

Réouverture des débats – fixation du montant de l'indemnité de préavis – reconnaissance de la qualité de représentant de commerce à un travailleur qui exerce la fonction de représentation commerciale à titre principal tout en dirigeant un groupe de délégués commerciaux – octroi de l'indemnité d'éviction en application de l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978 – absence de préjudice non prouvée par l'employeur – le seul caractère infractionnel du comportement, en l'absence de fautes spécifiques liées aux circonstances du licenciement n'est pas de nature à rendre celui-ci abusif.

COUR DU TRAVAIL DE LIEGE SECTION DE LIEGE

ARRET

Audience publique du 23 septembre 2011

R.G. : 2009/AL/36.242

8^e Chambre

EN CAUSE :

Monsieur Jacques C

APPELANT AU PRINCIPAL, INTIME SUR INCIDENT,

ayant comparu personnellement et assisté par Maître Marie-Eve COMBLEN, qui se substitue à Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4000 LIEGE, boulevard Frère Orban, 25.

CONTRE :

La S.C.S. TRUVO BELGIUM, anciennement PROMEDIA,

dont le siège est établi à 2018 ANVERS, Antwerptower, De Keyserlei, 5 bte 7 et inscrite au registre de commerce d'Anvers sous le numéro 176.818.

ET

La S.A. SANOMA, anciennement MEDIAXIS,

dont le siège est établi à 2600 ANVERS, Uitbreidingsstraat, 82 et inscrite au registre de commerce d'Anvers sous le numéro 90.956.

INTIMEES AU PRINCIPAL, APPELANTES SUR INCIDENT,

ayant comparu par Maître Pierre VAN ACHTER, qui se substitue à Maître Luc VANAUVERBEKE, avocat à 1000 BRUXELLES, rue Bréderode, 13.

INDICATIONS DE PROCEDURE.

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 17 juin 2011, notamment :

- l'arrêt prononcé par la présente chambre autrement composée le 15 mai 2003 et toutes les pièces y visées,
- l'omission de la cause du rôle général le 12 décembre 2006 ;
- la demande de réinscription de la cause reçue au greffe de la Cour le 19 mars 2009;
- les conclusions d'appel des intimées reçues au greffe de la Cour les 23 septembre 2010, 17 janvier et 2 mai 2011 et celles de l'appelant y reçues les 19 mars 2009, 15 novembre 2010, 25 février et 10 mai 2011;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 13 juillet 2010 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le lendemain;
- le dossier de l'appelant reçu au greffe le 25 février 2011 et celui des intimées reçu au greffe le 6 juin 2011 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience du 17 juin 2011 où les débats ont été repris ab initio vu l'impossibilité de reconstituer le même siège.

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. ARRET INTERLOCUTOIRE DU 15 MAI 2003.

1. Aux termes de cet arrêt, la Cour de céans a:

- décidé quant à la mise à disposition : que l'article 31, § 1^{er} de la loi du 24 juillet 1987 doit recevoir application et l'activité exercée doit être considérée comme interdite ;
- déterminé quant aux sanctions applicables que « *l'obligation de l'employeur initial consistait à reprendre le travailleur à son service dans les fonctions qu'il exerçait précédemment ou dans des fonctions équivalentes. La sanction de cette impossibilité résulte de l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis due par l'employeur initial.* »

La seconde sanction liée au non-respect des dispositions de la loi du 24 juillet 1987 réside dans le fait que, en application du § 4 de l'article 31, « *l'utilisateur et l'employeur initial sont engagés dans le cadre d'une responsabilité solidaire au paiement des indemnités qui découlent de la rupture.* »

La troisième catégorie de sanctions est visée à l'article 39 de la loi du 24 juillet 1987 qui « *punit d'un emprisonnement de 8 jours à un mois et d'une amende de 26 à 500 FEB ou d'une de ces peines seulement...3° toute personne qui met des travailleurs à la disposition d'utilisateurs en violation des articles 31 et 32, ainsi que ses préposés*

ou mandataires ; 4° l'utilisateur qui occupe des travailleurs en violation des dispositions des articles 31 et 32 à l'exception du § 4, alinéa 2, ainsi que ses préposés ou mandataires ». Dès lors, à partir du moment où le caractère infractionnel du comportement des deux sociétés est punissable, la réparation du dommage particulier causé à l'appelant par les deux sociétés est établie en principe. La hauteur de ladite réparation s'apprécie au cas par cas.

- *estimé, quant à la rémunération à prendre en compte, qu' « en application du § 4 de l'article 32 de la loi du 24 juillet 1987, le contrat qui liait le travailleur à son employeur initial devait continuer à sortir ses effets. »*

La Cour considère, dès lors, que la rémunération à prendre en considération est théoriquement celle qui existait avant la signature de l'avenant du 28 août 1998, « (...) à moins qu'il ne soit démontré que la dernière rémunération payée chez MEDIAXIS était supérieure à celle proméritee antérieurement. » Dans ce cas, l'article 33 peut recevoir application : « toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations. » Ainsi, si l'appelant considère qu'il a perçu une rémunération plus avantageuse chez MEDIAXIS que celle qu'il percevait antérieurement, il doit l'établir dûment.

Pour éclairer la situation financière, la Cour souhaite que « soit produit aux débats un tableau comparatif des rémunérations de l'appelant, d'une part, avant la signature de l'avenant du 28 août 1998, pendant sa mise à disposition chez MEDIAXIS et enfin le montant exact de la rémunération fixe et variable offerte, ainsi que celle calculée pour établir le montant de l'indemnité de préavis de 20 mois et 1/2 allouée. »

- *estimé, quant à la qualité de représentant de commerce, qu' « une réouverture des débats s'impose (...) afin que l'appelant établisse la preuve qu'avant la signature de l'avenant du 28 août il exerçait encore effectivement une telle activité » et rappelle que « la seule mention de l'exercice de cette fonction dans le contrat initial étant insuffisante pour établir la réalité des faits à la date susdite. »*
- *estimé, quant aux autres postes de réclamation, prématuré l'examen des autres chefs de demandes qui dépendent en partie des réponses qui seront apportées et réserve à statuer sur ces points.*

2. La Cour a ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties de préciser

- *la rémunération de l'appelant avant la mise à disposition, pendant celle-ci, proposée pour après la mise à disposition, ainsi que celle qui a servi comme base de calcul de l'indemnité de préavis de 20,5 mois allouée ;*
- *la qualité de représentant de commerce de l'appelant avant sa mise à disposition.*

Ainsi, la Cour pourra décider du sort à réserver aux demandes y afférentes (indemnité complémentaire de préavis, indemnité d'éviction, sommes qui auraient dû être versées au fonds de pension, dommage moral).

2. FONDEMENT.

2.1. Indemnité compensatoire de préavis.

2.1.1. Détermination de la rémunération de base.

Il résulte de l'examen comparatif de la rémunération gagnée chez Promedia en 1998, avant la mise à disposition, et celle gagnée chez Mediaxis pendant sa mise à disposition que la première est supérieure.

Les tableaux déposés tant par l'appelant que par les sociétés établissent cette réalité.

Il convient de déterminer la rémunération de référence par rapport à la rémunération en cours avant la signature de l'avenant du 28 août 1998.

Les parties sont d'accord sur les éléments suivants :

- salaire mensuel de base : 161.160 BEF (3.995,05 euros),
- prime de fin d'année : 185.253 BEF/an (4.592,3 euros/an), 15.437 BEF/mois (382,67 euros/mois),
- double pécule de vacances : 142.350 BEF/an (3.528,76 euros/an), 11.862 BEF/mois (294,05 euros/mois),
- prime CCT : 114.923 BEF/an (2.848,86 euros/an), 9.576 BEF/mois (237,38 euros/mois),
- assurance collective soins de santé: avantage évalué à 1.508 BEF/mois (37,38 euros/mois).
- Assurance complémentaire pour frais médicaux : 240 BEF/mois (5,95 euros/mois)

Les parties sont en désaccord sur les éléments suivants :

- La prime Target et la prime Override.

La prime Target est une prime acquise en fonction de la réalisation de l'objectif du cycle mondial. Lorsque l'objectif de 95% n'était pas atteint, aucune prime n'était due, dans le cas contraire une prime de 6.000 BEF/mois était due. Il était ensuite ajouté 1.000 BEF/ mois pour chaque dépassement de 0,5% de l'objectif.

Selon la Cour de cassation¹, « pour le calcul de l'indemnité de congé, l'article 131 de la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique pas à la détermination de la rémunération en cours. »

Cela ne signifie pour autant qu'il ne puisse être tenu compte des montants de rémunération variable promérités durant les douze mois qui précèdent la rupture du contrat.²

En l'espèce, la Cour considère que le dernier bonus payé correspond le mieux à la notion de rémunération en cours. Il convient, dès lors, de prendre en

¹ Cass., 24 octobre 2005.

² Voy. Note de D. VOTQUENNE sous Cass., 24 octobre 2005, J.T.T., 2006, 185.

compte dans le calcul de l'indemnité de préavis les primes effectivement perçues durant les douze mois qui précèdent la mise à disposition à partir du 1^{er} septembre 1998. Ainsi, le montant à retenir pour la prime Target est de 153.000 BEF (3.792,77 euros/an) (p. 39 et 43 du dossier de l'appelant).

La prime Override est une seconde prime de dépassement de l'objectif correspondant à 5% du chiffre d'affaires total réalisé au-delà de l'objectif par l'équipe au sein de laquelle évoluait le travailleur concerné. Le montant de la prime était donc au maximum 12 x 15.000 BEF et non un montant supérieur. La prime Override n'ayant pas été perçue dans les douze mois précédant la mise à disposition, elle n'entre pas en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis.

- L'indemnité de perte de commission.

Cette indemnité a pour objet de compenser les pertes de commissions subies par les représentants de commerce en cas de maladie, vacances, etc.

L'appelant prouve avoir perçu un montant de 9.471 BEF pour l'année 1998 (p. 43 du dossier de l'appelant).

Ce montant doit être pris en compte dans la rémunération de base.

- Le plan de pension extra-légale.

L'article 25 du règlement de pension précise : « *la société qui a institué le Plan a chargé l'Association de la gestion financière des obligations de pension. La société versera régulièrement à l'Association les montants qui sont indispensables pour assurer l'attribution et le paiement des avantages prévus. Les actifs constitués sont irrévocablement destinés au paiement des avantages garantis et ne peuvent en aucun cas retourner totalement ou partiellement à la société.* » (p.13).

Par conséquent, « *à défaut d'individualisation de l'avantage, les tribunaux considèrent normalement que la cotisation patronale à l'assurance-groupe ou au fonds de pension ne peut être reprise dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.* »³

Les primes payées par PROMEDIA sont des primes collectives calculées sur base de données financières collectives, celles-ci ne sont pas individualisables. Il est ainsi impossible de déterminer la valeur réelle des primes pour chacun des travailleurs. Ainsi, en l'espèce, aucun montant ne doit être retenu de ce chef.

- Les indemnités de frais.

Une indemnité de frais n'est pas de la rémunération puisqu'elle ne constitue pas la contre-prestation du travail mais le remboursement d'une dépense. Elle n'est pas non plus un avantage acquis en vertu du contrat de travail. Ainsi, l'indemnité forfaitaire journalière et les frais de Car Wash ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Les indemnités de frais ne constituent de la rémunération que s'il est prouvé que les montants octroyés sont supérieurs aux dépenses effectivement

³ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Droit du travail, Compendium 07-08, Tome 2, Kluwer, 2009, p. 1955.

engagées et constituent dès lors de la rémunération déguisée. Compte tenu de la fonction de l'appelant et des frais engendrés dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, des montants de 450 BEF (11,16 euros) par jour à titre d'indemnité journalière et de 500 BEF (12,5 euros) par mois à titre d'indemnité de Car Wash sont tout à fait raisonnables.

L'appelant n'apporte pas la preuve que ces montants constituaient de la rémunération déguisée.

- La voiture de société.

Selon la jurisprudence de la Cour du travail de Bruxelles⁴, à laquelle se rallie la Cour de céans, la valeur réelle pour un employé qui bénéficie d'une voiture de société de type Renault Laguna Break, utilisée à des fins privées, doit être raisonnablement estimée à 10.000 BEF (247,89 euros). Cependant, cette estimation doit être diminuée de la contribution personnelle payée par le travailleur chaque mois pour l'usage privé de la voiture de société. Cette contribution s'élève à 3.014 BEF/mois (74,71 euros/mois).

La valeur réelle de la voiture de société s'élève donc à 6.986 BEF/mois (173,18 euros/mois).

- La carte d'essence.

L'avantage en nature peut être fixé à 2.000 BEF (49,58 euros).

- Utilisation à titre privé du GSM.

L'appelant relève très justement

- qu'il a utilisé son GSM à des fins privées, ce qui n'a jamais fait l'objet de la moindre remarque de PROMEDIA,
- qu'aucune instruction en ce sens n'est établie,
- qu'il ne lui a d'ailleurs jamais été demandé de rembourser une partie des factures en raison de l'usage privé qu'il faisait pourtant de son GSM.

La Cour considère que la somme de 2.000 BEF (49,58 euros) par mois à titre d'avantage en nature est raisonnable.

- Compensation supplémentaire pour frais médicaux.

Le montant de 1.500 BEF (37,18 euros) retenu par l'appelant n'est pas justifié.

- Incentive plan.

Les sociétés retiennent un montant de 78.635 BEF/an (1.949,31 euros) à titre de prime incentive plan avant la mise à disposition, soit avant le 1^{er} septembre 1998, comme cela ressort des fiches individuelles de 1997 et 1998 (pièce 43 du dossier de l'appelant). Ce montant se décompose comme suit : 20.000 BEF en décembre 1997, 11.000 BEF en janvier 1998, 44.500 BEF en mars 1998, 3.135 BEF en mai 1998.

⁴ C. Trav. Bruxelles, 22 octobre 2004, Inéd., R.G. n° 44095 in Claeys & Engels, Licenciement & démission, Contrats de travail, Waterloo, Kluwer, éd. 2007, p. 688.

Ce montant est prouvé et doit être inclus dans la rémunération de base.

La rémunération annuelle de référence doit, dès lors, être fixée comme suit :

Rémunération fixe mensuelle : 161.160 BEF x 12,92=	2.082.187,20 BEF
Prime de fin d'année :	185.253 BEF

Rémunération variable :

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • Prime target : | 153.000 BEF |
| • Indemnité de perte de commission : | 9.471 BEF |
| • Prime C.C.T. : | 114.923 BEF |
| • Prime incentive plan : | 78.635 BEF |

Total de la rémunération variable :	356.029 BEF
-------------------------------------	-------------

Pécule de vacances sur rémunération variable : 495.979 x 14,80 % =	52.692,29 BEF
Utilisation privée du GSM : 2.000 BEF x 12 =	24.000 BEF
Utilisation privée voiture de société : 10.000 BEF x 12 - 36.168 BEF =	83.832 BEF
Utilisation privée carte essence : 2.000 BEF x 12 =	24.000 BEF
Assurance collective soins de santé : 1.508 BEF x 12 =	18.096 BEF
Assurance complémentaire pour frais médicaux : 240 BEF x 12 =	2.880 BEF

TOTAL	2.828.969 BEF
	soit 235.747,45 EUROS

2.1.2. Détermination de l'indemnité de préavis.

L'indemnité de préavis s'élève dès lors à $(2.828.969 \times 20,5) / 12 = 4.832.822,8$ BEF (119.802,54 euros).

PROMEDIA a déjà versé 4.314.328 BEF (106.949,39 euros).

Il reste dû 518.494,8 BEF (12.853,15 euros) à augmenter des intérêts calculés sur les montants nets (arrêt de la Cour constitutionnelle n° 48/2009).

2.2. La qualité de représentant de commerce.

Aux termes de l'arrêt interlocutoire du 15 mai 2003, la Cour de céans a ordonné une réouverture des débats afin de permettre à l'appelant de rapporter la preuve qu'avant la signature de l'avenant du 28 août 1998, il exerçait effectivement une activité de représentant de commerce.

La preuve des éléments suivants doit donc être rapportée :

- la visite et la prospection de clientèle,
- la négociation d'affaires,
- le caractère principal et constant de l'activité commerciale exercée au sein de l'entreprise,

considérant ainsi que la qualité de représentant de commerce doit être analysée au 28 août 1998.

2.2.1. Principes.

L'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 définit le contrat de représentant de commerce comme étant celui par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage, contre rémunération, à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation et

de la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou plusieurs commettants.

« Prospecter » consiste à rechercher de nouveaux clients, tandis que « visiter » tente à conserver les anciens clients.

Ces deux termes impliquent que le représentant de commerce exerce son activité en-dehors de l'entreprise.

1. Prospection.

« La négociation d'affaires implique des démarches, des discussions, des pourparlers pour arriver à un accord. Elle implique des actes matériels et juridiques. Cette activité est différente de la simple vente qui n'implique pas, en elle-même, des démarches de prospection, négociations, puisqu'elle se limite, en fait, à une seule activité : la vente. »⁵

N'est pas représentant de commerce le « marchandiser » qui assortit les étalages dans les grandes surfaces, en exécution de conventions qui sont conclues directement entre son employeur et la direction des magasins⁶.

2. Visite de clientèle.

L'élément de visite indique que l'activité doit être pratiquée en dehors des locaux⁷.

Alors que l'élément prospection de clientèle peut se dérouler de différentes manières, l'élément visite suppose le déplacement du représentant de commerce chez le client⁸.

Le fait que le nombre de clients potentiels d'un travailleur soit très restreint en raison de la nature du produit commercialisé, avec comme conséquence que le temps consacré par ce travailleur à la prospection et à la visite de clients est fort restreint par comparaison avec le temps qu'y consacrent les représentants qui vendent des biens de consommation courante, n'enlève pas à ce travailleur sa qualité de représentant⁹.

3. En vue de la négociation et de la conclusion d'affaires.

Pour pouvoir invoquer la qualité de représentant de commerce, il suffit que le travailleur visite la clientèle en vue de négocier des affaires ou en vue de conclure des affaires¹⁰. Les négociations ne doivent pas nécessairement aboutir à la conclusion d'une affaire¹¹.

Pour qu'il y ait conclusion d'affaires, il ne doit pas nécessairement y avoir paiement d'un prix par le client aux fournisseurs¹².

L'intervention du représentant de commerce ne peut se limiter à familiariser les clients potentiels aux produits¹³.

L'intermédiaire qui se limite à prospecter et à visiter une clientèle potentielle pour le compte de son mandant et qui ne négocie pas les affaires, parce que le mandant

⁵ V. VANNES, Chronique de jurisprudence : 1980-1990, Le statut de représentant de commerce, Orientations, 1991, p. 65.

⁶ C. Trav. Anvers (sect. Hasselt), 19 novembre 1991, J.T.T., 1992, 367 ; R.W., 1992-1993, 785.

⁷ Doc. Parl., Sén., 1962-63, n°285, 44.

⁸ C. Trav. Bruxelles, 14 mars 1979, Bull. F.E.B., 1981, 1456.

⁹ C. Trav. Gand, 24 novembre 2000, T.G.R., 2001, 74.

¹⁰ C. Trav. Bruxelles, 5 février 1991, J.T.T., 1992, 299 ; Trib. Trav. Bruxelles, 11 janvier 2001, J.T.T., 2001, 215.

¹¹ C. Trav. Mons, 26 janvier 1998, J.T.T., 1998, 420.

¹² C. Trav. Liège, 18 septembre 2000, J.T.T., 2001, 20.

¹³ Cass., 8 janvier 1970, J.T.T., 1970, 242, note R.C. Goffin.

négocie et conclut lui-même les affaires, ne peut pas invoquer l'existence d'un contrat de travail de représentant de commerce¹⁴.

Toutefois, il suffit que le travailleur entretienne des discussions personnelles en vue de conclure des contrats, sans qu'il soit nécessaire qu'il conclue aussi les affaires.¹⁵

Est également représentant de commerce celui qui visite et prospecte une clientèle en vue de présenter un produit, même lorsque la clientèle ne passe aucune commande lors de cette visite mais est invitée à adresser ultérieurement ses commandes directement à la firme, à condition que ce soit l'employeur du travailleur et non un intermédiaire¹⁶.

Tous les types d'affaires entrent en considération à l'exception des assurances.

4. Pour le compte et au nom d'un ou plusieurs commettants.

Un représentant de commerce est essentiellement un intermédiaire.

Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions spéciales concernant le contrat de travail de représentant de commerce, le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur des tâches d'une autre nature que la représentation commerciale.

Ne sont dès lors pas des représentants de commerce, les employés dont le contrat n'a pas pour objet principal la représentation commerciale¹⁷.

Le statut de représentant de commerce n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle.

En application des principes énoncés, la Cour considère que l'employé dont la fonction consiste à diriger et à surveiller une équipe de délégués commerciaux n'exerce pas une fonction de représentant de commerce sauf s'il prouve que malgré sa fonction de direction, il prospectait et visitait la clientèle personnellement en vue de négocier et/ou conclure des affaires et ce, à titre constant et principal.

2.2.2. En l'espèce.

Il résulte de l'examen des pièces que l'appelant reconnaît lui-même qu'avant d'avoir été « occupé » au sein de MEDIAXIS, il occupait depuis 1989 la fonction de chef de vente en charge d'une équipe de 8 à 10 délégués commerciaux et qu'il assumait depuis 1997 la supervision de la commercialisation des Europages (pièce 46, p. 2 et 6 du dossier de l'appelant). En effet, il écrit de sa propre main : « *durant mes deux dernières années (1997-1998) chez PROMEDIA, j'ai assumé, pour la Belgique francophone et le Grand-Duché de Luxembourg, avec succès, la responsabilité et supervision de la commercialisation des EUROPAGES (...)* »

Cependant, l'appelant dépose trois témoignages :

- celui de Monsieur L., collègue de l'appelant au sein de PROMEDIA entre février 1992 et novembre 1998,
- celui de Monsieur M., employé chez PROMEDIA entre février 1992 et avril 1998,

¹⁴ C. Trav. Bruxelles, 7 janvier 1986, Chron. D.S., 1987, 122.

¹⁵ C. Trav. Anvers, 5 septembre 1988, Turnh. Rechtsl., 1988, 145.

¹⁶ C. Trav. Liège (section de Namur), 24 mars 1998, Chron. D.S., 1999, 188.

¹⁷ Cass., 18 avril 1988, J.T.T., 1988, 439, note N. BEAUFILS ; Cass., 28 juin 1999, J.T.T., 1999, 433.

- celui de Monsieur J., employé chez PROMEDIA entre le 1^{er} avril 1970 et le 2 décembre 1999.

Ces témoignages sont très clairs quant à l'emploi du temps principal de l'appelant, à savoir :

1. visiter et prospector en qualité de chef d'équipe, la clientèle de son employeur.

Ainsi, Monsieur M. atteste :

« (...) dans sa fonction de responsable de l'équipe (fonction que j'ai moi-même occupée pendant plus d'un an), Monsieur C. réalisait sa mission permanente et constante à travers l'accompagnement régulier des délégués commerciaux en clientèle et en prospection.

(...) je confirme donc que la tâche de chef d'équipe était le démarchage direct des prospects et clients dont il avait la charge.

(...) en tant que chefs de vente, nous devons donc rendre des comptes au sujet de nos accompagnements. Lors de ceux-ci, Monsieur C. négociait couramment avec les clients en vue de la conclusion d'un contrat de parution dans les annuaires.

(...) en outre, je me souviens également que Monsieur C. était fréquemment sollicité par des collègues de canaux supérieurs qui lui demandaient d'aller négocier des contrats pour lesquels il était, semble-t-il, le seul à pouvoir conclure positivement. » (pièce complémentaire n° 9 du dossier de l'appelant).

Monsieur J. atteste également :

« Par la présente, j'atteste que dans ce cadre, la mission habituelle et permanente de Monsieur C. consistait à être en clientèle afin d'y conclure des contrats. Il négociait régulièrement avec les clients potentiels accompagné du délégué commercial dont il était le coach, soit seul. Sa mission principale était la présence « sur le terrain » (càd en clientèle) afin d'optimiser les résultats commerciaux et de remplir ainsi les objectifs précis fixés chaque année par la firme. » (pièce complémentaire n° 10 du dossier de l'appelant).

Monsieur L. déclare quant à lui :

« Dans le cadre de sa fonction, il a traité des dossiers commerciaux à ma place : réalisation et finalisation. Il en fût de même pour tous mes collègues équipiers ainsi d'ailleurs que pour d'autres collègues d'autres équipes et départements qui requéraient les services de Monsieur C. » (pièce complémentaire n° 8 du dossier de l'appelant).

Cette présence habituelle et permanente en clientèle est également démontrée par

- une note transmise par Monsieur S. à tous les *full supervisors* en date du 20 avril 1993, dans laquelle il mentionne expressément que : *« deux actions coordonnées par P. B. : post training des nouveaux délégués, retraining des anciens.*

A effectuer par les FS qui doivent prévoir le temps nécessaire (en dehors de la journée de travail consacrée aux visites clients), pour souligner les basics de notre produit (...) » (pièce complémentaire n° 11 du dossier de l'appelant).

- une note interne du 18 mai 1998, adressée, entre autres, à l'appelant, prévoyant un planning de formation, comprenant, notamment, des formations à l'approche commerciale des clients. (pièce complémentaire n° 12 du dossier de l'appelant).

2. à l'occasion de ses visites, conclure des affaires.

Monsieur M. atteste à cet égard :

« (...) dans sa fonction de responsable de l'équipe (fonction que j'ai moi-même occupée pendant plus d'un an), Monsieur C. réalisait sa mission permanente et constante à travers la résolution ou conclusion de contrats en lieu et place des délégués commerciaux. J'en ai d'ailleurs conclu de nombreux en tant que chef d'équipe aussi bien en accompagnant des délégués que seul. Je confirme donc que la tâche de chef d'équipe était le démarchage direct des prospects et clients dont il avait la charge (en fonction des zones géographiques attribuées à l'ensemble de son équipe). » (pièce complémentaire n° 9 du dossier de l'appelant).

Monsieur J. en atteste également :

« Par la présente, j'atteste que dans ce cadre, la mission habituelle et permanente de monsieur C. consistait à être en clientèle afin d'y conclure des contrats. » (pièce complémentaire n° 10 du dossier de l'appelant).

3. trouver de nouveaux clients afin de les inciter à conclure un contrat de parution dans les annuaires téléphoniques.

Ainsi, Monsieur L. déclare :

« dans le cadre de ses fonctions, il procédait lui-même – et organisait pour l'équipe – à ce que nous appelions les « recherches personnelles », c'est-à-dire la prospection pour récolter de nouveaux clients. Ceux-ci représentaient en effet une part substantielle de l'objectif à réaliser (environ 10%) et le « matériel » le plus « rentable » était celui que nous trouvions nous-mêmes. » (pièce complémentaire n° 8 du dossier de l'appelant).

Monsieur M. l'atteste également :

« (...) dans sa fonction de responsable de l'équipe (fonction que j'ai moi-même occupée pendant plus d'un an), Monsieur C. réalisait sa mission permanente et constante à travers l'apport important de nouveaux clients en regard à l'objectif qui était de l'ordre de 20 millions de francs belges par an. Comme le salaire du chef d'équipe était en partie conditionné par l'atteinte des objectifs, il est évident qu'en tant que chef d'équipe, nous avons tout intérêt à générer un maximum de nouveaux clients (même et surtout à titre individuel). Je me souviens particulièrement de plusieurs clients importants apportés par monsieur C. : United Airlines, Marechal, la cité du Dragon, Smap, ... Tous ont été prospectés et signés par Monsieur C. pour les commerciaux de son équipe ou pour des collègues de canaux de vente supérieurs (attachés de direction). » (pièce complémentaire n° 9 du dossier de l'appelant).

Enfin, Monsieur J. déclare :

« j'atteste également que sa mission, outre la gestion optimale du portefeuille client qui lui était confié et pour laquelle des objectifs (dont sa rémunération – sur base annuelle- dépendait) étaient fixés, consistait encore à apporter de nouveaux clients. Bon an, mal an, cela représentait une moyenne de minimum 20 millions d'anciens francs belges. » (pièce complémentaire n° 10 du dossier de l'appelant).

De plus, ces témoignages sont confortés par diverses autres pièces :

- L'avenant du 28 août 1998 : annexe au contrat de travail conclu le 28 octobre 1981 avec changement de fonction de commun accord entre parties : *« (...) dans le cadre de cette fonction, ... vous ne serez plus soumis à la loi sur le contrat des représentants... »* (p. 2 du dossier de l'appelant).
- L'attestation de travail datée du 23 décembre 1999 et délivrée par PROMEDIA à l'appelant qui stipule clairement que : *« la soussignée déclare que le nommé Jacques C., né le 29 19xx, a fait partie du personnel en tant qu'employé du 1^{er} novembre 1981 au 22 décembre 1999 comme employé/représentant. »* (p. 27 du dossier de l'appelant).
- Le certificat C4 délivré lui aussi *in tempore non suspecto*, soit le 23 décembre 1999 par PROMEDIA, atteste également de la qualité de représentant de commerce de l'appelant. (p. 28 du dossier de l'appelant).
- Le décompte individuel 2008 de l'appelant prouve qu'il a bénéficié d'un montant de 9.471 BEF à titre de perte de commission. (p. 43 du dossier de l'appelant).

Conclusion.

La Cour estime que ces témoignages permettent de considérer que l'appelant prouve à suffisance avoir continué à exercer la fonction de représentant de commerce à titre principal, tout en exerçant la responsabilité de gérer et diriger un groupe de délégués commerciaux.

Contrairement aux allégations de la société PROMEDIA qui tente de mettre en doute ces témoignages en raison de leur précision, et surtout, en raison du fait que ceux-ci émanent de divers membres du personnel licenciés aux alentours des années 1998-1999, la Cour estime que ces témoignages sont parfaitement crédibles précisément parce qu'ils ont été rédigés en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur.

Par ailleurs, celui-ci ne prouve aucune raison précise, outre le fait de la rupture du contrat de travail, ou de simples raisons de sympathie à l'égard de l'appelant, qui permettrait de justifier un acte de vengeance à l'égard de l'employeur ou un acte de simple complaisance à l'égard de l'appelant.

Les témoignages des trois collègues permettent de dire que les fonctions réellement exercées par l'appelant consistaient donc principalement à développer les ventes de PROMEDIA par le démarchage de clients et la conclusion de contrats avec ceux-ci

2.3. L'indemnité d'éviction.

2.3.1. Principes.

L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose 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 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 d'un à cinq ans (...). »

L'article 105 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :

« *la clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle ; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant. »*

L'apport de clientèle représente trois hypothèses :

1. soit l'apport de nouveaux clients par le représentant à l'employeur au moment de l'engagement ;
2. soit la création d'une nouvelle clientèle par le fait de la prospection pendant l'engagement ;
3. soit le développement de la clientèle existante au cours de l'exécution du contrat par suite de l'augmentation en valeur et/ou en nombre de la clientèle¹⁸.

L'apport de clientèle doit être significatif, sans devoir être notable, considérable ou important.

Selon l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978, la clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle.

L'absence de préjudice doit être établie avec certitude par l'employeur : il ne peut s'agir d'une simple éventualité.¹⁹

En l'absence d'une clause de non-concurrence, il incombe au représentant de commerce de rapporter la preuve de l'apport de clientèle.

Cette preuve peut être administrée par toute voie de droit.

2.3.2. En l'espèce.

Le contrat de travail de l'appelant (p. 17 du dossier de l'appelant) contient ne son article 7 une clause de non concurrence en sorte que celui-ci bénéficie de la présomption légale (article 105 de la loi du 3 juillet 1978).

Cette clause est libellée ainsi :

« *dans les limites fixées par la loi, il est interdit au représentant, durant 12 mois après la rupture de ce contrat, d'exercer directement ou indirectement une activité similaire dans les domaines dans lesquels il/elle a exercé ses activités. »*

¹⁸ V. VANNES, Le statut des représentants de commerce, C.D.S., 1991, p. 82.

¹⁹ C. Trav. Mons, 2 mars 1989, J.T.T., 1989, p. 176 ; C. Trav. Mons, 20 avril 1989, J.T.T., 1989, p. 335.

La carrière même de l'appelant au sein de PROMEDIA durant 18 ans et la fin malheureuse de celle-ci démontrent que celui-ci a toujours brillamment exercé ses fonctions.

Les bonus promérités en raison des objectifs commerciaux atteints et même dépassés en témoignent à suffisance (p. complémentaire 14 du dossier de l'appelant).

Il appartient dès lors à PROMEDIA de rapporter la preuve que l'appelant n'a pas apporté de clientèle, ce que la société ne fait pas.

En application de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978, l'appelant peut prétendre au paiement d'une indemnité d'éviction puisque PROMEDIA ne prouve pas l'absence de préjudice et tente de renverser la charge de la preuve à cet égard (voir conclusions de la société p.17).

L'appelant peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité d'éviction égale à six mois de rémunération soit :

$(2.828.969,4 \times 6)/12 = 1.414.484,7$ BEF (35.064,15 euros), à augmenter des intérêts légaux calculés sur les montants nets.

2.4. Fonds de pension.

L'appelant estime que les sommes prises en considération par PROMEDIA pour le calcul des fonds de pension sont insuffisantes puisqu'il n'a pas été tenu compte du fait qu'il a subi une diminution de sa rémunération à l'occasion de sa mise à disposition auprès de MEDIAXIS.

PROMEDIA expose et commente longuement en termes de conclusions les dispositions importantes du règlement du Fonds des pensions (p. 13 du dossier de la société) qui lie les deux parties.

En application de ces dispositions, il est incontestablement établi que l'appelant n'est pas fondé à réclamer le paiement de prestation de pension compensatoire pour des périodes postérieures à la rupture de son contrat de travail avec PROMEDIA.

Actuellement, l'appelant s'incline sur ce point, limitant sa demande au paiement d'un montant provisionnel de 500.000 BEF (12.394,68 euros) à titre de réparation en raison de la prise en considération d'une rémunération insuffisante pour la période 1999 (11 mois).

La Cour ne peut suivre ce raisonnement dans la mesure où les prestations exécutées auprès de MEDIAXIS, en exécution de la convention du 28 août 1998, l'ont été de commun accord des parties, tant en ce qui concerne la fonction que la rémunération et cela, indépendamment du fait que la mise à disposition était interdite en application de l'article 31, § 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987.

Cette convention n'est pas frappée de nullité.

Durant la période de mise à disposition illicite, l'appelant a été rémunéré en application des termes de cette convention. L'appelant ne réclame pas d'arriérés de rémunération pour la période de la mise à disposition auprès de MEDIAXIS.

Sur base du règlement de pension, PROMEDIA a pris en compte la rémunération réellement gagnée par l'appelant durant cette période.

La Cour considère que PROMEDIA a correctement appliqué les dispositions du règlement de pension puisque les prestations de l'appelant ont été rémunérées sur base conventionnelle à partir du 1^{er} septembre 1998 et que la rémunération réellement gagnée par l'appelant a été prise en compte par PROMEDIA.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé et, dès lors, le jugement entrepris confirmé.

2.5. L'abus de droit.

L'appelant invoque l'abus de droit en raison

- des circonstances ayant entourées le licenciement,
- des infractions au protocole individuel du 6 décembre 1995 et à la loi du 24 juillet 1987.

2.5.1. Principes.

Selon la Cour de Cassation ²⁰:

Afin qu'il y ait lieu de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier, l'employé concerné doit prouver l'existence des trois éléments suivants :

1. une faute distincte du non respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail ²¹.

L'employé ne peut considérer tout exercice déraisonnable du droit de licencier comme un abus de droit, mais uniquement son exercice indécent, ce qui signifie l'exercice qui est à tel point déraisonnable qu'une personne bien-pensante n'agirait pas de la sorte ²².

Il doit toujours y avoir un élément de culpabilité pour pouvoir conclure à un abus de droit de licencier. ²³

2. un dommage matériel ou moral spécifique, distinct du dommage causé par le licenciement même. ²⁴

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis forfaitaire due en cas de rupture irrégulière couvre tout le dommage, tant matériel que moral, causé par la rupture du contrat de travail. ²⁵ La soudaineté d'un licenciement constitue une caractéristique inhérente à celui-ci. Le dommage qui en résulte est couvert par l'indemnité de préavis.

3. enfin, l'employé devra prouver l'existence d'un lien causal entre la faute et le dommage ²⁶.

En vertu de la jurisprudence, il n'y a pas lieu de conclure l'existence d'un abus de droit de licencier lorsqu'il existe pour le licenciement une raison relative à la personne ou au comportement de l'employé ou aux nécessités de la société ²⁷.

²⁰ « *Le droit de rompre de façon unilatérale le contrat de travail fait partie de l'essence même du contrat de travail* » (Cass. 16 octobre 1969, *Pas. I*, 1970, 646 ; Cass 31 octobre 1975, *Jur. Cass.*, 1975, 287).

²¹ (T.T. Verviers 19 décembre 1973, *J.T.T.*, 1974, 108).

²² (CT Anvers 21 mars 1983, *R.W.* 1983-84, 299).

²³ (CTGand 10 décembre 1976, *R.W.*, 1976-77, 2225).

²⁴ (CT Mons 25 septembre 1997, *JIT*, 1998, 315 ; CT Bruxelles 8 janvier 1991, *RSR* 1991, 187 ; CT Bruxelles 29 juin 1979, *JIT*, 1980, 84).

²⁵ (Cass. 7 mai 2001, *JIT*, 2001, 410 ; CT Anvers (sect. Hasselt) 2 septembre 1997, *Limb. Rechtsl.* 1997, 236),

²⁶ CT Bruxelles 29 juin 1982, *TSR* 1982, 627.

²⁷ « *Misbruik van ontslagrecht en willekeurig ontslag* », Brussel, 2002, De Boeck en Larquier, p. 183, n° 78.

Lorsque le motif du licenciement présente un minimum de sérieux et de probabilité, il n'est pas possible de conclure à l'existence d'un abus de droit de licencier²⁸.

Par ailleurs, un employeur qui constate qu'un travailleur ne répond pas aux attentes en fonction des nécessités de la société et des tâches qui lui sont confiées en vertu du contrat de travail, n'abuse pas de son droit de licencier en mettant fin au contrat de travail.²⁹

Le caractère abusif du licenciement d'un employé ne se déduit ni de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué³⁰, mais des circonstances dans lesquelles il intervient.³¹

Dans un arrêt du 12 décembre 2005, la Cour³² de cassation s'est ainsi exprimée :
« n'est pas entaché d'abus de droit le licenciement décidé par l'employeur pour des motifs qui concernent le comportement même non fautif du travailleur ou nécessités par les exigences du travail. Le licenciement pour motif grave n'est pas entaché d'abus de droit par le seul fait que l'employeur n'apporte pas la preuve de la réalité ou de la gravité du motif invoqué.

La seule circonstance que le préjudice causé au travailleur par la rupture immédiate de son contrat de travail n'est pas réparé par l'indemnité forfaitaire ne saurait, à elle seule, justifier la condamnation de l'employeur pour abus de licenciement, l'abus exigeant une faute commise par son auteur, qui exerce le droit – en l'espèce le droit de licenciement – d'une façon qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de celui-ci par une personne prudente et diligente. Si l'employeur, avant de licencier le travailleur pour motif grave, ne peut agir avec légèreté et est en conséquence tenu de s'informer sur le motif invoqué, encore cette obligation doit-elle être entendue avec raison, singulièrement eu égard au court délai laissé à l'employeur pour notifier au travailleur son licenciement. L'erreur qu'a pu commettre l'employeur dans l'appréciation du motif grave invoqué n'a pas, en tant que telle, pour conséquence que le licenciement est entaché d'abus. »

2.5.2. En l'espèce.

A. Les circonstances ayant entourées le licenciement.

Il convient de se référer aux termes de la convention signée entre PROMEDIA et l'appelant le 28 août 1998, qui stipulait très clairement que « le travailleur sera nommé à partir du 01/09/1998 sur base temporaire (...) pour toute la durée de cette mission temporaire (...) » (p. 1 du dossier de la société).

A l'issue de la mission au sein de MEDIAXIS, l'appelant était appelé à réintégrer PROMEDIA dans une fonction au niveau de son travail antérieur.

Cette réintégration devait avoir lieu le 30 décembre 1999 au plus tard (p. 12 du dossier de la société).

Il résulte des pièces 3 et 4 de PROMEDIA que

- deux projets d'avenants ont été rédigés afin de réintégrer l'appelant dans une fonction, peut-être commercialement moins importante, mais présentant le

²⁸ CT Liège 22 mai 1995, *Chron. Soc.* 1996, 30 ; CT Mons 16 mars 1995, *JTT*, 1996, 147.

²⁹ CT Mons 25 mars 1996, *Inf. Soc. Secr.* 1997/1, s.p.

³⁰ C. Trav. Bruxelles, 21 avril 1993, *J.T.T.*, 1994, 82.

³¹ C. Trav. Liège, 4^e ch., 3 novembre 1994, R.G. 21.484.

³² Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

même contenu que la fonction qu'il occupait antérieurement au sein de PROMEDIA, à savoir : la supervision et la gestion des performances d'une équipe de +/- 8 délégués commerciaux, couplées avec la responsabilité d'atteindre les objectifs de vente prédéfinis,

- l'appelant n'a pas accepté cette nouvelle fonction au motif qu'elle n'était pas de même niveau que celle qu'il occupait au sein de MEDIAXIS estimant que « *cette fonction me semble en décalage important par rapport aux fonctions que j'assume actuellement (Field & Key Account Manager)* » (p. 19 du dossier de l'appelant).

Il ne peut donc être fait grief à PROMEDIA de ne pas avoir respecté les termes de la convention du 28 août 1998.

Les négociations en vue de la réintégration de l'appelant au sein de PROMEDIA sont bien établies mais ont néanmoins échouées en sorte que le licenciement moyennant paiement d'une indemnité de préavis était la seule alternative.

Ces négociations ont eu lieu de manière loyale en présence de l'organisation syndicale, CNE.

En outre, même après la fin de la relation contractuelle, PROMEDIA a, avec l'accord de la CNE, proposé, en vain, à l'appelant d'être réintégré. Cette tentative a une fois de plus échoué.

Les circonstances démontrent à suffisance que PROMEDIA a tenté de maintenir la relation contractuelle et respecter l'accord intervenu entre les parties au moment de la mise à disposition de l'appelant auprès de MEDIAXIS. Elle n'a eu recours à la rupture du contrat que comme ultime solution.

Aucune faute commise dans le cadre des circonstances qui entourent le licenciement ne peut être retenue dans le chef de PROMEDIA.

Le jugement entrepris doit être réformé sur ce point.

B. Les infractions à la loi du 24 juillet 1987.

Le non respect de l'article 31, § 1^{er}, de la loi précitée présente un caractère infractionnel (article 39 de la loi précitée).

La sanction de l'impossibilité dans le chef de PROMEDIA de reprendre à son service l'appelant dans les fonctions exercées avant la mise à disposition illicite auprès de MEDIAXIS ou dans des fonctions équivalentes résulte dans l'octroi d'une indemnité de préavis calculée sur base de la rémunération proméritée auprès de PROMEDIA avant la mise à disposition illicite, celle-ci étant supérieure à celle proméritée auprès de MEDIAXIS et à charge des deux sociétés solidairement responsables.

Le caractère infractionnel du comportement n'est pas de nature à rendre de facto le licenciement abusif.

Seules les circonstances du licenciement sont de nature à rendre celui-ci abusif.

Or, la Cour a considéré que PROMEDIA a respecté les termes de l'avenant signé le 28 août 1998 et a adopté un comportement conforme aux dispositions conventionnelles.

Aucune indemnité n'est due de ce chef.

C. Le protocole du 6 décembre 1995.

Dans son arrêt interlocutoire du 15 mai 2003, la Cour a décidé que ce protocole ne trouvait pas à s'appliquer de manière individuelle à l'appelant.

CONCLUSION.

La seule faute dont s'est rendue coupable PROMEDIA consiste en l'infraction à la loi du 24 juillet 1987 (mise à disposition illicite).

Cette infraction est réparée par application de la sanction légale.

Aucune autre faute distincte n'est établie par l'appelant.

La Cour considère, dès lors, que l'ensemble du dommage moral et matériel lié au licenciement est réparé par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité d'éviction en raison de la qualité de représentant de commerce de l'appelant avant la mise à disposition illicite auprès de MEDIAXIS.

Le jugement entrepris doit être réformé sur ce point.

2.6. Les intérêts.

En application de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 11 mars 2009 (n° 48/2009), les intérêts doivent être calculés sur les montants nets lorsque le droit au paiement est né avant le 1^{er} juillet 2005.

En l'espèce, le licenciement est antérieur au 1^{er} juillet 2005 et, dès lors, les intérêts doivent être calculés sur les montants nets.

L'appelant marque son accord sur ce point.

2.7. L'indemnité de procédure.

2.7.1. Disposition légale.

L'article 1022 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 21 avril 2007 dispose :

« l'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause. Après avoir pris l'avis de l'Ordre des barreaux francophone et germanophone et de l'Orde van Vlamse Balies, le Roi établit par arrêté délibéré en conseil des Ministres, les montants de base, minima et maxima de l'indemnité de procédure en fonction notamment de la nature de l'affaire et de l'importance du litige.

A la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité, soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi.

Dans son appréciation, le juge tient compte :

- *de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;*
- *de la complexité de l'affaire ;*
- *des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause ;*
- *du caractère manifestement déraisonnable de la situation (...) »*

La valeur du litige est déterminée à partir de la hauteur de la demande soumise au juge d'appel, non pas dans l'acte (ou la requête) d'appel mais par référence aux dernières conclusions déposées en degré d'appel.

2.7.2. En l'espèce.

La Cour considère qu'en appel l'indemnité de procédure doit être fixée au montant maximum prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007, notamment compte tenu de

- la longueur et des nombreux développements de la procédure : la réouverture des débats a eu pour conséquence l'échange de nombreux jeux de conclusions entre les parties,
- la complexité de l'affaire.

L'indemnité de procédure d'appel doit donc être fixée à 10.000 euros (la demande de l'appelant représentant 105.716, 57 euros).

Par contre, en instance, le jugement du Tribunal du travail a été prononcé le 18 janvier 2002, soit avant l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 26 octobre 2007. En effet, ce dernier est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2008. Le Tribunal du travail a réservé les dépens, ainsi aucune décision définitive n'a statué sur la répétibilité avant le 1^{er} janvier 2008. Dans cette hypothèse, ainsi que le précise la doctrine, « *le juge d'appel ne pourra rétroactivement, allouer à la partie triomphante en appel, une indemnité de procédure « nouveau régime » du chef de sa victoire (déclarée ou confirmée) en première instance.* »³³

Il convient, dès lors, de fixer l'indemnité de procédure d'instance à 200,79 euros conformément aux dispositions applicables en 2002.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

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,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

**les appels ayant déjà été reçus et déclarés partiellement fondés,
vidant sa saisine,**

réforme le jugement entrepris en ce qu'il a

- **débouté l'appelant du chef de sa demande d'indemnité d'éviction,**
- **déclaré le licenciement abusif,**

édicte en partie par voie de dispositions nouvelles,

condamne solidairement les sociétés PROMEDIA et MEDIAXIS à payer à l'appelant les montants suivants :

- **518.494,8 BEF (12.853,15 euros) à titre d'indemnité complémentaire compensatoire de préavis),**
- **1.414.484,7 BEF (35.064,15 euros) à titre d'indemnité d'éviction,**

à augmenter des intérêts légaux calculés sur les montants nets,

déclare la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif non fondée,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne les sociétés PROMEDIA et MEDIAXIS aux dépens des deux instances liquidés à

- **871,25 euros à titre de frais de citation introductive d'instance,**
- **200,79 euros à titre d'indemnité de procédure d'instance,**
- **10.000 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.**

³³ J-F VAN DROOGHENBROECK, « la loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocats », J.T. , 2008, p. 58.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par la 8^e Chambre de la Cour du travail de Liège, section de Liège, composée de Mesdames, Monsieur

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Jacques MABILLE, Conseiller social au titre d'employeur,
Solange DEKEYSER, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre, en l'annexe du Palais de Justice de Liège, sise rue Saint-Gilles, 90 c à 4000 LIEGE le **VINGT-TROIS SEPTEMBRE DEUX MILLE ONZE** par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre, assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,