation de respecter les conditions du contrat de travail, découlant de l'article 1134 du Code civil et de l'article 20, 1°, de la loi du 3 juillet 1978.

Durant trois ans, monsieur H V a continué à travailler au service de Tyco FIS tout en contestant de manière claire, répétée et continue la modification du système de commissionnement, en particulier la suppression de la commission trimestrielle.

Dans les circonstances de l'espèce, la cour du travail considère que monsieur H V n'a pas manifesté tacitement son accord sur la suppression de cette commission, pas plus qu'il n'a renoncé à la réclamer. Le fait qu'il n'ait pas agi rapidement en justice peut s'expliquer par de nombreuses autres

---

<sup>1</sup> Cass., 20 décembre 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 443. Cet arrêt concernait la modification unilatérale du système de commissionnement d'un représentant de commerce.

<sup>2</sup> Cass., 17 juin 2002, *J.T.T.*, p. 417.

<sup>3</sup> Cass., 24 juin 2013, *J.T.T.*, p. 494 (avec indication d'une date erronée : 26 juin 2013) et obs. C. et M.-L. WANTIEZ, « Modification unilatérale – Renonciation à l'invoquer – Action du travailleur en exécution du contrat ».

<sup>4</sup> Cass., 17 juin 2002, *J.T.T.*, p. 417 et Cass., 9 novembre 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 26.

raisons, en particulier le risque de perdre son emploi à l'âge de 60 ans, avec la probabilité élevée de ne pas en retrouver d'autre.

Le jugement attaqué sera dès lors réformé en ce qu'il a conclu au consentement tacite de monsieur H V sur la modification du système de commissionnement convenu et en ce qu'il l'a débouté de sa demande d'arriérés de commissions. Les commissions convenues dans le contrat de travail sont dues.

4.

Monsieur H V justifie, pièces à l'appui, le montant des arriérés qu'il réclame et Tyco FIS ne conteste pas ses calculs. Il sera dès lors fait droit à sa demande.

## **2. La demande de régularisation tenant compte des arriérés de commission**

**Les régularisations demandées sont dues.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

C'est à juste titre que monsieur H V demande la régularisation des sommes suivantes pour inclure les arriérés de commissions dans leur base de calcul :

- pécules de vacances
- rémunération des jours fériés
- primes de fin d'année
- indemnité compensatoire de préavis
- indemnité d'éviction
- amende civile pour absence de réponse à la demande de motivation du licenciement.

Les régularisations étant justifiées par monsieur H V dans ses conclusions et non contestées à titre subsidiaire par Tyco FIS quant à leur calcul, il sera fait droit à la demande.

## **3. La demande de remboursement de frais**

**La demande de remboursement de frais n'est pas fondée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur H V effectuait son travail de représentant de commerce principalement à domicile et en clientèle. En réponse à une demande de prise en charge de frais d'imprimante en 2014, Tyco FIS lui a indiqué que les frais d'imprimante n'étaient plus pris en charge par la société. Monsieur H V en a pris bonne note, tout en le regrettant.

En vertu de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition du travailleur les « instruments » nécessaires à l'accomplissement du travail.

Tyco FIS a estimé, en 2014, qu'il n'était plus nécessaire que les représentants de commerce disposent d'une imprimante à domicile (voir le courriel de monsieur V.D.B. du 1<sup>er</sup> avril 2014). Les éléments du dossier soumis à la cour ne permettent pas de décider si une imprimante à domicile était, ou non, nécessaire – et pas seulement utile – à l'accomplissement du travail.

Monsieur H V n'a pas marqué son accord sur la suppression de cette facilité, mais il ne ressort pas du dossier que ceci ait encore donné lieu à des discussions après 2014.

Dans ce contexte, monsieur H V n'établit pas l'obligation de Tyco FIS de prendre ces frais en charge.

#### **4. La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable**

**Tyco FIS ne doit pas payer à monsieur H V d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable.

Celui-ci est défini comme 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 CCT).

Cette disposition doit être interprétée<sup>5</sup> en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants :

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

2.

Le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit donc vérifier strictement si les faits invoqués sont établis, s'il existe un lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et un lien causal entre ces faits et le licenciement, mais n'exerce qu'un contrôle marginal sur la nécessité du licenciement, autrement dit sur son caractère proportionné ou justifié par rapport aux besoins de l'entreprise.

De même, le contrôle du juge est marginal dans l'examen du second critère susceptible de conférer au licenciement un caractère déraisonnable : est déraisonnable, un licenciement qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

---

<sup>5</sup> C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J.T.T.*, 2020, p. 73.

Cette restriction de l'étendue du contrôle judiciaire est clairement exprimée par les adverbess « manifestement » et « jamais » et est confirmée par le commentaire des partenaires sociaux sous l'article 8 : « 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 »<sup>6</sup>.

3.

Lorsque le travailleur a demandé et que l'employeur n'a pas communiqué les motifs du licenciement, comme c'est le cas en l'espèce, la convention collective n° 109 prévoit qu'« il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur [...] et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable. » (article 10 de la CCT). La charge de la preuve des faits en débat pèse donc entièrement sur l'employeur.

Les règles en matière de charge de la preuve permettent de déterminer quelle partie succombe au procès en cas de doute<sup>7</sup>. En d'autres termes, il s'agit d'attribuer à l'une des parties le risque de l'absence de preuve, s'il subsiste un doute raisonnable après l'examen des éléments de preuve produits par les deux parties dans le respect de leur devoir de collaboration à l'administration de la preuve<sup>8</sup>.

4.

En l'espèce, Tyco FIS justifie sa décision de licencier monsieur H V par de mauvaises performances de vente et des évaluations négatives.

Les parties produisent les chiffres des objectifs et des ventes réalisées par monsieur H V de 2013 à 2017 (dernière année complète). Même à retenir les chiffres avancés par monsieur H V plutôt que ceux de Tyco FIS, il apparaît le ratio entre les performances de monsieur H V et ses objectifs était de 42 à 49 % en 2013, 2014 et 2015, a chuté à 30 % en 2016 et s'est encore réduit à 24 % en 2017. Or, les objectifs assignés étaient constants d'année en année.

Les évaluations, quant à elles, étaient insuffisantes pour les trois dernières années.

---

<sup>6</sup> Voyez à ce sujet A. FRY, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », *Actualités et innovations en droit social*, dir. J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, vol. 182, Anthémis, 2018, p. 70 et 75.

<sup>7</sup> Voyez le nouvel article 8.4, alinéa 4, du Code civil.

<sup>8</sup> Cass., 20 mars 2006, R.G. n° C.04.0441.N, [www.juportal.be](http://www.juportal.be), *Pas.*, p. 629 ; Cass., 17 septembre 1999, R.G. C.98.0144.F, [www.juportal.be](http://www.juportal.be) ; en doctrine, voyez e.a. G. GENICOT et J. OOSTERBOSCH, *Droit de la preuve et droit à la preuve en matière civile. Quelques enseignements de la Cassation*, *Pli jur.*, 2019/47, p. 4 et s. ; D. MOUGENOT, « Preuve », *Rép. not.*, T. IV, Les obligations, Livre 2, Bruxelles, Larcier, 2012, n° 27 ; G. DE LEVAL, « Les techniques d'approche de la vérité judiciaire en matière civile » G. DE LEVAL (dir.), *La preuve et la difficile quête de la vérité judiciaire*, CUP, vol. 126, Liège, Anthemis, 2011, p. 32-33 ; R. PERROT, *Procédures*, LexisNexis, mai 2005, p. 15 : « chacun doit donc apporter sa pierre à l'édifice probatoire. Avec cette conséquence que les règles sur la charge de la preuve interviennent, moins au seuil du procès pour déterminer ce que chacun peut ou doit faire, qu'à son issue lorsque les preuves rassemblées étant incertaines ou douteuses, le juge doit dire le droit ; et où, tout naturellement, il le dira à l'encontre de celui des plaideurs qui n'est pas parvenu à convaincre son juge alors qu'il en avait la charge. En un mot, la charge de la preuve, c'est l'aide à la décision qui au final permet de surmonter les incertitudes ».

La cour du travail ne dispose pas des éléments qui lui permettraient d'examiner le bien-fondé des critiques de monsieur H V selon qui les objectifs étaient impossibles à atteindre en raison de circonstances qui ne lui sont pas imputables. Le dossier permet néanmoins de constater que depuis plusieurs années, Tyco FIS était insatisfaite des résultats du travail de monsieur H V par rapport aux objectifs poursuivis par l'entreprise et que les résultats de monsieur H V étaient effectivement en baisse de manière drastique. Il ne subsiste pas de doute à ce sujet.

Dans ce contexte, Tyco FIS a pu décider, sans commettre d'abus manifeste, de mettre fin au contrat de travail de monsieur H V. Le licenciement n'était pas manifestement déraisonnable.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a décidé de ne pas faire droit à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

### **5. La demande d'indemnité pour absence d'outplacement**

#### **Tyco FIS n'est pas redevable d'une indemnité pour absence d'outplacement.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il y a lieu de faire application du régime général de reclassement professionnel, dont bénéficient les travailleurs licenciés avec un préavis d'au moins 30 semaines ou une indemnité compensatoire de préavis correspondante. Ce régime est fixé par les dispositions du chapitre V, section 1<sup>ère</sup>, de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et non par la convention collective de travail n° 82 ; celle-ci ne s'applique qu'aux travailleurs de plus de 45 ans licenciés avec un préavis d'une durée de moins de 30 semaines ou une indemnité correspondante<sup>9</sup>.

La loi du 5 septembre 2001 prévoit que le travailleur licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un préavis d'au moins 30 semaines a droit à une procédure de reclassement professionnel, selon les modalités précisées par la loi, ainsi qu'à une indemnité de préavis correspondant à la durée du délai de préavis, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur du reclassement professionnel (article 11/5).

L'offre (par l'employeur) et l'acceptation (par le travailleur) du reclassement professionnel ont lieu selon les modalités, formalités et délais fixés par la loi. Il n'est pas contesté que ces modalités, formes et délais n'ont été respectés en l'espèce par aucune des parties. Tyco FIS a proposé une procédure de reclassement à monsieur H V (voyez la proposition de convention de rupture du contrat de travail et le formulaire C4 indiquant le nom de la société prestataire), mais d'une manière non conforme aux exigences légales. Monsieur H V n'a adressé à Tyco FIS la mise en demeure prévue en ce cas par la loi que le 21 février 2019, soit près d'un an après le licenciement.

La sanction prévue par la loi pour l'employeur qui fait une offre de reclassement non conforme aux exigences de la loi ou qui, après avoir fait une offre de reclassement conforme, ne la met pas effectivement en œuvre, consiste en ce que le travailleur recouvre le droit à l'indemnité

---

<sup>9</sup> La CCT n° 82 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés fait application de la section 2 (articles 13 et 14) du chapitre V de la loi, section applicable aux travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions de la section 1<sup>ère</sup> (article 12 de la loi).

compensatoire de préavis correspondant à l'entièreté du délai de préavis (article 11/11 de la loi). Dans ces cas, l'employeur ne peut donc pas déduire quatre semaines de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

En l'occurrence, une offre de reclassement non conforme a été faite par Tyco FIS. La sanction légale s'applique donc : Tyco FIS ne peut pas réduire de quatre semaines la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. Or, les pièces du dossier indiquent que Tyco FIS n'a pas réduit l'indemnité compensatoire de préavis en considération de frais d'outplacement. La sanction légale a donc été appliquée spontanément par Tyco FIS.

Monsieur H V ne démontre pas l'existence d'un autre préjudice découlant de l'absence d'offre conforme d'outplacement. Sa demande d'indemnité n'est dès lors pas fondée.

## **6. Les dépens**

Les dépens consistent ici en frais de citation et indemnités de procédure, outre la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.

Les frais de citation sont mis à charge de Tyco FIS, de même que la contribution au fonds, car la société a rendu la procédure nécessaire en ne payant pas des montants dus à monsieur V.

L'indemnité de procédure de base est de 3.600 euros pour la première instance et de 4.500 euros pour l'instance d'appel, compte tenu de l'indexation. Elle peut être répartie et compensée en tout ou en partie entre les parties, chacune ayant obtenu gain de cause pour partie.

La cour décide de répartir et compenser partiellement l'indemnité de procédure entre les parties, de sorte que Tyco FIS reste redevable à monsieur H V d'un solde d'indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 3.750 euros pour l'instance d'appel.

## **VI. La décision de la cour du travail**

La cour déclare l'appel partiellement fondé.

### **Quant à la demande d'arriérés de commissions :**

La cour réforme le jugement attaqué, déclare la demande fondée et condamne Tyco FIS à payer à monsieur H V 25.443,13 euros brut à titre d'arriérés de commissions, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir de la date d'exigibilité de chaque commission.

### **Quant aux demandes de régularisation tenant compte des arriérés de commission :**

La cour réforme le jugement attaqué, déclare les demandes fondées et condamne Tyco FIS à payer à monsieur H V :

- 3.902,97 euros brut au titre de solde de pécule de vacances
- 1.017,75 euros brut au titre de solde de rémunération variable des jours fériés
- 2.120,26 euros brut au titre de solde de prime de fin d'année
- 8.311,40 euros brut au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis
- 2.873,62 euros brut au titre de solde d'indemnité d'éviction
- 3.421,93 euros au titre d'amende civile (CCT n°109) (en lieu et place du montant de 3.156,67 euros fixé par le tribunal)

à majorer des intérêts calculés aux taux légaux à partir de la date d'exigibilité de chaque montant.

### **Quant aux autres chefs de demande :**

La cour confirme le jugement attaqué en ce qu'il a déclaré les autres chefs de demande non fondés, à savoir :

- la demande de remboursement de frais
- la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- la demande de dommages et intérêts en compensation de la procédure d'outplacement dont il n'a pu bénéficier.

### **Quant aux documents sociaux :**

La cour condamne Tyco FIS à délivrer les documents sociaux rectifiés conformément au présent arrêt.

### **Quant aux dépens :**

La cour réforme le jugement attaqué en ce qu'il a statué sur les dépens de la première instance et condamne Tyco FIS à payer à monsieur H V :

- 363,32 euros à titre de remboursement des frais de citation
- 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure de première instance
- 3.750 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel
- 20 euros (1<sup>ère</sup> instance) + 20 euros (appel) à titre de remboursement de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Cet arrêt est rendu et signé par :

Assistés de , présidente de chambre,  
, conseiller social au titre d'employeur,  
, conseiller social au titre d'employé,  
, greffière

et prononcé, à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 11 mars 2024, où étaient présents :

, présidente de chambre,  
, greffière