



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 08 novembre 2024
Numéro du rôle 2024/AB/76
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 22 décembre 2023 22/4034/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre extraordinaire

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

La SRL ALLURE SAINT-HONORE BENELUX, BCE 0741.470.473,
dont le siège est établi à 1180 UCCLÉ, Chaussée d'Alseberg 999 boîte 9,
partie appelante, ci-après dénommée la srl A.
représentée par Maître F. D. loco Maître B. B., avocat à 1150 SINT-PIETERS-WOLUWE,

contre

Monsieur M. O.,

partie intimée, ci-après dénommé Monsieur O.
représentée par Maître E. P., avocat à 1000 BRUXELLES,

**

INDICATIONS DE PROCEDURE

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

- le jugement attaqué
- la requête d'appel reçue le 2 février 2024 au greffe de la cour
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties
- les pièces déposées par le ministère public

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

Monsieur F., avocat général, a déposé son avis écrit à l'audience du 13 septembre 2024, en a donné une copie aux parties et l'a lu à l'audience. Monsieur O. a répliqué par un écrit reçu au greffe le 7 octobre 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

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

I LES FAITS

1

La srl A. est la filiale de la société de droit français A., qui exploite la marque de vêtements V.

2

Monsieur O. est entré au service de la sa A. le 1^{er} février 2020, en qualité de directeur commercial Benelux, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein (pièce 1 du dossier des parties).

3

Par e-mail (pièce 4 du dossier de la société) et courrier recommandé (pièce 5 du dossier de la société) du 11 août 2022, la srl A. a mis fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 12 semaines de rémunération.

4

Par courrier de son conseil du 23 août 2022 (pièce 7 de son dossier), Monsieur O. a contesté les motifs de son licenciement et a mis la société en demeure de lui payer différentes sommes en lien avec la rupture du contrat.

Par courrier de son conseil du 28 septembre 2022 (pièce 23 de son dossier), la srl A. a maintenu sa position et refusé d'accéder à ces demandes.

5

Monsieur O. a introduit la présente procédure par requête du 16 novembre 2022.

En cours de procédure, la srl A. a introduit des demandes reconventionnelles.

II LE JUGEMENT DONT APPEL

6

Par un jugement du 22 décembre 2023, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a dit pour droit ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire,
Déclare les demandes de Monsieur O. partiellement fondées ;
Condamne la SRL A. à lui payer les sommes suivantes :*

- 30.635,70 € provisionnels, à titre d'indemnité pour discrimination;
 - 15.317,84 € provisionnels, à titre d'indemnité d'éviction ;
 - 160,26 € provisionnels, à titre de rémunération d'un jour férié ;
 - 356,57 € nets, à titre de remboursement de frais ;
 - 1,00 € provisionnel, à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis ;
- Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts à dater de leur exigibilité, et que les paiements déjà effectués s'imputent par priorité sur ces intérêts ;*
- Réserve à statuer sur la demande d'arriérés de rémunération variable ;*
- Conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, ordonne à la SRL A. de produire les documents suivants :*
- *Les bons de commande relatifs aux ventes « Wholesale » et « Corners » entre le 01.02.2020 et le 11.08.2022 ;*
 - *Le portefeuille client durant cette période ;*
 - *Une méthode de calcul des commissions dues sur base des documents demandés ;*
- A défaut de délivrance des bons de commande, condamne la SRL A. au paiement d'une astreinte de 25,00€ par jour de retard à partir du 30e jour suivant la signification du jugement et jusqu'à la délivrance complète de ces bons ;*
- Déclare les demandes reconventionnelles de la SRL A. non fondées ;*
- La déboute de celles-ci ;*
- Renvoie la cause au rôle particulier de la 1ère chambre ;*
- Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement. »*

III L'APPEL

7

La srl A. a interjeté appel de ce jugement par requête du 2 février 2024.

Aux termes de ses dernières conclusions, elle demande à la cour de réformer le jugement dont appel, de dire satisfait son offre de payer à Monsieur O. la somme de 1.674,83 EUR bruts à titre d'arriérés de commissions et de débouter Monsieur O. de ses autres demandes.

A titre subsidiaire, la srl A. demande à la cour de limiter le montant des dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire à 3 mois de rémunération (13.913,42 EUR bruts) et, à défaut, de limiter l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération (3.210,79 EUR bruts).

A titre reconventionnel, la sa A. demande la condamnation de Monsieur O. au paiement des sommes suivantes :

- 18,53 EUR bruts à titre de trop perçu dans le cadre de la régularisation effectuée par le secrétariat social au titre d'indemnité complémentaire de préavis ;

- 718,26 EUR nets à titre de remboursements frais indûment versés par la Société, à majorer des intérêts de retard à compter du 11 août 2022 et des intérêts judiciaires ;
- 6.764,28 EUR à titre d'indemnisation du dommage engendré par la perte financière résultant de la disparition de pièces du stock, à majorer des intérêts de retard à compter du 11 août 2022 et des intérêts judiciaires.

La srl A. demande à la cour de compenser les sommes dues respectivement par les parties.

Elle demande enfin à la cour de condamner Monsieur O. aux dépens des deux instances liquidés à la somme totale de 7 500 EUR. A titre subsidiaire, elle demande la compensation (le cas échéant partielle) des dépens.

8

Monsieur O. demande la confirmation du jugement dont appel. Il demande par ailleurs à la cour, par évocation, de statuer sur les demandes non encore tranchées par le tribunal.

Il demande la condamnation de la srl A. au paiement des sommes suivantes :

- 1 990,67 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 30.635,70 EUR bruts provisionnels, à titre d'indemnité pour discrimination et, à titre subsidiaire, 20 031,02 EUR bruts provisionnels à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 15.317,84 € provisionnels, à titre d'indemnité d'éviction ;
- 160,26 € provisionnels, à titre de rémunération d'un jour férié ;
- 356,57 € nets, à titre de remboursement de frais ;
- 1 EUR brut provisionnel à titre d'arriérés de rémunération variable ;
- 1 EUR brut provisionnel du chef de toutes autres sommes qui lui seraient dues.
- Les intérêts sur ces sommes.

Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. à la production de documents permettant la détermination du montant des arriérés de rémunération variable auquel il a droit.

Il demande également la condamnation de la srl A., sous astreinte, à la délivrance de documents sociaux.

Il a été acté au procès-verbal de l'audience du 13 septembre 2023 que le caractère provisionnel des sommes réclamées était exclusivement lié à la demande d'arriérés de rémunération variable pour laquelle Monsieur O. formule une demande de production de documents.

Monsieur O. demande enfin la condamnation de la srl A. aux dépens des deux instances.

IV L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

9

Par un avis écrit déposé à l'audience du 13 septembre 2024, Monsieur Henri Funck, se limitant à la demande fondée sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, a considéré qu'il convenait de réformer le jugement dont appel et de déclarer la demande de Monsieur O. non fondée.

Monsieur O. a déposé une réplique à cet avis, en date du 7 octobre 2024.

V LA RECEVABILITE DE L'APPEL

10

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le jugement attaqué aurait été signifié, ce qui aurait fait courir le délai d'appel prévu par l'article 1051 du Code judiciaire.

Les autres conditions de recevabilité de l'appel, spécialement celles énoncées à l'article 1057 du même code, sont également remplies.

11

L'appel est recevable.

VI LE FONDEMENT DE L'APPEL

12

Par souci de clarté, la cour commencera par examiner les demandes de Monsieur O. qui sont sans relation avec les motifs de son licenciement. Les demandes de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable seront examinées dans un second temps.

6.1 Arriérés de rémunération variable

La srl A. est condamnée à payer à Monsieur O. la somme de 1 674,83 EUR bruts, à majorer des intérêts à partir du 1^{er} janvier 2023.
--

13

Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. au paiement de la somme de 1 EUR brut provisionnel à titre d'arriérés de rémunération variable.

Avant-dire droit, il demande la condamnation de la srl A. à la production de certains documents, estimant qu'il n'est actuellement pas possible de déterminer le montant des arriérés de rémunération variable auxquels il a droit.

Le jugement dont appel a fait droit à la demande de production de documents.

La srl A. reconnaît la débetion d'une somme de 1 674,83 EUR bruts à ce titre. En appel, elle a par ailleurs déposé de nouvelles pièces.

6.1.1 Principes

14

Le droit aux commissions (rémunération variable) des représentants de commerce est régi par les articles 90 et suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'article 90 de la loi prévoit que :

« La commission est due sur tout ordre accepté par l'employeur, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute du représentant de commerce.

Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par l'employeur à son représentant de commerce dans un délai fixé par le contrat. À défaut de fixation, ce délai est d'un mois à partir de la transmission de l'ordre. »

L'article 92 de la même loi énonce ce qui suit :

« Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause. »

Conformément à l'article 96 de la même loi, *« le contrat détermine les bases de calcul des commissions »*.

L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent (article 97 de la loi). Cependant, le fait de ne pas remettre ces documents au représentant ne prouve pas en soi que des arriérés de commissions seraient dus¹.

¹ C. trav. Liège, 14 mars 2002, *R.R.D.*, 2002, 398.

En l'absence de dispositions contractuelles, la commission est exigible quinze jours après la remise du relevé (article 98 de la loi) et les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité (article 100 de la loi).

6.1.2 Application en l'espèce

15

Il a été acté au procès-verbal de l'audience du 13 septembre 2024 que la srl A. ne contestait pas la qualité de représentant de commerce de Monsieur O.

16

Le contrat de travail (article 5.2, pièce 1 du dossier des parties) prévoit ce qui suit au sujet de la rémunération variable à laquelle Monsieur O. avait droit :

« La rémunération brute est fixée comme suit :

(...)

Une rémunération variable, consistant en une commission semestrielle, composée des deux éléments suivants calculés comme suit :

5.2.1 2% du chiffre d'affaires semestriel HTVA « Wholesale » facturé et encaissé ; la commission se calculant sur la part du chiffre d'affaires excédant 30 000 EUR par semestre civil, plus

5.2.2 1% du chiffre d'affaires semestriel HTVA « corners » ; la commission se calculant sur la part du chiffre d'affaires excédant 150 000 EUR par semestre civil. »

17

Monsieur O. avait donc droit à une commission sur toute vente effectuée au profit de la srl A. et donc sur « *tout ordre accepté par* » la srl A., ce qui est conforme à l'article 90 de la loi du 3 juillet 1978.

Dans le respect de l'article 96 de la même loi, la srl A. a déterminé les bases de calcul de la commission, en prévoyant qu'elle était due de façon différente selon les canaux de vente utilisés (« *corner* » (« *coin* » dédié à la marque dans les magasins Innovation) et « *wholesale* » (boutiques indépendantes vendant plusieurs marques de vêtements)) et sur la base d'un chiffre d'affaires dépassant une somme préalablement convenue, ce qui est également admis².

C'est toujours dans le respect de l'article 98 de la loi du 3 juillet 1978 (disposition supplétive), que la srl A. a mis en place une commission semestrielle.

Il n'apparaît pas que la srl A. aurait communiqué mensuellement à Monsieur O. les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent. Comme déjà relevé, cela ne prouve pas en soi que des arriérés de commissions seraient dus.

² Cass., 2 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, 177; C. trav. Bruxelles, 7 mars 2001, *J.T.T.*, 2001, 1207.

Pour l'ensemble de ces motifs, la cour considère que la clause contractuelle fixant le mode de calcul de la rémunération variable à laquelle avait droit Monsieur O. est conforme à la loi du 3 juillet 1978 et est parfaitement valable.

18

Il convient donc de vérifier si Monsieur O. a bien perçu toutes les rémunérations variables auxquelles il avait droit sur la base de cette clause.

Suite au jugement dont appel qui ordonnait la production de documents, la srl A. a complété son dossier de pièces. Elle dépose actuellement ses comptes annuels pour l'année 2020 (pièce 25 de son dossier) ainsi que des tableaux reprenant ses chiffres de ventes pour les années 2020, 2021 et 2022. Ces tableaux apparaissent fiables aux yeux de la cour. Leur fiabilité n'est, du reste, pas remise en cause par Monsieur O., qui se contente de répéter qu'il réclame le respect du prescrit de l'article 97 de la loi du 3 juillet 1978, sans pouvoir expliquer à la cour en quoi les pièces déposées par la srl A. ne correspondraient pas à cette exigence (si on excepte le fait, indifférent pour examiner sa demande, qu'elles n'ont pas été communiquées mensuellement à Monsieur O.).

La cour estime que ces pièces sont suffisantes pour lui permettre de déterminer le droit aux commissions de Monsieur O. La demande de production de documents est non fondée.

19

Il ressort ce qui suit de l'analyse de ces pièces :

- Commission sur le chiffre d'affaires « *wholesale* »

Année	Chiffre d'affaires HTVA	Commission due sur chiffre d'affaires excédant 30 000 EUR par semestre civil	fiche de paie
2020	24 399,93 EUR ³	0 EUR	/
2021	20 734,62 EUR ⁴	0 EUR	/
2022 (semestre 1)	15 575,71 EUR ⁵	0 EUR	/
2022 (semestre 2)	16 556,07 EUR ⁶	0 EUR	/

- Commission sur le chiffre d'affaires « *corners* »

Année	Chiffre d'affaires HTVA	Commission due sur chiffre d'affaires excédant 150 000 EUR par semestre civil	fiche de paie
2020	59 636 EUR ⁷	0 EUR	/

³ Ce montant annuel est inférieur au chiffre d'affaires semestriel ouvrant le droit à une commission (30 000 EUR) (pièce 26 du dossier de la srl A.).

⁴ Idem (30 000 EUR) (pièce 26 bis de de la srl A.).

⁵ Pièce 26 ter.

⁶ Pièce 26 ter.

2021 (semestre 1)	111 353,81 EUR ⁸	0 EUR	/
2021 (semestre 2)	285 238,88 EUR ⁹	1 352,39 EUR (1% x (285 238,88 – 150 000))	Mars 2022 ¹⁰
2022 (semestre 1)	413 129,44 EUR ¹¹	2 631,29 EUR (1% x (413 129,44 – 150 000))	Août 2022 ¹²
2022 (semestre 2) ¹³	317 483,45 EUR ¹⁴	1 674,83 EUR (1% x (317 483,45 – 150 000))	/

20

Il convient donc de condamner la srl A. au paiement de la somme de 1 674,83 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération variable, à majorer des intérêts à partir du 1^{er} janvier 2023 (date d'exigibilité de cette commission semestrielle (article 100 de la loi du 3 juillet 1978)).

6.2 Indemnité complémentaire de préavis

La srl A. est condamnée au paiement de la somme de 13 426,14 EUR bruts, à majorer des intérêts à dater du 11 août 2022, dont à déduire les sommes déjà versées à ce titre.

21

Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. au paiement de la somme provisionnelle de 1 990,67 EUR à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts.

Il ne conteste pas la durée du préavis retenue mais les parties sont en désaccord quant au décompte de la rémunération de référence à prendre en considération.

6.2.1 Principes

22

L'article 39, §1^{er}, alinéas 1^{er} et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail énonce ce qui suit :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux [articles] 37/2, 37/5,

⁷ Ce montant annuel est inférieur au chiffres d'affaires semestriel ouvrant le droit à une commission (150 000 EUR) (pièce 25).

⁸ Pièce 25 bis.

⁹ Pièce 25 bis.

¹⁰ Pièce 28.

¹¹ Pièce 26 ter.

¹² Pièce 9.

¹³ La srl A. a pris en compte la période s'étendant du 1^{er} juillet 2022 (début du 2^{ème} semestre 2022) au 11 novembre 2022 (11 août 2022 (date du licenciement) + 3 mois), en application de l'article 92 de la loi du 3 juillet 1978.

¹⁴ Pièce 26 ter.

37/6 et 37/11]1, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

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

23

L'indemnité de préavis couvre de manière forfaitaire tout le dommage matériel et moral qui découle de la rupture irrégulière du contrat¹⁵.

Le montant de l'indemnité de préavis est calculé en tenant compte de la rémunération qui revient au travailleur, sur la base du contrat de travail par lequel il est lié, au jour du congé¹⁶.

24

S'agissant de la prise en compte de la rémunération variable, l'article 39, §1^{er}, 3^{ème} alinéa de la même loi stipule maintenant¹⁷ expressément que :

« 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. »

Pour appliquer cette disposition, il convient de prendre en compte la rémunération variable devenue exigible au cours des douze mois précédant le congé, peu importe la date de paiement¹⁸.

6.2.2 Application en l'espèce

25

Il convient d'examiner les postes présentant des contestations :

- **Avantage résultant de l'usage privé d'un véhicule de société**

Cet avantage doit être évalué non pas par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais par rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur¹⁹.

¹⁵ Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, 410, note C. WANTIEZ et Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, 494, note.

¹⁶ Cass., 16 novembre 1992, *J.T.T.*, 1993, 230

¹⁷ Cette disposition a été insérée par la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

¹⁸ C. trav. Bruxelles, 4 janvier 2022, *J.T.T.*, 2022, 451.

Monsieur O. disposait d'une Peugeot 3008 avec carte carburant. La cour juge, *ex aequo et bono*, qu'il convient d'évaluer cet avantage à un montant mensuel de 350 EUR.

○ **Avantage résultant de l'usage privé d'un GSM**

Il a été acté au procès-verbal de l'audience que Monsieur O. réclamait la prise en compte d'une somme mensuelle de 20 EUR, ce qui correspond à la somme mensuelle retenue par la srl A.

Il n'existe donc plus de contestation sur ce point.

○ **Rémunération variable**

Comme exposé ci-avant, il convient de prendre en compte la rémunération variable devenue exigible au cours des douze mois précédant le congé.

Monsieur O. demande la prise en compte d'une somme totale de 5 658,51 EUR (1 352,39 EUR (commission afférente au 2^{ème} semestre 2021) + 2 631,29 EUR (commission afférente au 1^{er} semestre 2022) + 1 674,83 EUR (commission afférente au 2^{ème} semestre 2022) = 5 658,51 EUR).

La srl A. retient un montant de 2 318,39 EUR selon un décompte (page 12 de ses conclusions) qui n'est pas convaincant puisque les montants des commissions prises en compte ne correspondent pas aux montants renseignés par la srl A. dans le passage de ses conclusions où elle détaille longuement le droit aux commissions de Monsieur O. durant toute la période contractuelle (pages 29 à 32 de ses conclusions).

La cour considère qu'il convient de tenir compte des commissions dues à Monsieur O. pour les 2^{ème} semestre 2021 (1 352,39 EUR, exigible le 1^{er} janvier 2022) et 1^{er} semestre 2022 (2 631,29 EUR, exigible le 1^{er} juillet 2022). La commission afférente au 2^{ème} semestre 2022 n'est devenue exigible qu'à l'issue de ce second trimestre, soit le 1^{er} janvier 2023. Or, le contrat de travail était déjà rompu à l'époque.

Pour déterminer la rémunération de référence, la cour retiendra donc la somme de 3 983,68 EUR (1 352,39 + 2 631,29) à titre de rémunération variable.

○ **« Bonus »**

Monsieur O. réclame également la prise en compte d'un « *bonus* » qu'il évalue à la somme de 2 318,39 EUR. Interrogé à l'audience sur l'origine de la prise en compte de cette somme, il a exposé qu'il l'avait reprise du décompte établi par la srl A. en termes de requête d'appel.

Force est cependant de constater qu'il s'agit de la somme retenue par la srl A. à titre de rémunération variable. Monsieur O. n'a perçu aucun bonus au sens strict du terme, distinct de la rémunération variable à laquelle il avait droit et qui a été examinée au point précédent.

La cour ne retiendra donc pas ce poste.

¹⁹ C. trav. Liège (sect. Neufchâteau), 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, 156.

26

Tenant compte des postes dont l'évaluation a été fixée par la cour et des postes non contestés par les parties, la cour retiendra que la rémunération de référence de Monsieur O. s'établit comme suit :

Poste	Calcul	Montant annuel
Rémunération fixe	3 472,27 x 13,92	48 334
Rémunération variable	1 352,39 + 2 631,29	3 983,68
Pécule de vacances sur rémunération variable ²⁰	3 983,68 x 15,67%	624,24
Véhicule de société	350 x 12	4 200
GSM	20 x 12	240
Ordinateur portable	30 x 12	360
Prime sectorielle		188
Ecochèques		<u>250</u>
TOTAL		58 179,92 EUR

27

Monsieur O. avait donc droit à une somme de 13 426,14 EUR bruts (58 179,92 x 12/52) à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Cette somme est fixée par la cour à titre définitif puisque le montant des arriérés de rémunération variable a été tranché définitivement et qu'il s'agissait du seul poste qui justifiait le caractère provisionnel de la demande de Monsieur O. (ce point a été acté au procès-verbal de l'audience).

La srl A. a versé une somme de 12 148,87 EUR bruts au moment de la rupture du contrat. Il semble qu'elle ait ensuite payé un montant complémentaire mais la cour ne parvient pas à identifier clairement le montant global finalement retenu par la srl A. (la pièce 31 évoque deux montants (12 759,32 EUR et 12 861,69 EUR) pendant qu'en termes de conclusions, la srl A. à évoque un montant de 12 843,16 EUR).

Pour éviter tout impair, la cour prononcera la condamnation de la srl A. au paiement de la somme de 13 426,14 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts à dater du 11 août 2022 (date de la rupture), dont à déduire les sommes déjà versées par la srl A. à ce titre.

28

La srl A. demande à la cour de déduire de la somme due à titre d'indemnité complémentaire de préavis la somme de 170 EUR à titre d'indemnisation de la période durant laquelle,

²⁰ Les parties prennent toutes les deux en compte le pécule de vacances sur la rémunération variable qu'elles retiennent respectivement.

postérieurement à la rupture du contrat, Monsieur O. a continué à disposer du véhicule de société (12 août au 28 août 2022, soit 17 jours).

Cette demande se heurte à l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 qui prévoit que le travailleur ne répond que de sa faute lourde, de son dol et de sa faute légère occasionnelle. En l'espèce, aucune faute n'est établie dans le chef de Monsieur O. La srl A. ne produit aucune demande émanant de sa part pour que Monsieur O. restitue le véhicule de société dans un délai plus court. Il est par ailleurs d'usage que les employeurs laissent aux travailleurs le bénéfice du véhicule de société durant une brève période après la rupture du contrat de travail, pour leur permettre de s'organiser. Dans ce contexte (usage et absence de réclamation de la srl A.), aucune faute ne peut être reprochée à Monsieur O.

La demande de la srl A. est non fondée.

6.3 Indemnité d'éviction

La demande est non fondée.

29

Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. au paiement de la somme provisionnelle de 15 317,84 EUR à titre d'indemnité d'éviction, à majorer des intérêts.

6.3.1 Principes

30

L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

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

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

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

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

En principe, le représentant de commerce doit démontrer qu'il remplit la condition d'apport de clientèle. Cependant, la clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption réfragable d'avoir apporté une clientèle (article 105 de la loi du 3 juillet 1978).

6.3.2 Application en l'espèce

31

Comme déjà relevé, la srl A. ne conteste pas la qualité de représentant de commerce de Monsieur O.

Le contrat de travail ne contient aucune clause de non concurrence de sorte qu'il appartient à Monsieur O. de démontrer qu'il a apporté une clientèle à la srl A.

32

Force est cependant de constater que cette preuve n'est absolument pas rapportée. Bien plus, Monsieur O. ne cite même pas le nom du moindre client qu'il aurait apporté, quitte à solliciter une production de pièces de la part de la srl A. pour pouvoir établir son droit. C'est d'autant plus étonnant que les parties s'accordent pour exposer que le secteur du « *wholesale* » était très peu développé au sein de la srl A. de sorte qu'il ne serait pas particulièrement compliqué d'identifier avec précision les clients qui auraient été apportés par Monsieur O. De la même manière, Monsieur O. ne soutient pas qu'il aurait fait ouvrir un nouveau « *corner* ».

La cour ne peut suivre Monsieur O. lorsqu'il prétend que son apport de clientèle serait démontré par le fait que la srl A. lui aurait demandé de lui communiquer sa liste de prospects. En effet, un prospect ne devient pas toujours un client. De même, la rémunération variable proméritee par Monsieur O. résultant du montant total du chiffre d'affaires réalisé par la srl A. et non du nombre de clients apportés par Monsieur O., ne permet pas de démontrer un quelconque apport de clientèle.

33

La demande de Monsieur O. est non fondée et le jugement sera réformé sur ce point.

6.4 Rémunération pour le jour férié du 15 août 2022

La demande est devenue sans objet.

34

Les parties s'accordent pour exposer que Monsieur O. avait droit au paiement de la somme de 160,25 EUR bruts pour la rémunération du 15 août 2022. Cette somme n'a pas été payée

par la srl A. au moment de la rupture du contrat mais bien par la suite (fiche de paie rectificative, pièce 24 du dossier de la société).

La demande est donc devenue sans objet. Le jugement sera réformé sur ce point.

35

C'est en revanche à raison que Monsieur O. souligne que, en vertu de l'article 5.210 du Code civil, l'imputation de ce paiement tardif interviendra d'abord sur les intérêts des sommes dues à Monsieur O. Il convient de confirmer le jugement dont appel à cet égard.

6.5 Remboursement de frais (demande de Monsieur O. et demande reconventionnelle de la srl A.)

La srl A. est condamnée à payer à Monsieur O. la somme de 356,57 EUR nets.

36

Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. à lui payer une somme de 356,57 EUR à titre d'arriérés de remboursement de frais.

La srl A. demande quant à elle la condamnation de Monsieur O. au paiement de la somme de 718,26 EUR à titre de remboursement d'avance de remboursement de frais.

37

S'agissant du remboursement des frais professionnels exposés par Monsieur O., le contrat de travail prévoit d'une part un mécanisme de frais forfaitaire (300 EUR mensuels, article 9b du contrat) mais également d'autre part un remboursement des frais sur la base de notes de frais pour les frais de déplacement et de séjour (article 9f du contrat).

Cette dernière clause, qui est au cœur du débat relatif à ces chefs de demande, est rédigée comme suit :

« les frais de déplacement et de séjour encourus par le salarié seront remboursés sur base de justificatifs qu'il remettra à l'employeur au moins une fois par mois. Les frais visés concernent essentiellement les déjeuners et hôtels conformément aux règles en vigueur dans la société A. (France) ajustées si besoin est pour le Benelux. Dans ce cadre, une avance permanente de 500 EUR est consentie au travailleur. Cette avance sera remboursable au cas où il serait mis fin au présent contrat. »

38

Les deux parties fondent leur réclamation sur la même pièce 27 du dossier de la srl A, qui constitue le relevé des notes de frais de Monsieur O.

La partie de ce relevé qui concerne la période contractuelle apparaît suffisamment probante aux yeux de la cour. On constate en effet d'un côté (crédit) la liste des notes de frais remises à

intervalles réguliers par Monsieur O. et de l'autre côté (débit) des remboursements et avances versés par la srl A. Elle n'est d'ailleurs pas remise en cause par Monsieur O.

En revanche, les montants insérés dans le tableau postérieurement à la rupture interrogent. Il convient à cet égard de distinguer :

- La cour ne pourra pas prendre en considération la somme de 1 114,30 EUR reprise en débit avec comme commentaire « *frais à rembourser moins avance perma.* » (114,30 EUR) et « *solde compte avance (...)* » (1 000 EUR) dans la mesure où elles ne sont justifiées par aucune pièce probante. On ignore tout de la manière dont ces sommes ont été calculées et imputées, postérieurement à la rupture.
- La cour retiendra la somme totale de 119,75 EUR reprise en débit pour la surfacturation relative aux jeux en ligne utilisés par Monsieur O. En effet, les sommes mentionnées à ce titre dans le relevé correspondent aux montants repris sur les factures Proximus (services tiers - jeuxhub Belgium, pièce 37 du dossier de Monsieur) et ne constituent pas des frais propres à l'employeur.

39

Compte tenu de la somme rejetée par la cour (1 114,30 EUR), le décompte des frais propres à l'employeur s'établit à la somme de 396,04 EUR en faveur de Monsieur O. (1 114,30 – 718,26 = 396,04).

Compte tenu du principe dispositif, la condamnation de la srl A. sera limitée à la somme de 356,57 EUR nets, telle que postulée de façon non provisionnelle par Monsieur O., à majorer des intérêts au taux légal à partir du 11 août 2022.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

6.6 Demande « *du chef de toutes autres sommes qui (...) seraient dues* »

40

Monsieur O., qui avait renoncé à cette demande en instance, l'a étonnamment réintroduite en appel.

Elle ne repose pas sur le moindre élément.

Cette demande est non fondée.

6.7 Demande reconventionnelle – dommages et intérêts correspondant aux vêtements disparus

La demande est non fondée.

41

La srl A. demande la condamnation de Monsieur O. au paiement de la somme de 6 764,28 EUR, correspondant à la valeur prix de vente TTC de 36 « *vêtements donnés [par Monsieur O.] à la famille royale, non facturés par la société* » et dont les « *étiquettes (...) ont été retrouvées au showroom du Trade Mart lors de sa fermeture en août 2022* ».

Monsieur O. conteste avoir commis la moindre faute.

42

La srl A., sur laquelle repose la charge de la preuve, doit démontrer une faute lourde, une faute légère occasionnelle ou un dol commis par Monsieur O., en lien causal avec le dommage qu'elle vante (article 18 de la loi du 3 juillet 1978).

Or, force est de constater que les seules pièces objectives qu'elle dépose à l'appui de sa demande sont constituées des étiquettes des vêtements disparus accompagnées du décompte chiffré (pièce 29 de son dossier) et du détail des pièces disparues (pièce 30 du dossier). Rien ne démontre que Monsieur O. serait en lien avec la disparition de ces vêtements ou avec les mentions manuscrites présentes sur certaines étiquettes.

Même à considérer l'attestation rédigée par le fils du Président de la société française du groupe (pièce 33 du dossier de la société) comme suffisamment objective pour être prise en compte, la cour identifie mal la faute lourde reprochée à Monsieur O. En effet, selon cette déclaration, Monsieur O. aurait bien confirmé qu'il était prévu que ces vêtements soient facturés au Prince Laurent. Certaines étiquettes de vêtements portent également la mention « *à facturer au Roi* » (pièce 29 du dossier de la société). La srl A. n'explique pas pour quelle raison aucune facture n'a été adressée, postérieurement à l'évènement, à ces acheteurs prestigieux, dont la solvabilité peut difficilement être remise en cause.

43

La demande de la srl A. est non fondée. Le jugement dont appel est confirmé sur ce point.

6.8 Dommages et intérêt pour licenciement discriminatoire

La demande est non fondée.

44

Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. au paiement de la somme provisionnelle de 30 635,07 EUR à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire, à majorer des intérêts.

6.8.1 Principes

45

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit notamment la discrimination fondée sur l'état de santé.

Cette loi transpose en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La législation belge va même au-delà de cette directive puisqu'elle s'applique également en dehors des relations de travail et que la liste des critères protégés inclut également l'état de santé et une caractéristique physique ou génétique qui ne sont pas visés par la directive.

46

Cette loi anti-discrimination s'applique à toutes les personnes, « *tant pour le secteur public que pour le secteur privé* » en ce qui concerne les relations de travail²¹ et précise expressément qu'elles s'appliquent à la « *décision de licenciement* »²². Plus généralement, les lois définissent les relations de travail comme suit : « *les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement* »²³.

47

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application des lois anti-discrimination, toute forme de discrimination est interdite²⁴. Par conséquent, les lois interdisent notamment toute discrimination directe ou indirecte.

47.1

La discrimination directe est la distinction directe, fondée sur un critère protégé (en l'occurrence, dans la version de la loi applicable au moment du licenciement, l'état de santé actuel ou futur) qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction directe est, quant à elle, définie comme suit « *la situation qui se produit lorsque, sur la base du [critère protégé], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »²⁵.

47.2

La discrimination indirecte est la distinction indirecte fondée sur un critère protégé (en

²¹ Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

²² Article 5, §1^{er}, 5°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

²³ Article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

²⁴ Article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

²⁵ Article 4, 6°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

l'occurrence, l'état de santé actuel ou futur), qui ne peut être justifiée conformément à la loi.

La distinction indirecte est « *la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés* »²⁶.

47.3

Il exact que la loi du 10 mai 2007 n'a pas défini la notion d' « *état de santé actuel ou futur* ». La cour ne peut cependant suivre Monsieur l'Avocat général lorsqu'il affirme que ce concept ne viserait « *que les tests génétiques prévisionnels, ou assimilés* » et que, par conséquent, « *le licenciement en raison d'absences pour incapacité de travail causées par une maladie ou un accident n'est pas visé par le critère de l'état de santé actuel ou futur* », ce qui engendrerait que « *les faits de l'espèce ne tombent (...) pas sous le champ d'application de cette loi* ».

La cour se rallie à la jurisprudence qui considère ce qui suit :

Notre cour autrement composée²⁷ a examiné de manière détaillée cette question et la cour se rallie totalement à cette analyse :

« Même si la loi ne définit pas ce qu'il convient d'entendre par « état de santé actuel ou futur », ses termes sont clairs. La notion couvre « tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment » et s'oppose à l'état de santé passé.

Le recours aux travaux préparatoires, singulièrement à ceux de la loi du 25.2.2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15.2.1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ne se justifie donc pas sur ce point, même si la loi du 10.5.2007 en est « l'héritière » et cultive le principe de « conservation de l'acquis ».

Au demeurant, il n'est pas faux de souligner, en tirant argument desdits travaux préparatoires, que, par les mots « état de santé actuel ou futur », le législateur a voulu viser les tests génétiques prévisionnels et d'autres tests médicaux prédictifs. Par contre, il est réducteur et contraire au sens clair de ces mots d'en déduire qu'il n'y aurait pas place pour d'autres applications. Il est tout aussi contraire à l'article 4, 4°, de la loi du 10.5.2007, d'affirmer dans le même élan que le concept d'état de santé actuel ou futur « ne renvoie pas à l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, mais uniquement à des "phénomènes périphériques", tels que les tests prédictifs ».

L'adoption du critère protégé de l'« état de santé actuel ou futur » par loi du 10.5.2007 se concilie parfaitement avec les dispositions de la loi du 3.7.1978. Les

²⁶ Article 4, 8°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

²⁷ C. trav. Bruxelles, 3 octobre 2022, R.G. n°2020/AB/522, disponible sur terralaboris.

textes ne se contredisent pas, ils se complètent. Ainsi, la circonstance qu'en vertu de l'article 38, §§ 1 et 2, de la loi du 3.7.1978, un congé puisse être donné par l'employeur pendant la suspension de l'exécution du contrat visée à l'article 31, § 1er, ne l'autorise pas pour autant à licencier le travailleur en raison de son état de santé actuel ou futur en contravention avec les articles 4, 4°, et 14 de la loi du 10.5.2007. La cour ne peut donc pas suivre l'avocat général lorsqu'il postule, dans son avis écrit, qu'en vertu des articles 31, §1er, 38, §§ 1 et 2, et 39, § 1er, de la loi du 3.7.1978, l'employeur peut, moyennant indemnité, licencier pendant une période de suspension du contrat « en raison de l'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident ». S'il procède au licenciement pendant cette période de suspension du contrat (ce qu'il est en droit de faire), mais que sa décision est motivée par l'état de santé actuel ou futur du travailleur qui a justifié la suspension du contrat, l'employeur contreviendra assurément à la loi du 10.5.2007 et sera aussi tenu, en plus de l'indemnité de préavis, au paiement de l'indemnité visée à l'article 18 de ladite loi qui lui serait réclamée. »

48

La loi anti-discrimination autorise les distinctions directes et indirectes fondées sur l'état de santé actuel ou futur lorsqu'elles sont objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires²⁸.

Si le traitement défavorable a plusieurs causes, il suffit que l'une d'elles soit en lien avec un critère protégé pour conférer au traitement un caractère discriminatoire, à moins qu'il ne soit dûment justifié.

49

Lorsque la victime réclame une indemnisation d'un préjudice subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation est régie comme suit :

« l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ;

Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°. »²⁹

²⁸ Articles 7 (distinction directe) et 9 (distinction indirecte) de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

²⁹ Article 18, 2°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

50

Un mécanisme de partage de la charge de la preuve, dérogoire au droit commun, a été instauré :

« Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut [ou le Centre] ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur [l'un des critères protégés], il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. »³⁰

Bien que le texte indique qu'il revient uniquement à la victime d' « invoque[r] » des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, doctrine et jurisprudence enseignent³¹ qu'il ne suffit pas qu'elle allègue de tels faits. Il lui revient de les démontrer. S'il est admis que des éléments de preuve de toute nature peuvent être utilisés pour apporter des éléments présumant une discrimination (par exemple des témoignages, des enregistrements, la chronologie des faits...), tenant compte du renversement de la charge de la preuve, il convient que ces éléments soient suffisamment graves, pertinents et solides car il ne suffit pas de prouver avoir fait l'objet d'un traitement défavorable³². Le travailleur doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites³³.

6.8.2 Application en l'espèce

51

Monsieur O. soutient qu'il aurait été licencié de manière discriminatoire, en raison de son état de santé actuel ou futur.

Compte tenu du mécanisme de partage de la charge de la preuve mis en place par la loi, il revient à Monsieur O. de démontrer l'existence de faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé actuel ou futur.

Si cette preuve est rapportée, il appartiendra à la srl A. de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

52

Monsieur O. a été licencié le 11 août 2022 alors qu'il était en incapacité de travail depuis le 8 août 2022. Il estime que la srl A. a mis fin au contrat de travail pour ce motif.

³⁰ Article 33 de la loi genre et article 28 de la loi générale.

³¹ Cass., 18 décembre 2008, R.G. n°C060351F ; C. C., arrêt n°39/09 du 11 mars 2009 ; F. BOUQUELLE et A. FRY, « Les actions en cessation en droit social », Anthemis, 2012, p. 72.

³² M. ASSELBOURG et M. BORRES, « la charge de la preuve en matière discrimination : quels sont les faits permettant de présumer une discrimination ? » in Quinze années d'application des lois anti-discrimination, Anthémis, Limal, 2022, p 71 et sv.

³³ C. Const., 12 février 2009, n°17/2009, point B.93.3.

53

La cour se rallie à la jurisprudence qui considère que le licenciement d'un travailleur en incapacité de travail doit être contrôlé au regard de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination³⁴ mais que la seule coïncidence dans le temps entre le début de l'incapacité de travail et le licenciement ne permet pas de présumer que l'employeur a pris la décision de licenciement en raison de l'état de santé (actuel ou futur) du travailleur³⁵.

Il convient de replacer cette décision de licenciement dans son contexte. Il ressort en effet ce qui suit des pièces déposées par les parties³⁶ :

- Monsieur O. a été engagé en février 2020 en qualité de directeur commercial Benelux. Il était principalement en charge de trois canaux de ventes :
 - Les « *corners* »
Monsieur O. était en charge de la gestion du personnel et de l'approvisionnement. Il lui appartenait en outre de « *développer les relations avec INNO avec comme objectif d'ouvrir de nouveaux corners* » et d' « *étudier et proposer l'ouverture de nouveaux corners dans d'autres « grands magasins » sur le territoire* » (article 2 du contrat de travail)
 - Le « *wholesale* »
Ce canal de vente correspond aux boutiques indépendantes vendant plusieurs marques de vêtements. Le contrat de travail lui confiait la mission de « *développer la présence auprès des « multimarques » sur le territoire* » (article 2 du contrat de travail)
 - Le magasin de Maasmechelen Village
Monsieur O. était en charge de la gestion du personnel et de l'approvisionnement de ce magasin.
- En mars 2022, la srl A. a engagé une dame D. pour reprendre la gestion des « *corners* » INNO (pièce 22 du dossier de la société), auparavant dévolue à Monsieur O.
- Le magasin de Maasmechelen village, dont Monsieur O. avait la responsabilité, a été fermé en août 2022. Les tâches dévolues à Monsieur O. s'en trouvaient à nouveau réduites.
- Durant les relations contractuelles, aucun nouveau corner n'a été créé ni dans un magasin INNO, ni dans d'autres « *grands magasins* ». La cour a par ailleurs déjà dit

³⁴ C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2023, R.G. n°2020/AB/264, terralaboris.be ; C. trav. Bruxelles, 26 avril 2023, R.G. n°2021AB/267, terralaboris.be ; C. trav. Bruxelles, 17 avril 2023, R.G. n°2021/AB/463, terralaboris.be ; C. trav. Liège, 1^{er} mars 2023, R.G. n°2021/AL/75, terralaboris.be.

³⁵ Voy. dans ce sens C. trav. Bruxelles, 13 juillet 2023, R.G. n°2020/AB/264, terralaboris.be.

³⁶ La cour ne fonde pas sa décision sur la pièce 18 du dossier de la srl A., constituée (1) d'e-mails professionnels transférés par Monsieur O., depuis son adresse professionnelle, à des membres extérieurs à la société (principalement sa compagne) et (2) d'échanges d'e-mails privés depuis son adresse professionnelle. La cour n'examinera donc pas la demande de Monsieur O. de voir cette pièce écartée des débats au motif qu'elle aurait été obtenue en violation de son droit à la vie privée et donc illégalement.

pour droit que Monsieur O. ne rapportait pas la preuve d'un apport de clientèle (voir *supra*, point 32).

- Par e-mail du 23 juin 2022 (pièce 2 de son dossier), la srl A. a pris contact avec son secrétariat social pour connaître la procédure à suivre et le coût du licenciement de Monsieur O.
- Par e-mail du 29 juin 2022 (pièce 2 de son dossier), la srl A. a demandé à son secrétariat social, de façon plus précise, d'effectuer une simulation pour une sortie de Monsieur O. au 31 juillet 2022.
- Le 2 août 2022, le Président du groupe A. a signé la lettre de licenciement et l'a communiquée à une collaboratrice en précisant ce qui suit : « *lettre signée à garder tant que vous n'avez pas reçu mon signal d'envoi* » (pièce 2 du dossier de la société).
- Par e-mail du 2 août 2022 (pièce 2 du dossier de la société), une collaboratrice a résumé comme suit, à l'attention du Président du groupe, son entretien avec le secrétariat social :
 - « *Concernant [Monsieur O.], le motif du licenciement validé par [le secrétariat social] et qui sera à inscrire dans les documents C4 sera : ne remplit pas les attentes concernant son poste de directeur commercial.*
 - Le motif n'est pas à stipuler dans le courrier que nous enverrons en revanche [Monsieur O.] pourra faire la demande du motif par mail.*
 - La juriste me dit que nous pourrons à ce moment justifier le motif et que les différents mails échangés relatifs à des manquements peuvent servir d'arguments. »*
- Le 5 août 2022, une réunion par visioconférence était prévue entre Monsieur O., le directeur général de la société française et le Président de la société française, en vue de faire le point sur les propositions de Monsieur O. pour développer le secteur « *wholesale* » en 2023. Monsieur O. n'a pas effectué de préparation écrite et chiffrée de ses propositions. Le Président de la société française a donc refusé de participer à la visioconférence et a adressé l'e-mail suivant à Monsieur O. (pièce 3 du dossier de la société) :
 - « (...) *Je n'ai pas participé au conf call car je ne veux pas perdre mon temps à écouter de vagues présentations orales.*
 - Donc je veux voir ton plan lundi comme te le demande [le directeur général]. On n'arrête pas de te faire des demandes dans ce sens mais on ne voit jamais de réponse. Donc rdv lundi.*
 - Concernant [Maasmechelen village], L. m'a appelé aussi pour le dire [qu'il] était content. Reste donc à récupérer l'intégralité du dépôt de garantie.*
 - Concernant le retour de marchandise, ce n'est pas la même histoire. 1 500 pièces seulement ont été bipées sur un total de 3 000. Dans de nombreux cartons les produits ont été retournés en vrac non pliés et souvent sans étiquettes.*
 - On laisse aux autres le problème de tout nettoyer. Je n'appelle pas ça du travail sérieux ceci pour rester poli. »*
- Par e-mail du 6 août 2022 (pièce 3 du dossier de la société), Monsieur O. a contesté les reproches formulés par le Président au sujet de la fermeture du magasin de

Maasmechelen village. En revanche, il n'a formulé aucune observation sur les reproches relatifs au manque de sérieux dans la préparation de la visioconférence et de son plan pour le « *wholesale* » 2023.

- Monsieur O. s'est déclaré en incapacité de travail de lundi 8 août 2022.
- La srl A. l'a licencié le 11 août 2022, par courrier recommandé et par un e-mail du Président de la société française. Cet e-mail maintient les reproches relatifs à la fermeture du magasin de Maasmechelen village. Pour le surplus, il est rédigé comme suit :

« (...) J'apprends par ailleurs que tu es en arrêt maladie jusqu'à la fin du mois d'août c'est-à-dire au moment où tu devais avoir tes rendez-vous de vente de la collection SS23 et assurer le démarrage de l'activité wholesale de la société qui, à ce jour et malgré ta présence depuis début 2020, est inexistante. Comme je te l'ai expliqué, le futur et la santé financière de la filiale belge en dépendent.

Tu as eu une réunion téléphonique avec [le directeur général] vendredi dernier 5 août où tu as expliqué oralement ton programme de rdv avec certains multimarques pour les semaines à venir. [Le directeur général] t'a demandé de lui envoyer ce plan de rdv et tes prévisions de vente au plus tard le lundi 8 août à midi, information essentielle pour nos lancements de production. A ce jour, nous n'avons rien reçu. Je conçois que tu es en arrêt depuis lundi mais tu avais tout vendredi après-midi pour l'envoyer.

Ceci nous aurait permis de voir s'il était possible de prendre des mesures alternatives pendant ton absence pour assurer cette commercialisation.

Pour ces raisons parmi d'autres j'ai décidé de mettre fin à ton contrat de travail. (...) »

La cour déduit de l'ensemble de ces éléments que le motif du licenciement de Monsieur O. est lié à l'insatisfaction de la srl A. à l'égard de son travail.

La décision de licenciement était déjà prise de façon ferme et définitive (cfr l'emploi de l'indicatif présent dans les e-mails du 2 août 2022) avant le début de l'incapacité de travail de Monsieur O.

Il est exact, comme le souligne Monsieur O., que cette décision aurait pu lui être notifiée plus tôt, dès le 1^{er} août (après la période de vente importante qu'est le mois de juillet) ou après la visioconférence décevante du 5 août 2022, puisque tout était prêt. Cependant, la srl A. avait manifestement grand besoin du plan de développement « *wholesale* » qui devait être rédigé par Monsieur O., ne fut-ce que pour connaître les dates de rdv convenues avec les différentes boutiques indépendantes. La cour comprend de la lecture de l'e-mail du 11 août 2022 qu'il s'agissait d'une « *information essentielle pour [les] lancements de production* » et que « *le futur et la santé financière de la filiale belge* » dépendait du développement de cette activité « *wholesale* ».

L'incapacité de travail de Monsieur O. n'est pas en lien avec la décision de licenciement.

54

Dans ces circonstances, la seule coïncidence dans le temps entre l'incapacité de travail et le licenciement de Monsieur O. ne suffit pas à permettre de présumer que la décision de licenciement était fondée, en tout ou en partie, sur l'état de santé actuel ou futur de Monsieur O.

Quoiqu'il en soit, à supposer que la cour ait retenu cette présomption (quod non), elle aurait été renversée par la preuve des motifs de licenciement parfaitement étrangers à l'état de santé actuel ou futur de Monsieur O.

55

La demande d'indemnité est non fondée.

Le jugement sera réformé sur ce point.

6.9 Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

La demande est non fondée.

56

A titre subsidiaire par rapport à sa demande de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire, Monsieur O. demande la condamnation de la srl A. au paiement de la somme provisionnelle de 20 031,02 EUR à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

6.9.1 Principes

57

Pour les congés donnés depuis le 1^{er} avril 2014, l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 (déterminant les hypothèses dans lesquelles un licenciement était abusif) a cessé de s'appliquer au profit de la CCT n° 109 du Conseil national du travail concernant la motivation du licenciement (sanctionnant les « licenciements manifestement déraisonnables »).

58

La CCT n°109 définit et sanctionne le licenciement manifestement déraisonnable d'un travailleur.

L'article 8 de la CCT n°109 définit le licenciement manifestement déraisonnable comme suit :

« 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. » (la cour souligne)

Les partenaires sociaux ont commenté cet article en ces termes :

« 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. »

La doctrine³⁷ enseigne à juste titre que cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010³⁸.

Le contrôle du juge est marginal. L'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire, mais pas arbitraire.

Le juge doit se mettre à la place d'un employeur normal et raisonnable et estimer si un tel employeur n'aurait jamais pris une décision de licenciement s'il s'était trouvé dans le cas de figure soumis.

L'employeur est le seul juge de la compétence du travailleur, de son rendement, de son adéquation à la fonction. A partir du moment où le motif est établi et en lien causal avec le licenciement, le juge n'a pas à s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, en considérant que l'employeur aurait pu faire un autre choix de gestion. L'employeur peut mener sa propre gestion et ce n'est que si le juge est convaincu qu'un employeur normal et raisonnable

³⁷ L. Peltzer et E. Plasschaert, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1^{er} avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.

³⁸ Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

n'aurait jamais pris une décision de licenciement que la décision de licenciement sera sanctionnée.

La question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable *aurait pu prendre* une décision de licenciement ou encore moins de savoir *si tout employeur normal aurait* licencié. La question est de savoir si un tel employeur *n'aurait jamais pris* une décision de licenciement.

59

L'article 10 prévoit le mécanisme de charge de la preuve de l'existence de motifs raisonnables fondant le licenciement :

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

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

60

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable au travailleur d'une indemnité égale au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération³⁹.

Le commentaire précise que :

« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. »

En d'autres termes, selon la doctrine, *« le montant de l'indemnité dépendrait donc de l'intensité du caractère abusif du licenciement. Le tribunal serait appelé à moduler l'indemnité à l'aune du manque de justification raisonnable de la rupture du contrat »*⁴⁰.

³⁹ Article 9 de la CCT n°109.

⁴⁰ P. Crahay, « Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable », *Ors.*, 2014/4, p.10.

5.9.2 Application en l'espèce

61

En l'espèce, la srl A. a communiqué à Monsieur O. les motifs de son licenciement par l'e-mail du 11 août 2022.

Par conséquent, chacune des parties assume la charge de la preuve des faits qu'elle allègue.

62

Il appartient à la cour de déterminer si au moment de la prise de décision de licenciement, la srl A. a pris une décision fondée sur des motifs en lien avec l'aptitude ou la conduite de Monsieur O. ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et qui aurait pu être décidée par un employeur normal et raisonnable.

63

Pour les motifs longuement exposés ci-avant (voir *supra* point 53), la cour considère que la srl A. établit qu'elle a licencié Monsieur O. pour des motifs liés à son aptitude (insatisfaction professionnelle, résultats non atteints, manque de fiabilité) et en raison des nécessités de fonctionnement de l'entreprise (nécessité de dynamiser le secteur « *wholesale* »).

Dans le cadre du contrôle marginal qui lui appartient, la cour considère qu'il ne peut être retenu qu'un employeur normal et raisonnable placé dans la même situation n'aurait jamais pris une décision de licenciement.

64

Partant, le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

La demande de Monsieur O. est non fondée.

La demande est non fondée.

6.9 Dépens

Chacune des parties supporte ses propres dépens d'instance et d'appel
--

65

L'article 1017 du Code judiciaire énonce ce qui suit :

« 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. Toutefois, les frais inutiles, y compris l'indemnité de procédure visée à

l'article 1022, sont mis à charge, même d'office, de la partie qui les a causés fautivement.

La condamnation aux dépens est toutefois toujours prononcée, sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire, à charge de l'autorité ou de l'organisme tenu d'appliquer les lois et règlements prévus aux articles 579, 6°, 580, 581 et 582, 1° et 2°, en ce qui concerne les demandes introduites par ou contre les assurés sociaux.

Par assurés sociaux, il faut entendre : les assurés sociaux au sens de l'article 2, 7°, de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer la "Charte" de l'assuré social.

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

Tout jugement d'instruction réserve les dépens. »

66

Sauf s'il existe un accord procédural sur le montant de l'indemnité de procédure ou un motif ou une demande de dérogation au montant de base de l'indemnité de procédure, il appartient au juge de déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure en appliquant les dispositions du barème des indemnités de procédure⁴¹, et ce, même si ce montant est supérieur ou inférieur au montant postulé⁴².

Ce faisant, le juge ne méconnaît pas le principe dispositif, le relevé des dépens visé par l'article 1021 du Code judiciaire ne constituant pas une chose demandée ou une demande au sens de l'article 1138, 2° du même Code⁴³.

67

Monsieur O. liquide ses dépens d'instance et d'appel à la somme totale de 9 024 EUR (4 500 EUR à titre d'indemnité de procédure par instance + 24 EUR à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la première instance).

La srl A. liquide ses dépens d'instance et d'appel à la somme totale de 7 500 EUR (3 750 EUR à titre d'indemnité de procédure par instance).

68

L'enjeu du litige se situe entre 40 000 EUR et 60 000 EUR, de sorte que l'indemnité de procédure de base s'élève à la somme de 3 750 EUR par instance.

69

Chacune des parties succombe quant à certains chefs de demande.

⁴¹ Cass. 13 janvier 2023, C.22.0158.N, www.juportal.be (traduction libre de la Cour de céans).

⁴² Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

⁴³ Cass. 15 juin 2007, C.05.0483.N, www.juportal.be.

La cour estime donc qu'il convient de compenser les dépens dans la mesure suivante : chacune des parties supportera ses propres dépens d'instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Vu l'avis écrit du ministère public,

Vu les répliques à cet avis déposé au greffe par Monsieur O.,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé,

Réformant partiellement le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, condamne la srl A. à payer à Monsieur O. les sommes suivantes :

- **1 674,83 EUR bruts à titre d'arriérés de rémunération variable, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 1^{er} janvier 2023 ;**
- **13 426,14 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 11 août 2022, dont à déduire les sommes déjà versées à ce titre ;**
- **356,57 EUR nets à titre de remboursement de frais, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 11 août 2022 ;**

Réformant le jugement dont appel, déclare la demande de rémunération du jour férié du 15 août 2022 devenue sans objet,

Statuant par voie d'évocation, déclare la demande « *du chef de toutes autres sommes qui (...) seraient dues* » non fondée,

Confirmant le jugement dont appel, dit pour droit que les paiements déjà effectués s'imputent par priorité sur les intérêts,

Réformant le jugement dont appel et statuant par voie d'évocation, déclare les demandes d'indemnité d'éviction, de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire et d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondées,

Confirmant le jugement dont appel, déclare les demandes reconventionnelles de la srl A. non fondées,

Statuant par voie d'évocation, ordonne la compensation des dépens, chacune des parties supportant ses propres dépens d'instance et d'appel.

Cet arrêt est rendu et signé par :

A. F., conseiller à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,
P. M., conseiller social au titre d'employeur,
R. P., conseiller social suppléant,
Assistés de X. B., greffier

X. B., R. P., P. M., A. F.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre extraordinaire de la Cour du travail de Bruxelles, le 08 novembre 2024, où étaient présents :

A. F., conseiller à la cour du travail de Liège, déléguée par ordonnance 113bis du 30 août 2024,

X. B., greffier

X. B.

A. F.