



Numéro du répertoire <b>2024 / 1592</b>
Date du prononcé <b>19 juin 2024</b>
Numéro du rôle <b>2021/AB/697</b>
Décision dont appel <b>20/1774/A</b>

### Expédition

Délivrée à
le
€
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

COVER 01-00003885280-0001-0016-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**La S.A. "Group Cleaning & Services"**, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0895.825.583 (ci-après « la SA »),  
dont le siège social est établi à 1140 Bruxelles, rue Godefroid Kurth 19,

partie appelante au principal,  
partie intimée sur incident,  
représentée par Maître M M , avocat à 1150 Bruxelles,

**contre**

**Madame M D** , inscrite au registre national sous le numéro (ci-après « M.D »),  
domiciliée à

partie intimée au principal,  
partie appelante sur incident,  
comparaissant en personne et assistée par Maître B B , avocat à 1170 Bruxelles,

★

★ ★

Vu la loi du 10.10.1967 contenant le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15.6.1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;

Vu la loi du 3.7.1978 relative aux contrats de travail (ci-après « loi du 3.7.1978 »).

\*\*\*

PAGE 01-00003885280-0002-0016-02-01-4



## **1. Indications de procédure**

La cour a pris connaissance des actes et pièces de la procédure et notamment :

- le jugement de la 1<sup>ère</sup> chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 11.6.2021, R.G. n°20/1774/A ;
- la requête d'appel reçue au greffe de la cour de céans le 27.9.2021 ;
- l'ordonnance de mise en état de la cause sur pied de l'article 747 CJ rendue le 3 novembre 2021;
- les conclusions additionnelles et de synthèse remises pour la SA le 15.12.2023 ;
- les conclusions de synthèse remises pour M.D le 29.3.2024 ;
- le dossier de la SA (5 pièces) ;
- le dossier de M.D (45 pièces).

Les parties ont été entendues en leurs dires et moyens à l'audience publique du 15.5.2024.

Aucune conciliation n'a pu être obtenue.

En application de l'article 747, §4, CJ, les parties marquent leur accord exprès à l'audience quant aux dates effectives de la remise et de l'envoi de leurs conclusions respectives, encore qu'elles puissent différer de celles initialement fixées.

Les débats ont été clos et la cour a pris la cause en délibéré le 15.5.2024.

## **2. Les faits et antécédents**

La SA est une société active dans le secteur du nettoyage. Pour son personnel employé, elle ressortit à la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP n°200).

Le 2.11.2018, M.D est entrée au service de la SA en qualité de « Directrice commerciale » dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée et à plein temps (38 heures par semaine) contenant notamment les dispositions suivantes<sup>1</sup> :

- Article 4 : « *A la date du présent contrat, la rémunération convenue est fixée à 1.800 net par mois* ».
- Article 5 : « *En outre, il est convenu l'octroi des avantages suivants :*  
(...)  
*autres : PC portable + GSM + véhicule de société* »

---

<sup>1</sup> Pièce 1 – dossier SA



Jusque-là, M.D était demandeuse d'emploi de longue durée. Elle a ainsi pu être engagée comme travailleuse « ACTIVA » et percevoir de l'O.N.Em. une allocation que son employeur déduisait chaque mois de la rémunération nette normale pour le mois concerné<sup>2</sup>.

Si le contrat ne renseignait pas un droit à des commissions pour M.D, elle prétend cependant que son employeur lui aurait fait la « promesse orale (...) de lui payer une commission de 3% sur les contrats qu'elle rapporterait »<sup>3</sup>.

Le 5.8.2019, Madame Y , responsable des ressources humaines de la SA, a signé un document intitulé « Attestation de l'employeur » et libellé comme suit<sup>4</sup> :

*« Je soussigné, T U , Administrateur délégué de la firme dont les coordonnées sont reprises ci-dessous :  
déclare que M.D (...) travaille pour notre firme en tant que employée (fonction : directrice commerciale) et ce depuis le 02/11/2018 avec un temps de travail de 38 heures par semaine (temps plein).  
Son salaire mensuel net est de ± 2.000,00 Euros et ne comprend pas les commissions de 3 % du chiffre d'affaire rapporté. »*

Même si l'attestation est formellement faite au nom de Monsieur U , les parties s'accordent actuellement pour constater qu'elle est en réalité signée par Madame Y

Tout au long de son occupation, M.D n'a jamais perçu de commissions, mais elle déclare avoir insisté à plusieurs reprises pour en obtenir le paiement<sup>5</sup>.

Le mercredi 28.8.2019, la SA a remis de la main à la main à M.D une lettre par laquelle lui était notifiée la rupture du contrat de travail moyennant un préavis à prester de 7 semaines prenant cours le lundi 2.9.2019. Elle faisait état d'une « réorganisation » comme motif du licenciement<sup>6</sup>. Il n'est pas contesté que cette lettre, signée pour réception par M.D, n'a pas été notifiée par pli recommandé.

M.D a presté le préavis et la relation de travail a pris fin le 18.10.2019.

Par un courrier ordinaire du 2.3.2020, le conseil de M.D a fait connaître à la SA ses différentes prétentions (arriérés de rémunération brute, arriérés de rémunération nette, arriérés d'indexation, arriérés de pécule de vacances, jours fériés et preuve de la réalité du

---

<sup>2</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.3

<sup>3</sup> Conclusions de synthèse M.D, p.3

<sup>4</sup> Pièce 3 – dossier SA

<sup>5</sup> Conclusions de synthèse M.D, p.3

<sup>6</sup> Pièce 21 – dossier M.D



motif de licenciement) en conviant la SA à trouver un terrain d'entente. Au niveau des arriérés de rémunération réclamés, le courrier invoque notamment ce qui suit<sup>7</sup> :

*« (...) Nonobstant le fait que vous lui aviez promis de lui verser une commission de 3% du chiffre d'affaires sur les contrats qu'elle rapporterait à votre société, vous avez toujours refusé de signer un avenant à son contrat de travail. Heureusement pour elle, vous avez reconnu ce droit dans une attestation signée le 05.08.2019. En revanche, vous ne lui avez jamais payé la moindre commission (...) »*

Dans un courriel du 25.3.2020, le conseil de la SA a contesté les différentes prétentions de M.D en indiquant que<sup>8</sup> :

- la SA n'avait pas promis de commission et n'avait pas connaissance d'une attestation du 5.8.2019 ;
- de toute manière, M.D n'avait jamais apporté un seul nouveau client ;
- la SA avait toujours payé la rémunération nette et le brut avait été indexé ;
- M.D n'ayant pas pris congé et ayant continué à travailler, elle avait perçu le simple pécule pour l'exercice de vacances 2018 par le paiement du salaire.

Dans un courriel ultérieur du 6.4.2020, la SA a maintenu sa position et apporté les précisions suivantes quant aux motifs du licenciement<sup>9</sup> :

*« Les parties se connaissaient déjà depuis un certain temps avant de conclure un contrat de travail. Elles ont donc eu l'occasion de parler longtemps et ouvertement des conditions de travail avant de signer le contrat de travail. Les parties se sont mises d'accord sur les conditions de travail suivantes : M.D serait engagée en tant que directrice commerciale, elle gagnerait un salaire mensuel net de 1.800€ y compris l'octroi d'avantages et elle aurait un horaire variable de 38 heures par semaine. [la SA] n'a pas voulu convenir une commission quelconque pour motif que d'une part le salaire et les avantages devraient pouvoir suffire pour la fonction et d'autre part parce que la tâche de M.D n'était pas d'apporter de nouveaux clients.*

*M.D a accepté ces conditions et elle a signé le contrat de travail. Quelques mois plus tard, malgré ce qui avait été convenu, M.D a commencé à exiger des commissions sur les éventuels contrats signés par elle au nom de [la SA]. Ma cliente a estimé qu'il n'y avait pas de raison de changer les conditions de travail mais M.D a continué à insister et elle n'a pas voulu abandonner sa demande de changer les conditions de travail. Cette situation a influencé négativement les relations entre les parties: M.D n'était plus motivée et elle ne prestait plus les heures convenues, elle arrivait au lieu de travail de mauvaise*

<sup>7</sup> Pièce 25 – dossier M.D

<sup>8</sup> Pièce 26 – dossier M.D

<sup>9</sup> Pièce 28 – dossier M.D



*humeur et tout ce que son employeur attendait d'elle qu'elle fasse normalement en tant que directrice commerciale elle le faisait contre son gré. Bref, M.D est devenue récalcitrante et ingérable de sorte que ma cliente s'est vue obligée de la licencier. »*

Par une citation du 19.5.2020, M.D a saisi le tribunal du travail francophone de Bruxelles du litige l'opposant à la SA.

Par jugement rendu le 11.6.2021, le tribunal a fait droit en partie à ses demandes.

Par une requête du 27.9.2021, la SA a interjeté appel de ce jugement.

### **3. Les demandes originaires et le jugement dont appel**

#### **3.1. Les demandes originaires :**

M.D demandait au tribunal de condamner la SA à lui payer les sommes suivantes :

- 13.517,59 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 semaines de rémunération, à majorer des intérêts légaux sur le brut ;
- 56.544,00 € bruts à titre d'arriérés de commissions sur le contrat « MOTEL ONE », à majorer des intérêts légaux sur le brut ;
- 341,38 € nets à titre d'arriérés d'indexation, à majorer des intérêts légaux sur le brut correspondant ;
- 486,38 € bruts à titre de simple pécule de vacances, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires ;
- 8.673,84 € bruts à titre de pécule de vacances sur les arriérés de commissions, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires ;
- 276,48 € bruts à titre de rémunération pour deux jours fériés ;
- 32.828,45 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts légaux sur le brut ;
- 224,32 € à titre de frais de citation ;
- 6.000,00 € à titre d'indemnité de procédure de base.

#### **3.2. Le jugement :**

Le premier juge a statué comme suit :

*« (...) Statuant contradictoirement,*

*Dit la demande principale recevable et partiellement fondée comme suit ;*

PAGE 01-00003885280-0006-0016-02-01-4



Condamne la [SA] à payer à M.D les montants suivants sous déduction des retenues légales :

- 5.919,27 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 semaines de rémunérations à majorer des intérêts au taux légal sur le brut ;
- 486,38 € bruts à titre de simple pécule de vacances à majorer des intérêts au taux légal sur le brut ;
- 276,48 € bruts à titre de rémunération pour deux jours fériés ;
- 8.456,24 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts au taux légal sur le brut;

Condamne la [SA] à supporter ses propres dépens ainsi que ceux de M.D liquidés à 224,32 € à titre de frais de citation et à 6.000 € à titre d'indemnité de procédure de base. (...) »

#### **4. Les demandes en appel**

4.1. La SA demande à la cour de :

- à titre principal :
  - réformer le jugement entrepris et débouter M.D de ses prétentions en matière d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
  - débouter M.D de son appel incident ;
  - condamner M.D aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à son montant de base de 4.500 € ;
- à titre subsidiaire :
  - limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit la somme brute de 2.484,95 € ;
  - limiter l'indemnité de procédure « *au montant de base applicable en fonction du montant des condamnations, tant en première instance qu'en degré d'appel* ».

4.2. M.D demande à la cour de:

- déclarer l'appel principal recevable, mais non fondé ;
- déclarer l'appel incident recevable et fondé et, en conséquence, émender partiellement le jugement entrepris en condamnant la SA à lui payer :
  - 56.544,00 € bruts à titre d'arriérés de commissions sur le contrat « MOTEL ONE », à majorer des intérêts au taux légal sur le brut ;
  - 8.673,84 € bruts à titre de pécule de vacances sur les arriérés de commission, à majorer des intérêts moratoires et judiciaires ;



- 13.517,59 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7 semaines de rémunération à majorer des intérêts au taux légal sur le brut ;
- 32.828,43 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à majorer des intérêts légaux sur le brut ;
- 4.500,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

## **5. Sur la recevabilité**

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux le 27.9.2021, le jugement entrepris ne semblant pas avoir été signifié.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

## **6. Sur le fond**

### **6.1. Quant au droit à des commissions (appel incident)**

#### **6.1.1. La décision du tribunal**

M.D demandait au premier juge de condamner la SA à lui payer la somme brute de 56.544 € à titre d'arriérés de commissions sur le contrat « MOTEL ONE », à majorer des intérêts légaux sur le brut.

Le premier juge a rejeté cette demande pour les motifs suivants :

« (...) Le Tribunal retient que :

- le contrat de travail du 17 octobre 2018, signé par Monsieur U ne prévoit pas le paiement de commissions ;
- l' "attestation de l'employeur" sur lequel se fonde M.D est datée du 5 août 2019;
- contrairement à ce que laisse penser sa lecture ("je soussigné, T U , Administrateur délégué de la firme") cette attestation a été signée par la responsable des ressources humaines ;
- l'attestation renseigne : "Son salaire mensuel net est de +- 2.000,00 Euros et ne comprend pas les commissions de 3% du chiffre d'affaire rapporté" (sic) alors qu'en date du 5 août 2019, aucune commission n'avait été payée ;
- la formulation utilisée ne permet pas de déterminer avec exactitude le mode de calcul des commissions qui seraient payées et ne renseigne pas la date de prise de cours des commissions ;



- les contrats de nettoyage produits par M.D ont été signés antérieurement au mois d'août 2019 (janvier 2019, février 2019 et mars 2019) ;
- le contrat de travail a pris fin le 18 octobre 2019.

*La [SA] est en droit de contester que l'attestation délivrée par Madame Y engendre des droits dans le chef de M.D et des obligations dans son propre chef.*

*Le fait que Madame Y ait, en sa qualité de responsable des ressources humaines, signé l'«annexe au contrat du travailleur qui entre en ligne de compte pour l'allocation dans le cadre d'Activa.Brussels » ainsi que les documents sociaux de sortie ne démontre pas qu'elle aurait eu le pouvoir de majorer la rémunération convenue dans le contrat de travail.*

*L'explication fournie par la [SA], selon laquelle M.D a sollicité, auprès de Madame Y une attestation afférente à sa rémunération en vue d'obtenir un bien en location, est vraisemblable.*

*En tout cas, il est évident que l'attestation était destinée à un tiers à la relation de travail : elle renseigne la date de début du contrat de travail, la fonction, la durée du travail et la rémunération nette.*

*On ne voit d'ailleurs pas pourquoi, s'il avait voulu octroyer des commissions à M.D, l'employeur aurait délivré une attestation plutôt que de rédiger un avenant et aurait usé d'une formulation ambiguë et vague.*

*M.D n'établit pas à suffisance qu'elle avait droit à des commissions. »*

### **6.1.2. La décision de la cour**

M.D maintient que la SA lui est redevable d'une somme brute de 56.544,00 € à titre d'arriérés de commissions sur le contrat « MOTEL ONE », à majorer des intérêts au taux légal.

Elle prétend que l'attestation signée par Madame Y le 5.8.2019 visait à la « récompenser (...) pour les excellents résultats commerciaux qu'elle avait réalisés au profit de son employeur qui ne lui payait jusque-là que 2.900,32 € brut par mois »<sup>10</sup>.

Par cette seule affirmation, M.D reconnaît implicitement qu'elle ne disposait en définitive d'aucun droit à des commissions avant le 5.8.2019, ce qui concorde du reste avec les termes de son contrat de travail muet sur le sujet et inchangé à cette date.

<sup>10</sup> Conclusions de synthèse M.D, p.10



Pour le surplus, tout comme le tribunal, la cour juge que M.D ne peut puiser aucun droit à des commissions dans l'attestation du 5.8.2019. Au-delà même de la difficulté tenant au fait que l'auteur signataire de l'attestation n'est pas celui qu'elle renseigne, la cour se borne à constater qu'il ne peut être inféré de manière non équivoque aucun droit à des commissions passées ou futures de la phrase « *Son salaire mensuel net est de ± 2.000,00 Euros et ne comprend pas les commissions de 3 % du chiffre d'affaire rapporté* ».

La cour ne dit pas que la SA n'a pas profité d'une manière ou d'une autre du carnet d'adresses de M.D. Elle dit uniquement que, au vu des pièces qui lui sont soumises, il n'apparaît pas que les parties auraient convenu à un quelconque moment de l'octroi de commissions, le cas échéant pour rétribuer un apport de clients. La preuve d'une promesse en ce sens n'est pas davantage rapportée et aucune des circonstances pointées par M.D dans ses conclusions (la mention « commerciale » sur sa carte de visite, le listing des clients au moment de son engagement, un courriel de « MOTEL ONE » attestant qu'elle est l'intermédiaire commercial, ...) <sup>11</sup> ne permet de l'établir avec un degré raisonnable de certitude.

L'appel incident sur ce point est partant non fondé.

### **6.2. Quant arriérés de pécule de vacances de départ sur les arriérés de commissions (appel incident)**

M.D réclame le paiement à ce titre un montant brut de 8.673,84 € (soit 56.544 € x 15,34 %).

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, l'appel incident de ce chef est également non fondé.

### **6.3. Quant à l'indemnité de préavis due en tenant compte des commissions (appel incident)**

Tandis que le jugement *a quo* lui a accordé une indemnité de préavis de 5.919,27 € équivalente à 7 semaines de rémunération, M.D demande de rehausser ce montant à 13.517,59 € de manière à tenir compte des commissions.

Au vu de ce qui a été décidé *supra* au point 6.1, l'appel incident est ici à nouveau non fondé.

---

<sup>11</sup> V. en particulier conclusions de synthèse M.D, pp. 9-10



## **6.4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (appel principal et appel incident)**

### **6.4.1. Le cadre légal de la CCT 109**

Le licenciement manifestement déraisonnable s'entend, selon l'article 8 de la CCT n°109, 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* ».

Le commentaire de l'article 8 livre l'éclairage suivant :

*« 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. »*

Il s'ensuit que le licenciement sera manifestement déraisonnable lorsque<sup>12</sup> :

---

<sup>12</sup> CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, p.5; CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 18.11.2019, R.G. n°2017/AB/355, p.7; CT Bruxelles, 4<sup>e</sup> ch., 10.9.2019, R.G. n°2016/AB/1071, p.16; v. aussi en ce sens : Ariane FRY, « La C.C.T. n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », dir. Jacques CLESSE et Hugo MORMONT, *in* Actualités et innovations en droit social, CUP, vol. 182, Liège, Anthemis, 2018, pp.58-59, n°s 109 et 110



- soit il repose sur des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- soit il repose sur des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La charge de la preuve est régie par l'article 10 de la CCT n°109 en ces termes :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve ;
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve<sup>13</sup>, un doute subsistait<sup>14</sup>.

Le détour par l'article 10 de la CCT n°109 ne s'imposera véritablement que pour déterminer qui supporte en définitive le risque de la preuve si, à la clôture des débats, après avoir laissé le champ libre à une collaboration loyale des parties à l'administration de la preuve<sup>15</sup>, un doute subsistait<sup>16</sup>.

En cas de licenciement « *manifestement déraisonnable* », l'article 9 de la CCT n°109 prévoit que l'employeur est redevable d'une indemnité de minimum 3 semaines de rémunération et de maximum 17 semaines de rémunération. Selon le commentaire de l'article 9, « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.* »

<sup>13</sup> L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

<sup>14</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée

<sup>15</sup> L'obligation des parties de collaborer à l'administration de la preuve, « *reconnue par la Cour de cassation comme un principe général de droit* » (Doc. parl., Ch., sess. 2018-2019, n°54-3349/001, p.13), trouve désormais sa pleine consécration à l'article 8.4, al.3, CCiv., qui dispose que « *Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve* »

<sup>16</sup> V. en ce sens aussi : CT Bruxelles, 6<sup>e</sup> ch., 15.3.2021, R.G. n°2018/AB/497, pp. 6-7, et la doctrine citée



#### **6.4.2. La décision du tribunal**

Le premier juge a fait droit à la demande de M.D pour les motifs suivants :

*« (...) Les parties n'ont pas abordé la question de la charge de la preuve.*

*A cet égard, le Tribunal constate que :*

*(...)*

*Il ne résulte pas des pièces produites que M.D aurait, conformément à l'article 4 de la CCT n°109, demandé à l'employeur par lettre recommandée les motifs concrets de son licenciement.*

*Dès lors, il appartient à M.D de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement tandis que la [SA] doit participer à la charge de la preuve.*

*M.D soutient qu'elle a été licenciée au motif qu'elle avait demandé des commissions, ce qui est manifestement déraisonnable.*

*La lettre de rupture renseigne comme motif du licenciement "réorganisation".*

*Toutefois, il n'est pas soutenu par la [SA] que ce motif serait le motif réel du congé.*

*En effet, tant dans le courrier de son conseil du 20 mars 2020 que dans ses conclusions, la société pointe les revendications salariales de M.D comme étant à l'origine de difficultés entre parties et du licenciement.*

*Le Tribunal rejoint M.D lorsqu'elle affirme qu'un employeur normal et raisonnable ne licencierait pas un travailleur au seul motif qu'il a exprimé le souhait de recevoir des commissions sur les contrats apportés.*

*Par contre, si, suite au refus de l'employeur d'accéder à sa requête, le travailleur n'exécutait plus correctement son travail, le même employeur pourrait prendre la décision de licencier le travailleur.*

*La [SA] affirme que M.D n'était plus motivée, ne prestait plus les heures convenues, était de mauvaise humeur, récalcitrante et ingérable.*

*Toutefois, la société ne produit pas le moindre élément à l'appui de sa thèse.*



*Le fait que M.D ait, dans un premier temps affirmé que l'attestation du 5 août 2019 avait été signée par l'administrateur de la [SA] est sans incidence vu que ce fait est postérieur au licenciement.*

*Dans ces circonstances, le Tribunal considère que le licenciement est manifestement déraisonnable.*

*Au vu des éléments du dossier, une indemnité correspondant à 10 semaines de rémunération est adéquate.*

*Par conséquent, la [SA] est condamnée à payer la somme de 8.456,24€ soit :  
43.972,45 € x 10/52 = 8.456,24 €*

(...) »

### **6.4.3. La décision de la cour**

**6.4.3.1.** La SA soutient que le licenciement est lié au comportement de M.D qui a bien prétendu avoir un droit à des commissions non prévues contractuellement et qu'il n'y a donc pas lieu au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable<sup>17</sup>.

S'il est vrai que le licenciement est motivé par le comportement de M.D et qu'il repose ainsi sur un motif autorisé, la cour juge qu'un employeur normal et raisonnable ne licencierait pas un travailleur au seul motif qu'il exprime le souhait de recevoir des commissions non prévues au contrat.

Dans ces conditions, le licenciement doit être considéré comme manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 et M.D est fondée à réclamer le paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sur pied de l'article 9 de la même convention collective.

**6.4.3.2.** M.D demande à la cour de réformer le jugement *a quo* en rehaussant l'indemnité due à 17 semaines de rémunération, soit un montant de 32.828,45 € tenant aussi compte des commissions. La demande de 17 semaines n'est pas autrement justifiée<sup>18</sup>.

A l'inverse, la SA demande à titre subsidiaire de réduire l'indemnité due à 3 semaines de rémunération. Cette demande de réduction n'est pas non plus motivée.

Dans ces circonstances, la cour estime adéquat et raisonnable de fixer à 10 semaines de rémunération l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et confirme dès lors sur ce point le jugement entrepris tout en rejetant les appels.

<sup>17</sup> Conclusions additionnelles et de synthèse SA, p.19

<sup>18</sup> Conclusions de synthèse M.D, p.13



### **6.5. Quant aux dépens**

Conformément à l'article 1017, al.1<sup>er</sup>, CJ, le « *jugement définitif prononcé, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé* ».

En l'espèce, c'est M.D qui succombe pour l'essentiel en degré d'appel et qui doit être condamnée aux dépens de la SA.

### **PAR CES MOTIFS, LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable, mais non fondé ;

Déclare l'appel incident recevable, mais non fondé ;

En conséquence, déboute les parties de leurs appels respectifs et confirme le jugement *a quo* en toutes ses dispositions ;

En application de l'article 1017, al. 1<sup>er</sup>, CJ, condamne Madame M D au paiement des dépens d'appel de la S.A. "Group Cleaning & Services" liquidés à :

- 4.500 € (montant de base indexé au 1.11.2022), à titre d'indemnité de procédure ;
- 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Ainsi arrêté par :

C A , conseiller,  
B C , conseiller social au titre d'employeur,  
G R , conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de I M , greffier,

I M G R /B C C A

PAGE 01-00003885280-0015-0016-02-01-4



