



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 4 avril 2024
Numéro du rôle 2020/AB/662
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Wavre 01 septembre 2020 18/811/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La SA SUN CHEMICAL, BCE 0425.076.467, dont le siège est établi à 1300 WAVRE

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur B B, NRN, domicilié à

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
représentée par Maître

*

*

*

1. La procédure devant la Cour du travail

1.

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

- le jugement dont appel,
- la requête d'appel reçue le 13 novembre 2020 au greffe de la Cour,
- l'arrêt interlocutoire du 13 juillet 2021,
- les conclusions de Monsieur B B déposées les 5 juillet 2021, 27 juillet 2022 et 27 juin 2023,
- les conclusions de la SA Sun Chemical déposées les 24 décembre 2021 et 31 janvier 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 13 mars 2024.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

3.

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

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Par citation du 14 septembre 2018, Monsieur B B a sollicité la condamnation de la SA Sun Chemical à lui payer les sommes suivantes :

- 475.350,34 € à titre provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 2.676,90 € à titre de prime de fin d'année,
- 5.500,00 € à titre d'indemnité compensatoire pour ne pas offrir un reclassement professionnel,
- 70.473,50 € à titre provisionnel à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable,
- 143.710,56 € à titre provisionnel à titre d'indemnité d'éviction,
- 12.000,00 € de dépens,
- montants à augmenter des intérêts moratoires et judiciaires à partir de la date du licenciement.

Il demandait également la condamnation de la SA Sun Chemical à lui remettre tous les documents légaux, à partir de la date du prononcé du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de retard et par document manquant.

Par voie de conclusions déposées le 16 septembre 2019, Monsieur B B sollicitait également la condamnation de la SA Sun Chemical à lui payer la somme de 465,55 € brut au titre de jour férié.

5.

Par voie de conclusions déposées le 15 octobre 2019, la SA Sun Chemical a formulé une demande reconventionnelle « *qui avait pour objet, conformément à l'article 19, alinéa 3 du Code judiciaire, à titre principal, de condamner Monsieur B B à transmettre l'identité complète et correcte de l'expéditeur des pièces 23 a) à 23 c) et 32 a) à mm sous peine d'une astreinte de 1.000 € par jour à dater du prononcé du jugement à venir, et, à titre subsidiaire, d'ordonner l'écartement des pièces 23 a) à 23 c) et 32 a) à mm* ».

Il ressort du jugement du 1^{er} septembre 2020 que les parties ont convenu à l'audience devant le Tribunal du travail du Brabant wallon que cette demande n'avait plus de raison d'être.

2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 1^{er} septembre 2020, la 2^e chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, statuant contradictoirement, décide ce qui suit :

« Dit les demandes recevables et partiellement fondées et en conséquence,

Condamne la SA SUN CHEMICALS au paiement des sommes suivantes :

- 475.350,34 euros bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux à dater du 9 avril 2018 et des intérêts judiciaires ensuite,*
- 2.676,90 euros bruts au titre de prime de fin d'année 2018 à majorer des intérêts légaux à dater du 9 avril 2018 et des intérêts judiciaires ensuite,*
- 465,55 euros bruts au titre de jour férié soit le 1^{er} mai 2018 à majorer des intérêts légaux à dater du 9 avril 2018 et des intérêts judiciaires ensuite,*

Déboute Monsieur B

- de sa demande est licenciement déraisonnable*
- de sa demande concernant l'indemnisation dans le cadre du reclassement professionnel*
- de sa demande en indemnité d'éviction*

Condamne la SA SUN CHEMICALS aux dépens de l'instance fixé au montant de base soit 12.000 euros et à la somme de 20 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

3. Les demandes en appel

7.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel, la SA Sun Chemical formule les demandes suivantes :

« À titre principal :

- *déclarer l'appel recevable et intégralement fondé et, par conséquent, après avoir réformé partiellement le jugement a quo, déclarer les demandes originales de M. B non fondées et le débouter de l'ensemble de celles-ci ;*
- *Confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare non fondées les demandes suivantes de M. B :*
 - *indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,*
 - *indemnité de reclassement professionnel,*
 - *indemnité d'éviction.*

À titre infiniment subsidiaire :

Dire pour droit que la rémunération annuelle de référence de M. B s'élevait à 204.605,32 EUR bruts ;

En tout état de cause :

Condamner M. B aux entiers dépens de l'instance, en ce compris les deux indemnités de procédure prévues à l'article 1022 du Code judiciaire, liquidées conformément au barème établi par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, soit un montant total de 28.000,00 EUR (14.000,00 EUR + 14.000,00 EUR). À titre subsidiaire, l'appelante demande que la Cour compense les dépens entre les parties en application de l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, étant donné que la Cour de céans a débouté M. B de sa demande d'exclusion du cantonnement par l'arrêt du 13 juillet 2021 ».

8.

Par voie de conclusions déposées le 5 juillet 2021, Monsieur B B forme appel incident.

Au terme de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur B B demande à la Cour du travail :

« De déclarer l'appel principal de Sun Chemical recevable, mais non fondé ;

De déclarer l'appel incident de Monsieur B recevable et fondé ;

Par conséquent, de condamner Sun Chemical aux montants suivants :

- le montant de 475.350,34 euros à titre provisionnel à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;*
- le montant de 2.676,90 euros à titre de prime de fin d'année ;*
- le montant de 465,55 euros à titre de rémunération du jour férié du 1 mai 2018 ;*
- le montant de 5.500,00 euros à titre d'indemnité compensatoire pour ne pas offrir un reclassement professionnel ;*
- le montant de 70.473,50 euros à titre provisionnel à titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable ;*
- le montant de 143.710,56 euros à titre provisionnel à titre d'indemnité d'éviction ;*

Montants à majorer des intérêts compensatoires et judiciaires à partir de la date du licenciement.

De condamner Sun Chemical à délivrer à Monsieur B tous les documents sociaux corrigés, sous peine d'une astreinte de 25 euros par jour de carence et par document manquant en cas de non délivrance dans le mois suivant la signification de l'arrêt.

De condamner Sun Chemical aux entiers dépens, en ce compris les frais de citation, estimés à 239,70 euros (dont 20 euros à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne), les frais du cantonnement estimés à 296,72 euros et deux indemnités de procédure de base comme prévu par l'A.R. du 26 octobre 2007, soit un montant total de 30.000 euros (15.000 euros x 2). À titre subsidiaire et dans la mesure où Monsieur B devait succomber sur toutes ou une partie de ses demandes – quod non en toute hypothèse – de compenser les dépens ».

4. Les faits

9.

Monsieur B B est entré au service de la société Sun Chemical Inks, devenue depuis lors SA Sun Chemical, le 1^{er} mai 1991 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de vendeur¹.

Au fil du temps, ses fonctions ont évolué. À partir de 2009 et jusqu'au moment de son licenciement, Monsieur B B exerçait la fonction de « Sales Director Liquid Inks Benelux » et bénéficiait d'un salary-split entre la Belgique et les Pays-Bas².

¹ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

² Pièces 4 et 5 du dossier de la SA Sun Chemical et pièces 1d et 1e du dossier de M. B.

Le 30 mai 2017, les parties concluent un nouveau contrat de travail qui confirme la fonction de Monsieur B B et les conditions contractuelles y afférentes³.

Au moment du licenciement, le lieu de travail se situait à Wavre.

10.

Dans le cadre de sa fonction, Monsieur B B gérait une équipe commerciale de trois travailleurs et une équipe technique de cinq travailleurs. Il rapportait, dans un premier temps, à Monsieur S D, ensuite, à partir de février 2016, à Monsieur N B, directeur de la région FraBen, et, à partir de novembre 2016, à Monsieur Y S⁴.

Le 23 décembre 2016, Madame T D, HR Manager Benelux, adresse un mail ayant pour objet « *IPM Process 2017 Benelux - Inks* » – comprendre les « *Individual Performance Management 2017* », c'est-à-dire les évaluations de l'année 2016 – dans lequel elle précise que l'année 2016 doit être évaluée pour le 3 février 2017 et que les objectifs de 2017 doivent être fixés pour le 10 février 2017⁵.

Le 26 juin 2017, Monsieur B B remet les évaluations de deux de ses subordonnés⁶.

Le 31 août 2017, Madame T D écrit à Monsieur B B qu'elle n'a pas reçu ses objectifs ni ceux d'un de ses collaborateurs, mais qu'elle a bien reçu les évaluations pour les prestations de 2016⁷.

Le 22 décembre 2017, Madame T D adresse un mail ayant pour objet « *End of Year Performance Review* » dans lequel elle précise que l'année 2017 doit être évaluée pour le 9 février 2018 et que les objectifs de 2018 doivent être fixés pour le 23 février 2018⁸.

Par mail du 20 mars 2018, Monsieur B B envoie les évaluations et les objectifs de trois des membres de son équipe⁹.

11.

Le 8 mars 2018, Madame T D, HR Manager Benelux, et Monsieur Y S, supérieur hiérarchique de Monsieur B B, adressent un avertissement à ce dernier à propos de la restitution d'une machine au laboratoire de Nantes¹⁰.

³ Pièce 1g du dossier de M. B.

⁴ Pièce 30 du dossier de la SA Sun Chemical et pièces 21 et 22 du dossier de M. B.

⁵ Pièce 7 du dossier de la SA Sun Chemical.

⁶ Pièce 33 du dossier de la SA Sun Chemical.

⁷ Pièce 8 du dossier de la SA Sun Chemical.

⁸ Pièce 9 du dossier de la SA Sun Chemical.

⁹ Pièces 10, 11, 12, 13 et 29 du dossier de la SA Sun Chemical.

¹⁰ Pièce 14 du dossier de la SA Sun Chemical.

Les 8 et 16 mars 2018, des entretiens ont lieu entre Monsieur B B et sa hiérarchie. Les parties s'accordent sur le fait que ces entretiens ont bien eu lieu mais divergent quant au contenu de ceux-ci, Monsieur B B parlant d'une « *note positive* » tandis que la SA Sun Chemical a adressé, le 26 mars 2018, un nouvel avertissement fondé notamment sur ces entretiens, mais également sur la remise tardive des évaluations et des objectifs de membres de son équipe¹¹.

Entre-temps, le 20 mars 2018, est complété un formulaire d'évaluation de Monsieur B B dont il ressort qu'il n'a rempli aucun de ses objectifs. L'évaluation générale se termine par la mention « *amélioration requise : problèmes de performance* ». Monsieur B B n'a pas fait de commentaire dans la case prévue à cet effet et a signé cette évaluation¹².

Par courrier de son conseil du 5 avril 2018, Monsieur B B conteste le contenu de l'avertissement du 26 mars 2018¹³.

12.

La SA Sun Chemical expose que, le 29 mars 2018, Madame T D mène des interrogatoires des membres de l'équipe de Monsieur B B pour savoir comment se sont passées les évaluations. Elle aurait ainsi détecté des anomalies et des tensions dans l'équipe.

Le 4 avril 2018, une réunion a lieu entre Madame T D, Monsieur Y S et Monsieur B B. Il est question essentiellement des processus des évaluations, des objectifs et du mode de fonctionnement au sein de l'équipe dirigée par Monsieur B B. Un compte-rendu de cette réunion est établi. Celui-ci est signé par Monsieur B B avec la mention « *voor akkoord, zonder toestemming over inhoud* »¹⁴, ce qui signifie « *pour accord, sans consentement sur le contenu* ».

Le 9 avril 2018, un « *conference call* » a lieu entre Madame T D, HR Manager Benelux, Monsieur G D, administrateur délégué de Sun Chemical Belgique, et Monsieur N B, directeur de la région FraBen¹⁵.

Par courrier recommandé du 9 avril 2018, la SA Sun Chemical notifie à Monsieur B B son licenciement pour motif grave¹⁶.

Par courrier recommandé du 10 avril 2018, la SA Sun Chemical notifie à Monsieur B B les motifs du licenciement¹⁷.

¹¹ Pièce 15 du dossier de la SA Sun Chemical.

¹² Pièce 31 du dossier de la SA Sun Chemical.

¹³ Pièce 16 du dossier de la SA Sun Chemical et pièces 4A et 4B du dossier de M. B.

¹⁴ Pièce 17 du dossier de la SA Sun Chemical et pièce 3 du dossier de M. B.

¹⁵ Pièce 18 du dossier de la SA Sun Chemical.

¹⁶ Pièce 19 du dossier de la SA Sun Chemical et pièce 5 du dossier de M. B.

¹⁷ Pièce 20 du dossier de la SA Sun Chemical et pièce 6 du dossier de M. B.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

13.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

5.2.1. Sur l'appel principal

1. Le licenciement pour motif grave et la demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

En droit : rappel des principes applicables au licenciement pour motif grave

14.

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

« 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 motif grave qui autorise le licenciement immédiat sans préavis ni indemnité implique donc la réunion de trois éléments :

- une faute,
- la gravité de cette faute,
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

L'élément déterminant dans l'appréciation du comportement qui justifie un congé pour motif grave réside dans la rupture immédiate et définitive de la relation de confiance.

Dans un arrêt du 17 juin 2021, la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a précisé :

« La faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatifs à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé. Ces éléments concernent tant le travailleur que l'employeur. Le juge doit ainsi tenir compte, notamment, de l'ancienneté, des fonctions, des responsabilités, du passé professionnel, des éventuels antécédents, (...). Il doit aussi apprécier la faute subjectivement dans le chef de l'employeur, sa gravité pouvant dépendre des règles internes et éthiques de l'entreprise ou encore de ce que l'on appelle communément la « culture de l'entreprise » »¹⁸.

Et dans un arrêt du 15 décembre 2021, la Cour synthétise comme suit la portée de l'appréciation qui doit être portée par le juge sur cette relation de confiance :

« Cette confiance est certes ressentie subjectivement, mais les faits qui fondent ce sentiment sont des données objectives qui peuvent guider le juge dans son appréciation souveraine de la situation. Il examinera la faute à la lumière de toutes les circonstances qui l'accompagnent et qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave. Dans cette approche, il pourra avoir égard à des éléments qui concernent tant le travailleur que l'employeur et de circonstances aussi variées que l'ancienneté, le type de fonction, le temps, le lieu, le degré de responsabilité, le passé professionnel, l'état de santé physique et mentale, la nature de l'entreprise et l'importance du préjudice subi. Ces circonstances apparaissent in fine comme étant autant d'éléments susceptibles d'exercer une influence, tantôt sur le degré de gravité de la faute, tantôt sur l'évaluation globale et objective de l'impact de cette faute sur la possibilité d'une poursuite de la collaboration professionnelle. Il reste qu'en liant l'appréciation de la possibilité de poursuivre les relations professionnelles malgré la faute grave commise par le travailleur, qui constitue le critère légal de la notion de

¹⁸ CT Bruxelles, 17 juin 2021, RG 2021/AB/273, www.terralaboris.be.

motif grave, au critère, qui lui est étranger, de la disproportion entre cette faute et la perte de son emploi, le juge violerait l'article 35, al.2, de la loi du 3.7.1978 »¹⁹.

15.

L'article 35, alinéas 3 et 4, de la loi du 3 juillet 1978 précise les délais endéans lesquels le congé pour motif grave et les motifs doivent être notifiés :

« 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 ».

Il faut considérer que le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisante à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice²⁰.

Lorsque l'employeur est une personne morale, c'est l'organe par lequel elle est représentée qui est habilité à procéder au licenciement du travailleur.

Si l'employeur doit prouver que l'autorité compétente pour licencier a eu connaissance des faits invoqués à titre de motif grave depuis moins de trois jours ouvrables, il ne peut, cependant, être exigé qu'elle aurait dû le savoir avant. Le fait que des préposés aient eu connaissance des faits plus de trois jours avant le licenciement est sans incidence.

Ainsi, la Cour de cassation a décidé :

« ...viole cette disposition [lire l'article 35, alinéa 3] l'arrêt qui exige que l'organisation de l'entreprise soit telle que la personne investie du pouvoir de licencier soit informée en temps utile du fait considéré comme grave pour lui permettre de notifier le congé dans le délai légal »²¹.

De même, la Cour de cassation a, dans un arrêt du 14 mai 2001²², considéré qu'est illégal l'arrêt qui décide que le congé est tardif parce que la personne qui a le pouvoir de licencier avait eu la possibilité de connaître le fait reproché plus de trois jours avant le licenciement.

¹⁹ CT Bruxelles, 15 décembre 2021, RG 2018/AB/938, www.terralaboris.be.

²⁰ Voyez notamment Cass., 22 octobre 2001, 14 mai 2001, 6 septembre 1999, www.juportal.be.

²¹ Cass., 7 décembre 1998, *JTT*, 1998, p. 149.

²² Cass., 14 mai 2001, *JTT*, 2002, p. 390.

Il peut, selon les circonstances de la cause, être nécessaire de procéder à une enquête permettant d'acquiescer une certitude suffisante au sujet des faits. En pareil cas, le délai de trois jours ouvrables prend cours à la fin de l'enquête²³.

Les investigations, comprenant notamment l'audition du travailleur, ne peuvent toutefois pas avoir été menées dans le seul but de postposer la prise de cours du délai de trois jours. Ceci est une question de fait à apprécier en fonction des circonstances concrètes de la cause.

16.

Le fait qui justifie le congé sans préavis est le fait qui est accompagné de toutes les circonstances qui peuvent lui donner la nature de motif grave²⁴. Dans son appréciation, le juge peut prendre en considération toutes les circonstances de nature à l'éclairer sur la gravité du fait fautif²⁵, qu'elles soient ou non invoquées dans la notification des motifs et qu'elles soient ou non comprises dans le délai de trois jours²⁶.

Des faits antérieurs qui ne peuvent plus en tant que tels justifier un congé pour motif grave, peuvent être invoqués pour mettre en évidence la gravité du fait pour lequel le congé pour motif grave est donné²⁷, et ce même s'ils ne sont pas mentionnés dans la lettre de congé²⁸. Il n'est pas non plus requis que les faits antérieurs forment déjà en eux-mêmes une faute grave puisqu'il s'agit précisément d'examiner ces faits pour apprécier si et dans quelle mesure ils constituent des circonstances aggravantes du ou des faits fautifs qui se sont produits dans les trois jours ouvrables précédant le licenciement²⁹.

Aucune disposition légale n'impose un délai quelconque dans lequel les faits antérieurs invoqués pour éclairer le motif grave doivent s'être produits³⁰. Par contre, dès lors que n'est pas apportée soit la preuve du fait reproché au travailleur et précédant de trois jours ouvrables ou moins le congé pour motif grave, soit la preuve de son caractère fautif, le juge n'a pas à tenir compte des faits se situant plus de trois jours ouvrables avant ledit congé³¹ ou de faits autres que ceux invoqués dans la notification des motifs.

²³ Voyez notamment Cass., 17 janvier 2005, *CDS*, 2005, p. 207.

²⁴ Voyez notamment Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 26 octobre 2009, *Arr. Cass.*, 2009, p. 2486.

²⁵ Cass., 28 octobre 1987, *Pas.*, 1988, p. 238.

²⁶ C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 46 et s.

²⁷ Voyez notamment CT Bruxelles, 17 octobre 2000, *RW*, 2001-2002, 127.

²⁸ Cass., 21 mai 1990, *JTT*, 1990, p. 435 ; Cass., 12 février 2018, S.17.0030.N, www.juportal.be. Voyez également CT Mons, 25 septembre 2015, 2014/AM/307, inédit.

²⁹ Cass., 3 juin 1996, *JTT*, 1996, p. 437 ; Cass., 6 septembre 2004, *JTT*, 2005, p. 140 ; Cass., 16 avril 2018, S.16.0040.N, www.juportal.be.

³⁰ Cass., 3 juin 1996, *Pas.*, p. 205 ; Cass., 6 septembre 2004, S.04.0008.N, www.juportal.be.

³¹ Cass., 2 décembre 1996, *Pas.*, p. 472 ; Cass., 27 novembre 1989, *Pas.*, 1989, p. 376 ; C. Wantiez, *Le congé pour motif grave*, Bruxelles, Larcier, 1998, pp. 49-50.

17.

En vertu de l'article 35, alinéa 8, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la partie qui invoque le motif grave doit apporter la preuve de la réalité du motif invoqué ainsi que du fait qu'elle a respecté les délais de congé et de notification des motifs.

En fait : appréciation du respect du double délai légal de trois jours

18.

Il n'est pas contesté que Monsieur G D, administrateur délégué de Sun Chemical, était la personne compétente pour prendre la décision de licencier Monsieur B B.

L'ensemble des pièces déposées par les parties permettent de constater que la directrice des ressources humaines et le supérieur hiérarchique de Monsieur B B étaient informés des faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave au moins depuis la réunion qui a eu lieu le 4 avril 2018.

Par contre, aucune pièce ne permet de constater que Monsieur G D, dont il n'est pas contesté qu'il est la personne investie du pouvoir de licencier, aurait été informé des faits reprochés à Monsieur B B avant le 9 avril 2018, date à laquelle une « *conference call* » est organisée par Madame T D³².

Concrètement, Monsieur G D n'est pas l'auteur du courrier d'avertissement du 26 mars 2018, il n'était pas présent lors de la réunion du 4 avril 2018 et il n'apparaît à aucun moment dans des échanges qui auraient eu lieu entre le 4 et le 9 avril 2018 au sein de la hiérarchie de Monsieur B B.

En vertu de l'article 8.6 du nouveau Code civil, « *sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait* ».

Dès lors qu'il ressort des pièces produites que la personne investie du pouvoir de licencier a été effectivement informée le 9 avril 2018 et qu'aucune pièce ne permet de constater – ni même de suggérer – que cette personne aurait été informée plus tôt des faits reprochés à Monsieur B B, la Cour juge que c'est cette date qui marque la connaissance certaine des faits et le point de départ du délai de trois jours visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978.

Le licenciement notifié le jour même, 9 avril 2018, l'a été endéans le délai légal, de même que les motifs du licenciement notifiés le lendemain, 10 avril 2018.

³² Pièce 18 du dossier de la SA Sun Chemical.

Quant aux allégations de Monsieur B B selon lesquelles il y aurait une forme de « *mise en scène* » pour faire croire au respect du délai de trois jours, elles ne reposent sur aucun élément probant et ne sont pas objectivement vérifiables.

Le licenciement est régulier sur le plan formel.

En fait : appréciation du motif grave

19.

Dès lors que la Cour juge que la connaissance certaine et complète des faits par la personne investie du pouvoir de licencier a eu lieu le 9 avril 2018, c'est l'ensemble des faits rapportés dans la lettre de notification des motifs du 10 avril 2018 qui doivent être pris en considération pour apprécier l'existence du motif grave.

En effet, même si certains faits remontent à plusieurs jours, semaines ou mois, ce n'est que le 9 avril 2018 que la personne investie du pouvoir de licencier en a eu connaissance. Tous ces faits doivent donc entrer dans l'appréciation de l'existence d'une ou plusieurs fautes et de la gravité de celle(s)-ci.

20.

L'employeur reproche à Monsieur Benjamin B de ne pas avoir exécuté son travail « *avec soin, probité et conscience* » au sens de l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978, d'avoir menti sur certains aspects de son travail et d'avoir fait preuve d'insubordination en ne respectant pas les instructions de son employeur.

Quant au contenu des reproches faits par l'employeur à Monsieur B B, les allégations des parties sont diamétralement opposées en fait.

Dès lors que c'est à l'employeur, auteur du congé, qu'incombe la charge de la preuve de la réalité des faits qu'il invoque à l'appui du licenciement pour motif grave, il convient de rechercher les éléments de fait objectifs et vérifiables sur lesquels celui-ci s'appuie.

À titre préliminaire, la Cour observe qu'aucun avertissement n'a été adressé à Monsieur B B pendant plus de 26 ans de carrière auprès de la SA Sun Chemical. Le premier avertissement est celui du 26 mars 2018³³.

21.

L'examen des faits exposés dans la lettre de notification des motifs du 10 avril 2018 permet de constater que tous les reproches adressés à Monsieur B B reposent sur les déclarations consignées dans le rapport de la réunion du 4 avril 2018.

³³ Pièce 15 du dossier de la SA Sun Chemical et pièce 2 du dossier de M. B.

Or, la force probante de ce rapport est lourdement entachée par les éléments suivants :

- la réunion du 4 avril 2018 n'a pas été annoncée à Monsieur B B. Ni invitation ni ordre du jour ne sont produits par la SA Sun Chemical. Concrètement, Monsieur B B a été entendu sans avoir eu l'occasion de savoir qu'il allait devoir s'expliquer sur divers points précis (dates, lieux, objectifs chiffrés...). Il est particulièrement interpellant de constater que la lettre d'avertissement du 26 mars 2018, qui formule certains reproches à l'encontre de Monsieur B B, n'annonce pas à celui-ci qu'il allait être interrogé quelques jours plus tard, ce qui l'a manifestement empêché de préparer cet entretien et, le cas échéant, de se faire accompagner ou conseiller. L'effet de surprise provoqué par une réunion non annoncée et dont aucun ordre du jour n'a été communiqué invite à apprécier avec une grande circonspection les éléments qui sont consignés dans le rapport de cette réunion, spécialement lorsqu'il s'agit d'éléments retenus à charge d'une partie qui se voit ensuite accusée de mensonges en raison des déclarations qu'elle aurait pu faire lors de cette réunion ;
- la réunion du 4 avril 2018 s'est tenue en langue française, qui n'est pas la langue maternelle de Monsieur B B. La SA Sun Chemical tente en vain de soutenir que Monsieur B B n'a pas été déforcé car il aurait eu le choix de la langue. Or, nonobstant le peu de force probante du contenu de ce rapport sur lequel Monsieur B B n'a pas marqué son consentement (voyez ci-après), le document précise que le choix suivant a été donné à Monsieur B B : « *On le fait en français ou en anglais à ta meilleure convenance. Tu peux t'exprimer en néerlandais ou demander une traduction à T si nécessaire* ». L'alternative donnée à Monsieur B B a été un choix entre l'anglais et le français, ce qui ne correspond pas à sa langue maternelle. La possibilité pour Monsieur B B de s'exprimer en néerlandais ou de demander une traduction offre certes une alternative, mais elle paraît peu satisfaisante dans le chef d'un travailleur à qui il est demandé de se justifier sur de nombreux aspects précis de son travail, sans aucune préparation possible ;
- enfin et surtout, ce rapport a été signé par Monsieur B B avec la mention « *voor akkoord, zonder toestemming over inhoud* »³⁴, ce qui signifie « *pour accord, sans consentement sur le contenu* ».

Le rapport d'un entretien non annoncé, mené par l'employeur sous le bénéfice d'un effet de surprise, tenu dans une langue qui n'est pas celle que le travailleur maîtrise le mieux, portant sur des éléments concrets et techniques (objectifs chiffrés, évaluations, formations, retour de matériel...) que le travailleur n'a pas pu préparer à l'avance, pour lequel le travailleur n'a pas pu bénéficier d'un accompagnement ou d'un conseil et sur le contenu duquel le travailleur a expressément indiqué de façon manuscrite qu'il ne marque pas son consentement ne peut se voir reconnaître une force probante à l'encontre de ce travailleur.

³⁴ Pièce 17 du dossier de la SA Sun Chemical et pièce 3 du dossier de M. B.

Le rapport de l'entretien du 4 avril 2018 est en réalité une pièce établie unilatéralement par la partie auteure du congé et sur le contenu de laquelle l'autre partie a expressément refusé de marquer son consentement. Ce rapport ne peut pas servir de preuve des éléments qu'il contient. En effet, « *viole les règles de la preuve l'arrêt qui conclut à l'existence des griefs reprochés en se fondant sur des allégations de fait de l'employeur, allégations déniées par le travailleur* »³⁵.

22.

La pièce centrale de la thèse de l'employeur est ce rapport du 4 avril 2018 dont la force probante ne peut être opposée à Monsieur B B, faute d'autres éléments objectifs et vérifiables qui permettraient de corroborer les allégations qui y sont contenues. Il convient, par conséquent, de rechercher si la thèse de l'employeur, qui ne peut être considérée comme établie sur la base de cette seule pièce unilatérale, est confirmée par d'autres pièces probantes.

Les reproches formulés dans la lettre de notification des motifs du licenciement sont regroupés par la SA Sun Chemical elle-même en huit points qui portent sur :

- les formations,
- les rapports de visites,
- l'*Operating Income*,
- les objectifs 2018 et résultats 2017 des membres de son équipe,
- les accidents de voiture,
- les objectifs liés aux délais de paiement,
- le retour de matériel à Nantes,
- les contrats non signés.

Les reproches adressés à Monsieur B B sur ces huit points se fondent tous, sans exception, sur des mensonges que celui-ci aurait faits lors de la réunion du 4 avril 2018. Or, dès lors que le rapport de cette réunion ne peut se voir reconnaître une force probante quant aux déclarations de Monsieur B B qui y sont consignées, celui-ci ayant expressément indiqué qu'il ne marquait pas son consentement sur le contenu de ce rapport, les mensonges allégués par l'employeur ne sont pas établis. En effet, il ne peut être constaté que les déclarations de Monsieur B B consignées dans ce rapport correspondent précisément à ce qui a été dit lors de cette réunion. Par conséquent, il ne peut pas non plus être constaté que ces déclarations, non prouvées, contiendraient des mensonges. Les mensonges ne sont donc pas prouvés. La matérialité des faits qui fondent ce reproche n'est pas établie.

Quant au non respect des instructions de l'employeur, il ressort des explications données par les parties qu'une réorganisation a eu lieu en 2016. Depuis novembre 2016, Monsieur B B devait rapporter à Monsieur Y S. Or, d'après Monsieur B B, les méthodes de management

³⁵ Cass., 14 novembre 1988, *JTT*, 1989, p. 80.

et de rapportage auraient été modifiées à partir de ce moment-là. La Cour ne peut vérifier ces allégations, les parties n'exposant pas la nature précise des changements apportés. En tout état de cause, l'allégation de l'employeur selon laquelle « *son ancienneté et sa fonction à responsabilités ne laissent aucun doute sur le fait qu'il était parfaitement au courant de la manière dont les rapports devaient être remis* » est une pure postulation de principe qui n'est pas corroborée par des pièces probantes.

Des explications données par l'employeur, il semblerait, par ailleurs, que Monsieur B B ne comprendrait pas certaines notions essentielles pour l'exercice de sa fonction, telles que la notion de « OI », ou encore qu'il aurait fixé de mauvais objectifs aux membres de son équipe. Du fait que Monsieur B B a une ancienneté de 27 ans et qu'il a suivi des formations par le passé, l'employeur ne peut déduire que Monsieur B B aurait « menti » en prétendant ne pas comprendre certains concepts propres à l'entreprise ou en fixant des objectifs incorrects à son équipe. Tout au plus l'employeur pourrait-il constater l'incompétence de son travailleur qui, après 27 ans, ne comprendrait pas certaines notions essentielles propres à l'entreprise ou fixerait des objectifs inadaptés. L'incompréhension ou l'incompétence ne constituent cependant pas des fautes.

Quoi qu'il en soit, les directives et instructions précises qui auraient été violées par Monsieur B B ne sont pas détaillées, de sorte que la Cour ne peut apprécier le caractère éventuellement fautif du non-respect de celles-ci ou de leur incompréhension par Monsieur B B.

S'il est certes établi que, eu égard aux instructions claires données dans les mails de Madame T D du 23 décembre 2016 et du 22 décembre 2017, Monsieur B B a manifestement rentré les évaluations 2016 et 2017 et les objectifs 2017 et 2018 des membres de son équipe bien en retard, ceci s'apparente à des négligences, certes peu acceptables dans le chef d'un directeur commercial responsable d'une équipe de commerciaux et de techniciens, mais celles-ci ne peuvent se voir reconnaître le caractère de fautes graves rendant immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la collaboration professionnelle.

En clair, l'employeur a pu considérer que ces négligences présentent un caractère fautif dans le chef d'un directeur commercial qui compte une ancienneté de près de 27 ans et dont l'employeur est en droit d'attendre qu'il accomplisse son travail « *avec soin, probité et conscience* ». Ces négligences peuvent donc justifier un licenciement, mais elles ne peuvent pas, à elles seules, justifier un licenciement pour motif grave.

Conclusion : le licenciement pour motif grave n'est pas justifié

Il ressort des développements qui précèdent que les faits reprochés par la SA Sun Chemical à Monsieur B B soit ne sont pas établis à suffisance en raison du défaut de force probante du rapport de la réunion du 4 avril 2018 expressément contesté par Monsieur B B et de l'absence d'autres preuves suffisantes, soit s'apparentent à des négligences ou à de l'incompréhension réciproque qui ne constituent pas des fautes justifiant un licenciement pour motif grave.

Le licenciement pour motif grave n'étant pas justifié, Monsieur B B a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur B B a droit

24.

Les parties s'accordent pour reconnaître que, compte tenu de son ancienneté, l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur B B peut prétendre en cas d'invalidation du licenciement pour motif grave correspond à 23 mois et 15 semaines de rémunération.

Elles s'opposent, par contre, sur deux éléments pris en considération dans la fixation de la rémunération annuelle de base, à savoir le bonus et l'évaluation de la voiture de société.

S'agissant du bonus :

En vertu de l'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978, « lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service ».

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis inclut la rémunération variable des douze mois antérieurs.

Monsieur B B prouve avoir perçu un bonus de 8.293,01 € en mars 2017³⁶, soit plus de douze mois avant son licenciement. Par contre, il ne prouve ni ne réclame avoir droit à un bonus pour les douze mois précédant son licenciement.

Par conséquent, aucun bonus ne doit être pris en considération dans la rémunération annuelle de base.

S'agissant de l'évaluation de l'avantage résultant de l'utilisation privée de la voiture de société et de la carte essence :

³⁶ Pièce 13 du dossier de M. B.

Monsieur Benjamin B déclare qu’il jouissait d’un véhicule de société de type BMW 525 qu’il pouvait également utiliser à titre privé, ainsi que d’une carte essence, ce qui n’est pas contesté par la SA Sun Chemical.

Les parties divergent quant à l’évaluation de cet avantage en nature, Monsieur B B l’évaluant à 600,00 € par mois et la SA Sun Chemical l’évaluant à 400,00 € par mois.

Monsieur B B motive son évaluation par référence à la jurisprudence. La SA Sun Chemical n’expose aucune motivation à l’appui de l’évaluation qu’elle propose.

Au vu du type de véhicule haut de gamme dont Monsieur B B disposait et compte tenu de la libre disposition d’une carte essence, la Cour juge que l’évaluation de 600,00 € proposée par Monsieur B B est raisonnable et justifiée.

Au vu de ces éléments, la rémunération annuelle de base s’établit comme suit :

Rémunération mensuelle	10.707,60 €	x 13,92	149.049,79 €
Assurance groupe	3.995,79 €	x 12	47.949,48 €
Assurance hospitalisation	73,32 €	x 12	879,84 €
Voiture de société	600,00 €	x 12	7.200,00 €
Chèques repas	6,91 €	x 231	1.596,21 €
GSM	12,50 €	x 12	150,00 €
Ordinateur portable	15,00 €	x 12	180,00 €
Rémunération annuelle			207.005,32 € brut
Rémunération mensuelle			17.250,44 € brut
Rémunération hebdomadaire			3.980,87 € brut

L’indemnité compensatoire de préavis de 23 mois et 15 semaines à laquelle Monsieur B B a droit s’élève donc à $(17.250,44 \text{ €} \times 23) + (3.980,87 \text{ €} \times 15) = \mathbf{456.473,17 \text{ € bruts}}$, à majorer des intérêts calculés aux taux légaux successifs depuis le 9 avril 2018.

Monsieur B B n’explique pas pourquoi il sollicite un montant provisionnel à titre d’indemnité compensatoire de préavis. Dès lors que les parties se sont exprimées sur la rémunération de base et sur le calcul de l’indemnité compensatoire de préavis et dès lors que la Cour a tranché les contestations exposées sur certains éléments de la rémunération, le montant calculé sur cette base sera alloué à titre définitif, et non à titre provisionnel.

2. La prime de fin d’année

25.

La SA Sun Chemical ne conteste être débitrice de la prime de fin d’année allouée par le premier juge que parce qu’elle estime que le licenciement pour motif grave était régulier et justifié.

Dès lors que la Cour juge que le licenciement pour motif grave n'était pas justifié et dès lors que le montant sollicité par Monsieur B B n'est pas contesté, il y a lieu de confirmer la condamnation de la SA Sun Chemical au paiement de la somme de **2.676,90 € brut** à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* pour l'année 2018, à majorer des intérêts tels que sollicités par Monsieur B B.

3. La rémunération du jour férié du 1^{er} mai 2018

26.

Selon l'article 14, alinéa 1^{er}, 2^o, de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, l'employeur reste tenu de payer la rémunération pour les jours fériés qui surviennent dans les trente jours qui suivent la fin du contrat de travail ou des prestations de travail, pour autant que le travailleur soit resté au service de l'entreprise, sans interruption qui lui soit attribuable, pendant une période de plus d' un mois.

Dès lors que les conditions prescrites par cette disposition sont rencontrées et que le licenciement pour motif grave est invalidé par la Cour, c'est à juste titre que Monsieur B B prétend au paiement de la somme de **465,55 € brut** à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} mai 2018, à majorer des intérêts. Le montant sollicité à ce titre n'est pas contesté par la SA Sun Chemical.

5.2.2. Sur l'appel incident

1. L'indemnité pour reclassement professionnel

27.

Monsieur B B expose que « *compte tenu de son ancienneté, [il] avait droit au reclassement professionnel (outplacement) au moment de son licenciement. Cependant, aucune offre ne lui a été faite. En date du 14 mai 2018, Sun Chemical a été mise en demeure de faire une offre de reclassement valable. A défaut, Monsieur B a sollicité, au titre des dommages et intérêts, une indemnité de 5.500,00 euros pour remplacer l'outplacement qu'on ne lui a pas offert* ».

La SA Sun Chemical estime que Monsieur B B n'a pas droit à l'indemnité qu'il sollicite, ni sur pied de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs ni sur la base de la responsabilité extracontractuelle.

Le premier juge a estimé que « *la sanction de l'employeur pour ne pas avoir octroyé une mesure d'outplacement est le paiement de l'indemnité de rupture complète* » et a jugé cette demande non fondée.

Monsieur B B n'expose pas précisément le fondement de sa demande.

Comme l'expose la SA Sun Chemical, cette demande peut avoir deux fondements distincts qu'il convient d'examiner.

Le régime du reclassement professionnel

28.

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs organise les différents régimes de reclassement professionnel. Selon l'article 11/3 de cette loi, le droit au reclassement professionnel n'est pas accordé au travailleur licencié pour motif grave.

Dès lors que le licenciement pour motif grave est jugé non justifié par la Cour, c'est l'article 11/5 de cette loi qui doit s'appliquer :

*« Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de : (...)
2° une indemnité de préavis [...] sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel ».*

En vertu de l'article 11/11 de la loi du 5 septembre 2001, le travailleur recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail si l'employeur ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel.

En l'espèce, la Cour confirme le droit de Monsieur B B à une indemnité compensatoire de préavis telle que prévue par la loi du 3 juillet 1978, sans déduction des quatre semaines de rémunération visées à l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001, de sorte que Monsieur B B ne peut prétendre à une indemnité sur la base de cette dernière loi.

La demande, si elle est formée sur pied de la loi du 5 septembre 2001, n'est pas fondée.

La responsabilité extracontractuelle

29.

Monsieur B B soutient que la SA Sun Chemical aurait commis une erreur en le licenciant à tort pour motif grave. Il explique que, sans aide au reclassement, il lui était manifestement plus difficile de trouver un poste approprié et que, en conséquence, il a « *effectivement* » subi des dommages. Il estime que ce préjudice « *est une conséquence directe du licenciement irrégulier* ».

Ce faisant, il semble que Monsieur B B tend à donner un fondement extracontractuel à sa demande.

A titre préliminaire, la Cour observe que la faute invoquée par Monsieur B B, à savoir le fait d'avoir licencié à tort pour motif grave, est déjà réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Pour le surplus, Monsieur B B ne démontre aucune faute distincte du licenciement irrégulier qu'aurait commise la SA Sun Chemical.

Par ailleurs, Monsieur B B ne dépose aucune pièce susceptible d'établir l'existence d'un préjudice distinct de celui consistant en la perte de son emploi et qui est déjà réparé par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis. Dès lors que Monsieur B B a demandé le paiement d'une indemnité de préavis « complète » sans déduction des quatre semaines visées par l'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001, le dommage résultant de l'absence de reclassement professionnel est suffisamment réparé, en l'absence de preuve d'un dommage distinct³⁷.

En l'absence de faute distincte dans le chef de la SA Sun Chemical et en l'absence d'un préjudice distinct dans le chef de Monsieur B B, la demande de dommages et intérêts pour absence de reclassement professionnel sera déclarée non fondée.

³⁷ En ce sens, voyez notamment CT Bruxelles, 3 mars 2020, 2019/AB/156, inédit ; CT Bruxelles, 3 décembre 2019, 2018/AB/645 ; CT Bruxelles, 9 mars 2018, 2016/AB/375.

2. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

En droit : rappel des principes applicables au licenciement manifestement déraisonnable

30.

L'article 8 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (*ci-après* « CCT 109 ») dispose :

« 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 ».

Le commentaire de cet article explique :

« 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 ».

A supposer que les motifs du licenciement soient établis, le pouvoir d'appréciation du juge du caractère « *manifestement déraisonnable du licenciement* » est limité à un contrôle marginal de ces motifs :

« L’employeur reste, en principe, la seule personne à apprécier les nécessités de son entreprise et la valeur professionnelle des travailleurs qu’il occupe, le juge ne pouvant, à cet égard, s’immiscer dans la gestion de l’entreprise, à la condition que le comportement de l’employeur ne soit pas ‘manifestement déraisonnable’ »³⁸.

« Les partenaires sociaux consacrent la liberté d’action de l’employeur en ce qui concerne la gestion de son entreprise et les choix à opérer entre les alternatives de gestion raisonnables. L’exercice du droit de licencier de l’employeur doit être examiné à la lumière de ce que serait l’exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. L’ajout du mot « manifestement » à la notion de déraisonnable n’est pas anodin : cela souligne « la liberté d’action de l’employeur et le contrôle à la marge » »³⁹.

« Le juge ne peut sanctionner un licenciement que si tout employeur raisonnable, normalement soucieux des intérêts de l’entreprise, placé dans les mêmes circonstances, n’aurait pas mis fin au contrat de travail ; il doit tenir compte de la marge de liberté d’action d’un chef d’entreprise qui lui permet de choisir entre plusieurs décisions raisonnables de gestion »⁴⁰.

31.

L’article 9 de la CCT 109 impose à l’employeur de payer une indemnisation au travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Celle-ci correspond au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.

32.

Les articles 4, 5 et 6 de la CCT définissent les principes applicables à la communication des motifs du licenciement par l’employeur, tandis que l’article 10 de la CCT organise la charge de la preuve selon que le travailleur a ou non demandé les motifs de son licenciement et selon que l’employeur a ou non communiqué ces motifs :

« 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.

³⁸ S. Gilson et F. Lambinet, « Fifteen shades of C.C.T. 109 – Les 15 degrés du “manifestement déraisonnable” », in *Droit du travail tous azimuts*, CUP, 9 décembre 2016, Larcier, 2016, p. 353.

³⁹ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *JT*, 2014, p. 387.

⁴⁰ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Orientations*, 2014, n° 4, p. 9.

- 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 ».

33.

Par application de ces principes, il incombe donc au juge de suivre un raisonnement en plusieurs étapes :

1. Examen de la réalité des motifs invoqués :
 - les motifs du licenciement ont-ils été demandés/communiqués (application des articles 5 et 6 de la CCT) ?
 - la réalité de ces motifs est-elle établie par application des règles de preuve (application de l'article 10 de la CCT) ?
2. Appréciation des motifs dont la réalité est établie en procédant au double contrôle prescrit par l'article 8 :
 - ces motifs ont-ils un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou sont-ils fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ?
 - et le licenciement aurait-il été décidé par un employeur normal et raisonnable ?
3. Détermination de l'indemnité due : si la réponse à l'une des deux questions du point 2 est négative, le licenciement est manifestement déraisonnable et il revient au juge de procéder à une appréciation en proportionnalité pour décider du montant de l'indemnité qui est due en vertu de l'article 9 de la CCT, à fixer entre 3 et 17 semaines de rémunération.

En fait : appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement en l'espèce

34.

Le seul fait que la Cour juge que le licenciement pour motif grave était injustifié ne rend pas automatiquement ce licenciement manifestement déraisonnable⁴¹.

L'appréciation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement doit être faite par rapport aux critères définis par la CCT 109.

⁴¹ En ce sens : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in *Actualités et innovations en droit social*, CUP, 2018, vol. 182, p. 76, n° 139.

35.

En l'espèce, la Cour a jugé plus haut que l'essentiel des faits invoqués à l'appui du licenciement pour motif grave, qui reposent sur le rapport de la réunion du 4 avril 2018 qui ne revêt pas de force probante à l'égard de Monsieur B B, celui-ci ayant expressément indiqué qu'il ne marquait pas son consentement sur le contenu de ce rapport, ne sont pas établis.

Par contre, la Cour a aussi relevé plus haut que, eu égard aux instructions claires données dans les mails de Madame T D du 23 décembre 2016 et du 22 décembre 2017, la SA Sun Chemical prouve que Monsieur B B a manifestement rentré les évaluations 2016 et 2017 et les objectifs 2017 et 2018 des membres de son équipe bien en retard, ce qui s'apparente à des négligences peu acceptables dans le chef d'un directeur commercial responsable d'une équipe de commerciaux et de techniciens.

Les éléments de fait relatifs aux évaluations et aux objectifs sont établis par la SA Sun Chemical. Même si la Cour ne les juge pas fautifs au point de justifier un licenciement pour motif grave, ces faits sont liés à la conduite de Monsieur B B.

Les échanges de mails produits par les parties font également apparaître des divergences de vues entre Monsieur B B et le management, spécialement depuis 2016. Ces divergences de vue ne sont d'ailleurs pas contestées par Monsieur B B qui admet que « *au mieux, on pourrait dire qu'il y avait depuis l'année 2016 quelques différences entre Monsieur B et Sun Chemical quant à la vision sur l'évolution de l'entreprise* »⁴².

La CCT 109 « *concernant la motivation du licenciement* » ne requiert pas l'existence d'une faute dans le chef du travailleur. Ainsi, « *les licenciements motivés par la survenance de divergences de vues, de tensions ou par une perte de confiance entre les parties* »⁴³ ne sont pas manifestement déraisonnables, dès lors qu'il résulte de ces situations une difficulté évidente pour les parties à la relation de travail de poursuivre celle-ci dans des conditions optimales.

Le fait pour un directeur commercial d'avoir des divergences de vue avec le haut management de l'entreprise, cumulées à un comportement désinvolte quant aux évaluations et aux objectifs des membres de son équipe, justifie que l'employeur ait pu procéder au licenciement. Un employeur normal et raisonnable peut en effet considérer que pareille attitude de négligence et de désinvolture dans le chef d'un cadre dirigeant justifie son licenciement.

Le licenciement n'est donc pas manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 de sorte que la demande d'indemnité sur pied de cette CCT sera déclarée non fondée.

⁴² P. 26, point 50, *in fine*, des conclusions de synthèse d'appel de M. B.

⁴³ A-V. Michaux, S. Gérard et S. Sottiaux, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable », *RDS*, 2018/3, p. 370.

3. L'indemnité d'éviction

En droit : rappel des principes applicables quant au droit à une indemnité d'éviction – notion et critères de la qualité de représentant de commerce

36.

L'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit le représentant de commerce :

« Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants ».

La Cour de cassation précise :

« Cette disposition requiert que le représentant de commerce prospecte ou visite des personnes ou des établissements qui sont des clients ou qui peuvent le devenir et qu'il conclue ou, à tout le moins, négocie avec eux des affaires »⁴⁴.

L'article 101 de cette même loi ouvre un droit à une indemnité d'éviction dans les conditions suivantes :

« 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 ».

Plusieurs conditions doivent être réunies pour qu'un travailleur soit considéré comme un représentant de commerce et qu'il puisse prétendre à une indemnité d'éviction. Le travailleur doit ainsi établir :

- qu'il prospectait une clientèle,
- qu'il visitait une clientèle, ce qui implique des déplacements chez les clients, en-dehors des locaux de l'entreprise,
- qu'il agissait en vue de la négociation et de la conclusion d'affaires,

⁴⁴ Cass., 9 mai 2011, S.2010.0117, www.juportal.be.

Ces trois premières conditions sont résumées comme suit par la jurisprudence :

« Le travailleur qui réclame une indemnité d'éviction, doit démontrer qu'il était chargé par son employeur de prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires et qu'il exerçait cette activité de manière stable. La prospection et la visite de clientèle sont deux activités différentes et complémentaires : la visite de clients vise à conserver les clients existants, avec qui des affaires sont négociées ou conclues. La prospection de clientèle vise la recherche de nouveaux clients, qui doivent encore devenir clients avant de pouvoir négocier ou conclure des affaires avec eux. Le travailleur doit d'une part prouver qu'il était chargé de visiter la clientèle et d'autre part qu'il était chargé de rechercher de nouveaux clients afin qu'il puisse être considéré comme étant un représentant de commerce »⁴⁵,

- qu'il exerçait cette fonction à titre principal.

À ce sujet, la Cour constitutionnelle a jugé que :

« En ce qu'il subordonne le droit à l'indemnité d'éviction du représentant de commerce à la condition qu'il exerce l'activité de représentation de manière constante et en refuse le bénéfice à celui qui a apporté une clientèle à son employeur mais n'exerce l'activité de représentation que de manière non constante ou occupe une fonction commerciale sédentaire, l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, combiné avec les articles 4 et 88 de la même loi, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution »⁴⁶.

La charge de la preuve de l'exercice d'une activité de représentation commerciale à titre principal repose sur le travailleur⁴⁷. Lorsqu'une activité commerciale existe, il appartient encore au travailleur de prouver le caractère principal de cette activité, la loi ne créant aucune présomption de ce caractère principal⁴⁸.

Cette question se présente fréquemment dans le chef d'un responsable des ventes, d'un business manager ou d'un sales manager, qui, d'une part, développe la stratégie de vente et accompagne ou coordonne le travail de représentants de commerce et, d'autre part, visite lui-même certains clients en vue de la négociation et/ou de la conclusion d'affaires⁴⁹. Il incombe dans ce cas à l'intéressé d'apporter la preuve du fait qu'il exerce à titre principal les

⁴⁵ TT Bruxelles, 5 juin 2015, *JTT*, 2015, p. 407.

⁴⁶ C. const., 10 juillet 2014, arrêt 2014/101, sommaire tel que publié dans *JLMB*, 2014, p. 1652, avec observations de Fabienne Kéfer, « La représentation commerciale comme objet principal du contrat ».

⁴⁷ CT Bruxelles, 1^{er} juin 2018, *JTT*, 2018, p. 372.

⁴⁸ Voyez notamment CT Anvers, 13 février 2004, *JTT*, 2004, p. 361 qui comporte une analyse approfondie des travaux parlementaires relatifs à la charge de la preuve ; P. Leclercq, *Het statuut van de handelsvertegenwoordiger*, Kluwer, Sociale Praktijkstudies, 2006, p. 19.

⁴⁹ CT Bruxelles, 19 mars 2019, 2017/AB/652, inédit.

tâches de représentation commerciale⁵⁰. Les mêmes principes valent pour un spécialiste de produits qui est impliqué dans certaines stratégies de vente de l'entreprise, mais dont la tâche principale consiste à donner des informations spécialisées.

En fait : appréciation de la qualité de représentant de commerce de Monsieur B B

37.

Monsieur B B est entré au service de la SA Sun Chemical en 1991 en qualité de vendeur⁵¹. Il a ensuite exercé différentes fonctions commerciales au service de son employeur⁵².

Depuis 2009, il était « *Sales Director Liquid Inks Benelux* »⁵³, ce qui a encore été confirmé lors du nouveau contrat de travail conclu le 30 mai 2017⁵⁴.

A ce titre, Monsieur B B exerçait une fonction dirigeante, en qualité de directeur des ventes, et était responsable d'une équipe composée de trois commerciaux et de cinq techniciens, ce qui est confirmé par les organigrammes déposés par les parties⁵⁵.

Selon sa dernière évaluation qu'il a signée sans réserve le 20 mars 2018, les responsabilités principales de son poste étaient les suivantes :

- « 1. Responsable compte de résultats Encres Liquides/Spécialités
2. Mise en place de la stratégie Sun Chemical
3. Encadrer les équipes Encres Liquides/Spécialités/CSR FraBen
4. Responsable de Comptes Clés majeurs
5. Membre du Codir de la SBU FraBen »⁵⁶.

S'il paraît évident que, au cours de sa carrière chez Sun Chemical, Monsieur B B a exercé à un moment une fonction de représentant de commerce, il ressort des pièces du dossier que sa fonction a évolué de telle sorte que, au moment de son licenciement et depuis plusieurs années déjà, Monsieur B B exerçait une fonction de cadre dirigeant. Ceci ressort tant de l'intitulé de sa fonction que du descriptif de ses responsabilités et de l'organigramme de la société.

38.

⁵⁰ D. Ryckx, « Het juridisch statuut van de handelsvertegenwoordiger », *Or.*, 2004, p. 117 ; CT Bruxelles, 22 avril 2008, *JTT*, 2008, p. 404.

⁵¹ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

⁵² Pièces 2 et 3 du dossier de la SA Sun Chemical et pièce 1c du dossier de M. B.

⁵³ Pièces 4 et 5 du dossier de la SA Sun Chemical et pièces 1d et 1e du dossier de M. B.

⁵⁴ Pièce 1g du dossier de M. B.

⁵⁵ Pièce 30 du dossier de la SA Sun Chemical et pièces 21 et 22 du dossier de M. B.

⁵⁶ Pièce 31 du dossier de la SA Sun Chemical.

De son côté, Monsieur B B ne prouve pas que, au moment de son licenciement, il exerçait une fonction de représentant de commerce à titre principal, ce qui supposerait qu'il démontre qu'il prospectait et visitait la clientèle en vue de la négociation et de la conclusion d'affaires pendant la majeure partie de son temps de travail. Les arguments et/ou pièces exposés par Monsieur B B ne permettent pas d'établir le caractère principal d'une éventuelle activité de représentation commerciale au moment de son licenciement :

- Monsieur B B dépose 4 rapports de visite, dont 3 datent des années 2013 et 2014 et un seul de l'année 2018⁵⁷. Ceci est manifestement insuffisant pour établir le caractère principal d'une éventuelle activité de représentation commerciale ;
- les autres pièces présentées par Monsieur B B comme des « *rapports de visites* »⁵⁸ sont en réalité des dizaines de mails échangés entre Monsieur B B, des collègues, des clients, des fournisseurs... Ces mails permettent de constater une activité de coordination des équipes et d'implication dans les rapports avec la clientèle, mais ils ne permettent pas de constater une activité principale de prospection et de négociation. Le contenu de ces mails s'inscrit manifestement dans la fonction d'un directeur commercial qui gère ses équipes et coordonne l'activité commerciale ;
- Monsieur B B soutient que l'une de ses tâches principales était de visiter des clients, ce qu'il faisait « *en moyenne quatre jours par semaine* ». Il ajoute que « *au sein de Sun Chemical, il était bien connu que Monsieur B n'était présent dans les bureaux que le lundi, afin de maintenir le contact avec ses employés. Les autres jours il était toujours en route vers des clients (potentiels) et était en visite chez des clients. Monsieur B n'avait donc même pas son propre bureau permanent au siège social* ».

La seule pièce déposée à l'appui de ces allégations est un extrait de l'agenda de Monsieur B B pour les semaines 19, 20, 24 et 25 de l'année 2017⁵⁹. Sur cette pièce, les semaines 20 et 25 sont vierges de toute mention. Quant aux semaines 19 et 24, elles sont largement insuffisantes pour établir une activité principale de visite de clientèle ;

- pour le surplus, Monsieur B B se contente d'affirmer qu'il prospectait une clientèle (« *Si Monsieur B n'avait pas identifié de nouveaux clients, Sun Chemical n'aurait pas recruté de nouveaux clients* »), qu'il visitait une clientèle (« *il était bien connu que Monsieur B n'était présent dans les bureaux que le lundi* »), qu'il négociait et concluait des affaires (« *en tant que directeur commercial, Monsieur B était la personne chargée de négocier et conclure les affaires* ») et qu'il le faisait de façon permanente (« *Monsieur B a exercé la fonction de représentant de commerce de façon permanente* »). Ces allégations ne sont étayées par aucune pièce suffisante ;

⁵⁷ Pièce 23 du dossier de M. B.

⁵⁸ Pièce 32 du dossier de M. B.

⁵⁹ Pièce 24 du dossier de M. B.

- quant à l'allusion à la clause de non-concurrence qui permettrait de présumer l'apport de clientèle, la Cour constate que (1) cette présomption d'apport de clientèle ne pourrait jouer que pour autant que le caractère principal de l'activité de représentation commerciale soit établi, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, et (2) cette clause n'apparaît plus dans le nouveau contrat de travail conclu entre les parties le 30 mai 2017⁶⁰ ;
- quant à la liste de 20 nouveaux clients que Monsieur B B aurait apportés à la SA Sun Chemical, elle ne permet pas de constater qu'une activité de représentation commerciale aurait été exercée à titre principal pendant près de 27 ans – ce qui correspondrait à moins d'un nouveau client par an – et certainement pas que cette activité aurait encore été exercée à titre principal au moment du licenciement.

39.

Au vu de ce qui précède, la Cour juge que c'est à bon droit que le premier juge a constaté que :

« Monsieur B ne rapporte pas que de manière constante et principale, il prospectait en vue de conclure des contrats. Son activité consistait à diriger des équipes et de veiller à ce qu'elles remplissent leurs objectifs. Des rapports qui sont déposés, on peut constater que Monsieur B n'avait pas cette fonction de prospection et de négociation ».

Un sales manager dont l'activité comprend des aspects de management et de gestion d'équipe ainsi que des aspects commerciaux, mais qui ne prouve pas que l'activité de représentation commerciale était *de facto* son activité habituelle et principale, ne peut se prévaloir du statut de représentant de commerce.

En l'espèce, l'activité principale de Monsieur Benjamin B, en sa qualité de *Sales Director Liquid Inks Benelux*, consistait à gérer et coordonner une équipe de commerciaux et de techniciens, telle que cela ressort des contrats de travail de 2009 et de 2017, des organigrammes de la SA Sun Chemical, du dernier rapport d'évaluation de Monsieur B B et des dizaines de mails échangés avec ses collègues, clients et fournisseurs. A ce titre, il intervenait sur certains aspects de la stratégie commerciale de l'entreprise, mais, au vu de la liste de ses responsabilités telle que reprise dans son dernier rapport d'évaluation, il doit être constaté que Monsieur B B n'établit pas qu'il exerçait à titre principal une activité de représentation commerciale, outre ses nombreuses responsabilités de management en sa qualité de cadre dirigeant.

Monsieur B B ne pouvant pas se prévaloir du statut de représentant de commerce, il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité d'éviction.

⁶⁰ Pièce 1g du dossier de M. B.

Cette demande sera déclarée non fondée.

4. Les documents sociaux

40.

Dès la citation introductive d'instance du 14 septembre 2018, Monsieur B B a sollicité la condamnation de la SA Sun Chemical à lui délivrer « *tous les documents légaux, à partir de la date du prononcé du jugement du Tribunal du Travail à intervenir, sous contrainte d'une astreinte de 25 euros par jour de retard et par document* ».

Le premier juge n'a pas statué sur cette demande.

La même demande est formulée en appel, Monsieur B B précisant désormais qu'il demande la délivrance des documents sociaux.

Il revient à la Cour de statuer sur cette demande dont elle est valablement saisie par l'effet dévolutif de l'appel.

La SA Sun Chemical n'oppose aucune contestation à cette demande.

La demande de délivrance des documents sociaux est fondée dans son principe, le travailleur ayant droit à tous les documents prévus par la loi.

Par contre, Monsieur B B ne dresse aucune liste des documents qu'il sollicite.

Par conséquent, la condamnation ne peut être assortie d'une astreinte dès lors que, faute de précision quant aux documents demandés, il sera impossible pour le juge chargé du contentieux de l'exécution de vérifier si la condamnation a été correctement et complètement exécutée, de sorte qu'il lui sera impossible de vérifier si les conditions d'exigibilité d'une astreinte sont réunies.

La demande sera donc déclarée fondée, à l'exclusion de l'astreinte.

5.2.3. Sur les dépens

41.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent

autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁶¹.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁶².

Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe. En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁶³.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁶⁴.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁶⁵.

42.

En l'espèce, les indemnités de procédure s'élèvent à :

⁶¹ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁶² Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁶³ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁶⁴ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁶⁵ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

- 12.000,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant des indemnités de procédure en septembre 2020, date à laquelle le Tribunal du travail du Brabant wallon a statué,
- 15.000,00 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps.

Il y a lieu d'ajouter à ces indemnités de procédure les frais de citation, les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Monsieur B B en première instance et par la SA Sun Chemical en appel, ainsi que les frais de cantonnement des sommes au paiement desquelles la SA Sun Chemical a été condamnée par le premier jugement.

Tant en instance qu'en appel, chacune des parties a obtenu gain de cause et succombé sur une partie de ses demandes. Concrètement :

- tant en instance qu'en appel, Monsieur B B a obtenu gain de cause et la SA Sun Chemical a succombé sur les demandes de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une prime de fin d'année et de la rémunération d'un jour férié ;
- tant en instance qu'en appel, la SA Sun Chemical a obtenu gain de cause et Monsieur B B a succombé sur les demandes de paiement d'une indemnisation dans le cadre du reclassement professionnel, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et d'une indemnité d'éviction ;
- en appel, Monsieur B B obtient partiellement gain de cause sur sa demande de délivrance des documents légaux.

Dans ces conditions, la Cour juge qu'il y a lieu de délaisser à chacune des parties les dépens qu'elle a exposés et de compenser intégralement le solde des dépens, consistant en les deux indemnités de procédure d'instance et d'appel.

6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur l'appel principal :

Déclare l'appel principal recevable et très partiellement fondé,

Dit pour droit que le motif du licenciement notifié le 10 avril 2018 ne constitue pas un motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,

En conséquence, condamne la SA Sun Chemical à payer à Monsieur B B les montants suivants :

- **456.473,17 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 23 mois et 15 semaines de rémunération,**
- **2.676,90 € bruts, à titre de prime de fin d'année 2018 *prorata temporis*,**
- **465,55 € bruts, à titre de rémunération du jour férié du 1^{er} mai 2018,**
- **les intérêts sur ces montants calculés aux taux légaux successifs depuis le 9 avril 2018,**

Sur l'appel incident :

Déclare l'appel incident recevable et très partiellement fondé,

En conséquence, déclare non fondées les demandes de paiement :

- **d'une indemnisation dans le cadre du reclassement professionnel,**
- **d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,**
- **d'une indemnité d'éviction,**

Déclare la demande de délivrance des documents sociaux fondée et condamne la SA Sun Chemical à délivrer les documents sociaux à Monsieur B B,

Sur les dépens :

Délaisse à chaque partie les dépens qu'elle a exposés, consistant en :

- **219,70 € à titre de frais de citation devant le Tribunal du travail du Brabant wallon,**
- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur B B auprès du Tribunal du travail du Brabant wallon,**
- **296,72 € de frais de cantonnement payés par la SA Sun Chemical,**
- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par la SA Sun Chemical auprès de la Cour du travail de Bruxelles,**

Compense intégralement entre les parties le surplus des dépens consistant en :

- **12.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **15.000,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

, conseiller,
, conseiller social au titre d'employeur,
, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de , greffier

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

conseiller,

greffier