numéro de répertoire
2023/
date du jugement
20/03/2023
numéro de rôle
R.G. : 20/ 3051/ A

☐ ne pas présenter à l'Inspecteur

expédition		
délivrée à le €	délivrée à le €	délivrée à le €

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

I

Partie demanderesse, comparaissant personnellement et assistée par son conseil, Me

Contre :

SAINT-GOBAIN CONSTRUCTION PRODUCTS BELGIUM SA,
(BCE: 0400.865.465),
Dont le siège social est situé Sint Jansberg 9 - Haven 1602 à 9130 KALLO (KIELDRECHT)

Partie défenderesse,
ayant comme conseil Me

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 2/11/2020 ;
- le jugement prononcé le 2/3/2021 ordonnant une médiation ;
- le courrier du 15/3/2021 du médiateur acceptant sa mission ;
- le courrier du 22/3/2021 du médiateur indiquant qu'une des parties ne souhaitait pas entamer la médiation à laquelle il était donc mis fin ;
- l'ordonnance prononcée sur base de l'article 747 § 2 du code judiciaire ;
- les conclusions principales de la Société St GOBAIN ;
- les conclusions principales de la partie demanderesse ;
- les conclusions de synthèse de la Société St GOBAIN ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse ;
- les nouvelles conclusions de synthèse de la Société St GOBAIN ;
- le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- le dossier de pièces de la Société St GOBAIN ;
- le dépôt des pièces traduites en français de la partie demanderesse ;
- le dépôt des pièces traduites en français de la Société St GOBAIN ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du **16/01/2023**.

OBJET DE L'ACTION

Monsieur L. postule au terme de ses conclusions de synthèse :

- que le tribunal de céans se déclare compétent territorialement
- qu'il déclare son action fondée et condamne en conséquence la Société St GOBAIN :

A titre principal au paiement :

-d'une somme de 1966,88 € à titre de complément d'indemnité de rupture,
-d'une somme de 47.849,06 € à titre d'indemnité d'éviction,
-d'une somme de 31.285,93 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable,
-d'une somme de 47.849,06 € à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé.

À titre subsidiaire au paiement :

-d'une somme de 1966,88 € à titre de complément d'indemnité de rupture,
-d'une somme de 47.849,06 € à titre d'indemnité d'éviction,
-d'une somme de 47.849,06 € à titre d'indemnité forfaitaire pour discrimination sur base de l'état de santé

À titre infiniment subsidiaire au paiement :

-d'une somme de 1966,88 € à titre de complément d'indemnité de rupture
-d'une somme de 47.849,06 € à titre d'indemnité d'éviction
- d'une somme de 31.285,93 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Ces montants devant être majorés des intérêts et des dépens.

La Société St GOBAIN demande, quant à elle, au tribunal de se déclarer incompétent territorialement et de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail de Gand, division Saint-Nicolas.

À titre subsidiaire, elle demande au tribunal de déclarer les demandes relatives au paiement d'une indemnité de rupture complémentaire, d'une indemnité d'éviction et d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondées et de déclarer prescrite la demande nouvelle tendant à obtenir une indemnité pour discrimination et à titre subsidiaire de réduire cette indemnité à trois mois.

À titre encore plus subsidiaire de réduire l'indemnité d'éviction à 47.039,06 euros

À titre tout à fait subsidiaire d'ordonner la tenue d'enquêtes.

Elle sollicite la condamnation de Monsieur L aux dépens.

LES FAITS

Monsieur L est entré au service de la SA Gyproc Benelux en qualité de « *Manager régional des plaques* » le 18 novembre 2002.

La SA Gyproc Benelux a été absorbée par la SA Saint Gobain Construction Products Belgium (appelée ci-après la Société St GOBAIN) et Monsieur L a continué à travailler au service de cette société qui est l'actuelle défenderesse.

Monsieur L travaillait en qualité de *Manager régional des plaques* sur les provinces de Liège et du Luxembourg ainsi qu'au Grand-Duché du Luxembourg.

La Société St GOBIN fait référence dans ses conclusions à la description de postes, datée du 14 novembre 2012, correspondant à la pièce 8 de son dossier.

Il apparaît de ce descriptif que le travail de Monsieur L était basé sur plusieurs axes à savoir, la promotion des produits (Promotie), la vente (Verkoop), un travail administratif et un travail de coordination des projets (administratief werk-coördinatie belanrijke projecten).

Le détail des tâches sera examiné ci-après dans le cadre de l'examen de la fonction exercée par Monsieur L qui indique avoir exercé une fonction de représentant de commerce, ce qui est contesté par la Société St GOBAIN.

Monsieur L expose que son travail s'articulait en trois axes à savoir :

- Réaliser des prescriptions auprès des architectes c'est-à-dire fixer des rendez-vous avec ceux-ci dans le cadre de marchés publics ou de projets privés d'envergure et les assister dans la rédaction du cahier des charges et lorsque le marché public était attribué ou qu'un contrat pour un projet privé était conclu avec un entrepreneur, il entrait en contact avec l'entrepreneur pour proposer les produits et suggérer de travailler avec des sous-traitants appelés des poseurs et si l'entrepreneur acceptait Monsieur L intervenait afin que le sous-traitant traite avec un grossiste fournissant des produits provenant de l'entreprise Saint Gobain.
- Prospecter de nouveaux grossistes afin que de nouveaux contrats soient conclus entre eux et l'entreprise Saint Gobain
- Assurer le suivi auprès des sous-traitants et recueillir les plaintes éventuelles des clients.

Monsieur L a été victime d'un grave accident sur le chemin du travail le 24 août 2018, il a été en incapacité de travail jusqu'au 31 janvier 2019.

Monsieur L a repris le travail dans le cadre d'un mi-temps médical le 4 février 2019.

Le 4 novembre 2019, Monsieur L a été licencié moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 12 mois et 18 semaines de rémunération, diminuée de 28 jours à titre d'outplacement, soit un montant brut de 119.496,13 €.

Le 6 décembre 2019, le conseil de Monsieur L a sollicité les motifs du licenciement ainsi que le détail du calcul de la rémunération de base prise en compte pour le calcul de l'indemnité de rupture, le détail du bonus individuel et il a réclamé le paiement d'une indemnité d'éviction équivalente à six mois de rémunération.

Les motifs du licenciement ont été communiqués par lettre recommandée du 5 février 2020.
La Société St GOBAIN a également communiqué les informations demandées quant à l'indemnité compensatoire de préavis et au bonus individuel et a contesté être redevable d'une indemnité d'éviction estimant que Monsieur L n'exerçait pas les fonctions de représentant de commerce.

Monsieur L a introduit la présente procédure par une requête déposée le 2 novembre 2020.

Par jugement prononcé le 2 mars 2021, le tribunal de céans autrement composé, après avoir constaté que Monsieur L était favorable à un processus de médiation alors que la SA St GOBAIN n'y était pas favorable, a considéré qu'un rapprochement entre les parties restait possible et a donc ordonné une médiation.

Après avoir accepté sa mission, le médiateur a fait savoir au tribunal, le 22 mars 2021, qu'une des parties ne souhaitant pas entamer la médiation, elle mettait fin à sa mission.

Les parties ont donc sollicité la fixation en établissant un calendrier de procédure.

RECEVABILITE

Compétence territoriale

La Société St GOBAIN conteste tout d'abord la compétence territoriale du tribunal du travail de Liège, division Liège.

Elle estime que c'est le tribunal du travail de Gand, division St Nicolas, qui est compétent, le siège social de la société étant à Kallo.

Elle rappelle tout d'abord les termes de l'article 627, 9° du code judiciaire qui prévoit que le juge de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise est compétent pour les contestations relatives à l'activité professionnelle des travailleurs salariés.

Elle relève le fait qu'il ressort des travaux préparatoires du code judiciaire que l'intention du législateur était de consacrer, dans cette disposition, d'une manière générale la compétence du juge du lieu du travail (Cass. 27 novembre 1995, *Soc.Kron.*, 1996,329).

Elle indique que si une certaine jurisprudence admet que le tribunal de l'un des arrondissements judiciaires dans lequel le représentant de commerce exerce son activité est bel et bien compétent, en l'espèce cette jurisprudence ne pourrait s'appliquer à Monsieur L qui n'est pas représentant de commerce et elle développe longuement les raisons pour lesquelles elle estime que celui-ci n'est pas représentant de commerce, (question qui sera examinée ci-après).

Monsieur L invoque quant à lui un arrêt prononcé par la Cour de cassation le 28 octobre 1985 qui précisait :

« *Qu'en décidant que la contestation relative à l'exécution des obligations résultant d'un contrat de travail peut être introduite devant n'importe quel tribunal du travail du ressort judiciaire dans lequel le travailleur est occupé, l'arrêt ne viole pas la disposition légale citée au moyen* »[1]

Monsieur L ne conteste pas que cette décision a été prise dans un dossier concernant un représentant de commerce mais indique que les enseignements qui peuvent être tirés de l'arrêt peuvent être applicables à tous les travailleurs qui exercent leur travail dans plusieurs arrondissements judiciaires.

Il cite ainsi un article de Madame A. FRY qui estime que « *Le principe tiré de cet arrêt de la Cour de cassation peut également trouver à s'appliquer à d'autres travailleurs qui, sans effectuer leurs prestations en qualité de représentant de commerce, exercent leur profession à différents endroits, le critère déterminant étant alors le caractère de permanence que doit revêtir l'occupation dans le lieu invoqué pour justifier la compétence territoriale* ».[2]

Monsieur L indique qu'il exerçait une grande partie de ses activités dans l'arrondissement judiciaire de Liège, qu'une grande partie des négociants c'est-à-dire des grossistes avec lesquels il avait des contacts étaient établis dans la région liégeoise.

Il relève que dans la lettre du 5 février 2020 communiquant les motifs du licenciement La Société St GOBAIN précise : « *Manager régional : spécifiquement les régions de Liège, Luxembourg et Grand-Duché du Luxembourg : la visite des architectes pour déterminer des prescriptions pour des projets. Cette fonction était prévue pour la région que vous couvrez de toute façon déjà* ».

Monsieur L souligne que La Société St GOBAIN, tout en concédant *que les endroits ou régions où le [concluant] effectuait effectivement certaines prestations sont suffisamment claires sur base des pièces des parties,* considère néanmoins que le siège social de la société situé à Kallo doit être retenu pour déterminer la compétence territoriale car il s'agit du seul endroit où les relations sociales se nouaient entre les parties et/ou étaient faites les communications à Monsieur L

[1] Cass. 28 octobre 1985,Pas.,I,p. 230
[2] A.FRY « actualités en matière de compétences » in Actualités en droit judiciaire,C.U.P., vo 83,p 40 à 42 et jurisprudence cité.

Monsieur L conteste cette position en soulignant que des contacts entre les parties se nouaient certes à l'occasion des réunions commerciales des managers régionaux mais que celles-ci ne se tenaient pas nécessairement à Kallo (pièce 34 renseignant la prochaine réunion à Hasselt et pièces 35 dont il résulte qu'à partir de 2018 les réunions ont été organisées au niveau régional), il indique qu'en définitive il se rendait à Kallo moins de 10 fois par an.

Position du tribunal :

Il n'est pas contesté que l'article 627, 9° du code judiciaire précise

« Est seul compétent pour connaître de la demande le juge la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et en général de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association de groupements pour toutes les contestations prévues aux articles 578 et 582, 3°,4° et 15°... ».

Dans un arrêt prononcé le 29 janvier 2016 la Cour du travail de Liège, division Liège, a précisé :

Selon la Cour de cassation , le « lieu où le travailleur exerce son activité» doit être interprété comme donnant la possibilité au travailleur d'en référer à la juridiction sociale de l'arrondissement judiciaire de l'endroit affecté à l'exercice de la profession et, si ce lieu s'étendait sur plusieurs arrondissements judiciaires, auprès du tribunal du travail de son choix dans le ressort de son occupation. Dans un arrêt plus récent, la Cour de cassation a réitéré sa jurisprudence disant : « Attendu qu'en vertu des articles 582, 3° et 4°, et 627, 9° du Code judiciaire, le tribunal du travail territorialement compétent pour connaître de ces demandes est le tribunal « de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société » ;

Le tribunal d'arrondissement de Liège, dans un jugement de principe du 13 septembre 2001, a considéré que : « ...La notion de « lieu où le travailleur exerce son activité » génère une abondante jurisprudence (Revue critique de jurisprudence belge, 4ème trimestre 1977, p. 611 ,n°171). Cette définition large a été interprétée comme donnant la possibilité au travailleur d'en référer à la juridiction sociale de l'arrondissement judiciaire de l'endroit affecté à l'exercice de la profession et, si ce lieu s'étendait sur plusieurs arrondissements judiciaires, auprès du tribunal du travail de son choix dans le ressort de son occupation (Cass. 28 octobre 1985, Se ch., Pas. 1986,1,230). Cependant, cette jurisprudence - essentiellement relative à des représentants de commerce - ne concerne que des travailleurs qui sont détachés du siège d'exploitation de l'entreprise par la volonté des parties (par contrat initial ou par affectation postérieure acceptée) et qui ont convenu d'attribuer une région géographique déterminée, habituelle et stable, à l'exercice de la profession et dont la modification ne pourrait ressortir du seul « ius variandi » de l'employeur car touchant une condition essentielle du contrat de travail : le lieu de travail convenu (art. 20-1° de la loi sur les contrats de travail). Le « chantier », c'est-à-dire l'endroit où un travailleur est envoyé en mission, indéfinissable par avance et désigné au seul gré de l'employeur, est en rapport avec la notion d'ordre donné par

l'employeur en vue de l'exécution du contrat (art. 17-2° de la loi sur les contrats de travail) et ne peut pas être considéré comme un endroit affecté à l'exercice de la profession. Ainsi, à l'égard des chauffeurs de bus, ce ne sera pas le territoire des différents itinéraires parcourus qui servira de critère déterminant la compétence territoriale du juge mais bien le lieu du dépôt de bus, qui est le seul lieu stable et déterminable puisque c 'est le point quotidien de départ et de retour du travailleur (cour du travail de Liège, section Namur, 26 septembre 2000, RG numéro 6696/2000) ».[3]

La Cour a ensuite constaté que le travailleur exerçait son activité de façon habituelle sur le site de Tihange et a considéré qu'elle était donc compétente même si le siège social de la société se trouvait à SINT-NIKLAAS.[4]

Dans un arrêt prononcé le 15 novembre 2013 la Cour du travail de Bruxelles a confirmé que la compétence territoriale était déterminée par le lieu d'exécution du contrat de travail et non par le lieu du siège de l'employeur.[5]

Si l'on s'en réfère, comme l'indique la Société St GOBAIN, aux travaux préparatoires dont il résulte que l'intention du législateur était de consacrer de manière générale la compétence du juge du lieu du travail, force est de constater qu'en l'espèce, le lieu d'exécution du contrat était effectivement principalement dans la région liégeoise.

La Société St GOBAIN a déposé la traduction du détail des visites faites par Monsieur L , dont il résulte qu'il y avait effectivement de nombreuses visites voire essentiellement des visites faites en région liégeoise.

Monsieur L était d'ailleurs Manager régional pour les provinces de Liège, Luxembourg et au Grand-Duché du Luxembourg.

Force est de constater que Monsieur L exerçait effectivement son activité principalement dans les régions Liège – Luxembourg et surtout dans la région de Liège comme en atteste le détail des visites faites.

Le tribunal du travail de Liège, division Liège, est donc bien compétent indépendamment de la question de savoir si Monsieur L devait être considéré ou non comme représentant de commerce.

Le tribunal estime dès lors que l'action de Monsieur L est recevable.

---

[3] Cass., 28 octobre 1985, 3è ch., Pas., 1986, I, 230.
Trib. Arr. Liège, 13 septembre 2001, RTA n°1/22/E, J-L M. c/ J. H.

[4] Cour du travail de Liège, division Liège, 29 janvier 2016, RG 2015/AL/66

[5] Cour du travail de Bruxelles, 15 novembre 2013, RG 2012/AB/1074

DISCUSSION

1.Complément d'indemnité de rupture

Monsieur L postule la condamnation de la Société St GOBAIN au paiement d'une somme de 1966,88 € bruts à titre d'indemnité de rupture complémentaire.

Il invoque le fait que pour calculer l'indemnité de rupture, la Société St GOBAIN a tenu compte d'une rémunération annuelle de 94.078,13 €, montant qui n'intégrait pas les avantages de toute nature consistant en la mise à disposition tant à des fins privées que professionnelles d'un téléphone, d'un abonnement pour le téléphone ainsi que d'un abonnement Internet.

Monsieur L estime que la mise à disposition :

- d'un téléphone doit être évaluée à 30 € par mois soit 360 € par an
- d'un abonnement de téléphone doit être évalué à 55 € par mois soit 660 € par an
- d'un abonnement Internet doit être évalué à 50 € par mois soit 600 € par an

La Société St GOBAIN indique que ces avantages en nature ne doivent pas être inclus dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, dans la mesure où Monsieur L payait une contribution personnelle pour ces avantages.

Comme le souligne Monsieur L les avantages ne doivent pas être calculés par référence au coût qu'ils représentent pour l'employeur, mais en fonction de l'économie qu'en retire le travailleur, étant entendu que le fait que le travailleur intervienne financièrement dans ce coût n'exclut pas l'existence de pareil avantage (C.trav. Liège, 27 mars 1996, JTT 1996, P393).

Force est de constater qu'en l'espèce, à titre d'exemple, la participation de Monsieur L pour le GSM était de 12,50 € par mois, ce qui évidemment est largement inférieur à l'avantage de la mise à disposition d'un téléphone et d'un abonnement.

Les montants sollicités par Monsieur L sont tout à fait conformes à la jurisprudence et les avantages peuvent être effectivement évalués à 360 € par an pour le téléphone, 660 € par an pour l'abonnement de téléphone et 600 € par an pour l'abonnement Internet.

Le tribunal estime que ces avantages devaient être inclus dans la rémunération de référence.

Le montant de la rémunération annuelle de référence s'élevait donc à la somme de 95.698,13 €.

Monsieur L devait percevoir une indemnité de 121.463,01 euros, or il a perçu une indemnité de 119.496,13 €, il y a donc un solde de 1966,88 euros bruts.

2. Indemnité d'éviction

Monsieur L. sollicite la condamnation de la Société St GOBAIN au paiement d'une indemnité d'éviction d'un montant de 47.849,06 euros.

Il invoque le fait qu'il avait la qualité de représentant de commerce, qu'il bénéficie d'une présomption d'apport de clientèle, compte tenu de la clause de non-concurrence contenue dans le contrat et que cette présomption d'apport de clientèle n'est pas renversée par l'employeur.

La Société St GOBAIN conteste la qualité de représentant de commerce de Monsieur L. et subsidiairement estime renverser la présomption d'apport de clientèle.

Rappel des principes

L'article 4 § 1 de la loi du 3/7/1978 relative au contrat de travail précise que :

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

La Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 29/9/2015 a précisé ce qu'il y a lieu d'entendre par représentant de commerce.[6]

La Cour rappelle dans son arrêt que le représentant de commerce est amené à effectuer des démarches afin de négocier des affaires en vue de la conclusion de nouveaux contrats même si, in fine, il n'a pas le pouvoir de conclusion.

L'article 4 de la loi du 3/7/1978 est d'ailleurs très clair à ce sujet puisqu'il précise que le représentant de commerce s'engage à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires.[7]

L'article 101 § 1 de la loi sur les contrats de travail du 3/7/1978 précise 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 un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de

[6] C.Trav. Bruxelles, 29/9/2015 (RG 2013/B/924)
[7] Le tribunal souligne.

un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur. (...) »

L'article 105 de la même loi précise que la clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle, l'employeur pouvant faire la preuve contraire le cas échéant.

Il y a lieu de rappeler que selon la jurisprudence, l'apport de clientèle ne vise pas uniquement la nouvelle clientèle mais également l'extension de la clientèle existante. En outre, la clientèle apportée ne doit pas être considérable mais il faut qu'il y ait néanmoins un certain nombre de clients apportés.[8]

En l'espèce

La Société St GOBAIN reprend dans ses conclusions, le descriptif des tâches exercées par Monsieur L en sa qualité de Manager régional des plaques.

Cette description précise que le Manager régional des plaques organisera son travail sur 6 domaines d'action et que le temps qu'il consacrera à chacun de ces domaines sera fonction de sa région et de sa spécialité, il sera déterminé en concertation avec la direction.

Les 6 domaines d'action comprennent

- la promotion
- les ventes (gestion des prix et des conditions) via les distributeurs
- les tâches administratives/de gestion régionale
- la coordination de projets importants
- le suivi de l'installateur
- l'étude de marché et informations sur le marché

Un détail des 6 domaines d'action est ensuite repris dans le descriptif des fonctions, ainsi qu'un pourcentage relatif à chaque domaine d'action.

La Société St GOBAIN estime que si la description prévoit qu'il y a effectivement une activité de prospection, il s'agit de recherche de projets auprès d'intermédiaires, à savoir des architectes, bureaux d'études, grands entrepreneurs, constructeurs de systèmes etc... mais qu'il ne s'agit pas des clients qui commandent. Elle estime que Monsieur L faisait essentiellement de la promotion et de la présentation des produits, mais qu'il ne prospectait pas lui-même de la clientèle pour conclure des affaires.

Elle estime qu'en toute hypothèse, la représentation commerciale de Monsieur L ne constituait pas l'objet principal de son contrat, puisqu'il avait également d'autres objectifs définis dans la description de poste à savoir, un support technique, le

[8] Compendium social, tome 3 de, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, p 2624 (et réf de jurisprudence)

suivi des chantiers, les plaintes, négociations, démonstrations et établissement des relations.

Elle indique qu'en 2019 le nombre de visites pour prospecter n'a été que de 3 %, en 2018 ce nombre était de 7,5 %.

Elle indique que la fonction de représentant de commerce doit en toute hypothèse exister au moment de la rupture du contrat de travail, pour pouvoir prétendre à une indemnité d'éviction, ce qui n'était plus le cas.

Elle fait référence également à un jugement prononcé par le tribunal du travail de Gand, division Termonde, pour un autre employé ayant la même fonction que Monsieur L , jugement au terme duquel le tribunal estimait que même si le demandeur avait bien visité des clients en vue de négocier et de conclure des affaires et qu'il avait bien exercé la fonction de représentant commercial, il ne démontrait pas que la représentation commerciale était l'objet principal de son contrat.

La Société St GOBAIN indique qu'en toute hypothèse, quand bien même le tribunal estimerait que Monsieur L était représentant de commerce, son apport de clientèle était insignifiant ou pratiquement inexistant, de sorte qu'aucune indemnité d'éviction n'est due.

La Société St GOBAIN réfute les arguments de Monsieur L selon lesquels en 2019 il y avait 31 clients avec lesquels il entretenait des relations et que parmi ces 31 clients, seuls 13 étaient déjà clients de la société en 2002.
Elle indique que cela ne signifie pas que l'apport de clientèle est dû aux efforts de Monsieur L .
Elle indique également qu'il ressort de la pièce 29 du dossier du demandeur, que 24 clients qui étaient clients en 2002 ont quitté la société.
Elle relève que l'apport de Monsieur L au vu des chiffres, ne peut être considéré comme une contribution significative et elle souligne qu'il y aurait eu dans la région de Monsieur L , une forte baisse du volume de « *plasterboards* » depuis 2012.

Monsieur L précise, quant à lui, que même si le descriptif des fonctions donne une indication quant à la teneur du travail, il ne peut être fait abstraction de la réalité, notamment en raison du fait que le temps consacré par le Manager régional à chacun des domaines dépendait de sa région et de sa spécialité, comme le précise d'ailleurs le descriptif des fonctions.

Il indique qu'en ce qui le concerne, la fonction de représentant était l'objet principal du contrat et ce jusqu'à la rupture de celui-ci.

Il dépose à son dossier de nombreuses pièces (pièce 2 à 29) qui démontrent qu'il faisait de la prospection, faisait des remises de prix.

Il indique qu'il résulte d'ailleurs des rapports d'évaluation annuelle, que la très grande majorité de son temps de travail était consacré à la vente des produits de la société,

qu'ainsi pour les années 2017 et 2018, 85 % des objectifs atteints étaient en relation avec la vente (pièce 38).

Il estime que la référence au jugement prononcé par le tribunal du travail de Gand, division Termonde, est sans pertinence dès lors que, comme cela a été rappelé ci-avant, chaque Manager régional organisait son travail et plus précisément le temps qu'il consacrait aux différents domaines, en fonction de sa région et de sa spécialité.

En ce qui concerne l'apport de clientèle, il relève que son contrat comportait bien une clause de non-concurrence, ce qui permet de présumer l'apport de clientèle.

Il indique, sur base des pièces qu'il dépose, qu'en 2019 il entretenait des relations avec 31 clients dans l'objectif que ceux-ci achètent les matériaux proposés par la société et que parmi ces 31 clients seuls 13 étaient déjà des clients de l'entreprise en 2002.
Il indique que le fait qu'il y ait 24 clients qui étaient clients en 2002 qui aient quitté la société ne prouve pas l'absence d'apport de clientèle.

Il indique également que si effectivement il y a eu une baisse du volume de plaques de plâtre à partir de 2012, c'est en réalité en raison de différents changements qui sont intervenus sur le marché, mais qu'il n'empêche que les volumes d'affaires réalisé en 2018, même s'ils ont diminué, ont connu une diminution moins importante pour lui (de l'ordre de 1 %) que pour certains de ses collègues (3 %).

Force est de constater, que selon le descriptif de fonctions, la fonction de Monsieur L n'était pas uniquement basée sur la prospection en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires, néanmoins le tribunal constate que Monsieur L dépose à son dossier de très nombreuses pièces qui permettent de conclure, que l'essentiel de son travail consistait effectivement à effectuer des démarches pour négocier des contrats.

Monsieur L produit de nombreuses pièces qui sont des offres faites pour la fourniture de produits commercialisés par la société (pièce 6 à 22).

Dans plusieurs pièces, il est fait référence aux offres qui ont été faites par Monsieur L et auxquels il est donné suite par l'envoi d'une remise de prix.

Les pièces relatives au détail des visites dans la liste d'actions de Monsieur L pour les années 2016,2017, 2018 et 2019, produites par la Société St GOBAIN, permet de constater que Monsieur L , conformément à ce qu'il soutient, effectuait des démarches en vue de négocier avec les intervenants, notamment lorsqu'il y avait de nouveaux chantiers, afin que les travaux soient effectués en faisant appel aux grossistes se fournissant auprès de la Société St GOBAIN.

Il dépose également des échanges de courriers dont il résulte qu'il négociait afin que de nouveaux grossistes travaillent avec la Société St GOBAIN.

Certes un jugement été prononcé par le tribunal du travail de Gand, division Termonde pour un autre employé qui exerçait également la fonction de Manager région mais il

s'agissait d'une autre région, or comme le spécifie le descriptif des fonctions, le temps consacré par chaque manager aux différents domaines d'action était déterminé en fonction de sa région et de sa spécialité. Dans ce jugement le tribunal relève quand même que le demandeur est bien représentant de commerce, mais estime que le demandeur ne démontre pas que la représentation commerciale et l'objet principal du contrat.

En l'espèce, le tribunal estime au contraire, que les pièces déposées par le demandeur permettent de conclure que l'objet principal de son contrat était effectivement la représentation commerciale, puisque son activité est essentiellement de négocier avec différents intervenants en vue de conclure des contrats pour l'approvisionnement des matières premières distribuées par la société St GOBAIN.

En ce qui concerne l'apport de clientèle, il y a lieu de rappeler que Monsieur L bénéficie d'une présomption, compte tenu de la clause de non-concurrence contenue dans le contrat.

Les éléments invoqués par la Société St GOBAIN ne permettent pas de renverser cette présomption d'apport de clientèle, puisqu'il apparaît effectivement qu'entre le moment où Monsieur L a commencé à travailler et le moment de son licenciement, il y a eu de nombreux nouveaux clients qui n'étaient pas en relation d'affaires avec la société auparavant.

Les chiffres de 2019 ne peuvent tenir de référence dès lors qu'à ce moment-là, Monsieur L venait de reprendre un travail en mi-temps médical, suite à un accident sur le chemin du travail dont il avait été victime l'année précédente.

C'est à tort également que la Société St GOBAIN indique que Monsieur L n'aurait subi aucun préjudice du fait de la résiliation du contrat.

Le fait que Monsieur L ait retrouvé un emploi, ne permet pas de considérer qu'il n'aurait subi aucun préjudice, la Société St GOBAIN reste d'ailleurs en défaut de rapporter cette preuve.

Monsieur L expose qu'il exploite désormais une entreprise spécialisée en corniches de parachèvement en plâtre, mais qu'il n'a pu garder la clientèle qu'il a apportée à la Société St GOBAIN.

Le type de clients sont effectivement pour la plupart très différents, la Société St GOBAIN traitant avec de grosses entreprises (fournisseurs auxquels les sous-traitants font appel) qui interviennent sur des chantiers d'envergure.

Le tribunal estime que Monsieur L apporte suffisamment d'éléments permettant d'établir sa qualité de représentant de commerce, ainsi que l'apport d'une clientèle justifiant l'octroi d'une indemnité d'éviction.

3. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et indemnité pour discrimination

Monsieur L sollicite la condamnation de la Société St GOBAIN au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, ainsi qu'au paiement d'une indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé.

La Société St GOBAIN conteste être redevable de ces indemnités et indique qu'en toute hypothèse, l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être cumulée avec une indemnité pour discrimination (Claeys&Engels,Praktijkboek Ontslag, Mechelen Kluwer, 2020,640).

Elle cite, en termes de conclusions, un arrêt prononcé par la Cour du travail de Bruxelles précisant que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ne peut être cumulée avec l'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, cette dernière étant considérée comme une indemnité due par l'employeur « à l'occasion de la fin du contrat de travail ».[9]

Force est de constater que l'article 9 § 3 de la CCT n° 109 précise que l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales.

L'indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé, telle que réclamée par Monsieur L est bien une indemnité due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Le tribunal estime qu'elle n'est donc pas cumulable avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sollicitée par Monsieur L

En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il y a lieu de rappeler les principes applicables.

a) Les principes :

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, 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 ».

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du

[9] C.trav. Bruxelles, 21 septembre 2020, RG 2018/AB/718.

travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »[10]

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».[11]

Le commentaire du texte de la C.C.T précise :

« 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 contrôle et la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs de son licenciement, lesquels ne lui auraient pas été notifiés dans la lettre de licenciement, doit adresser une demande par

---

[10] Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146

[11] L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227.

lettre recommandée à l'employeur et ce dans un délai de deux mois à compter de la fin du contrat.
Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur doit adresser sa demande dans un délai de six mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat (article 4 de la C.C.T n° 109).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la lettre recommandée pour communiquer, par recommandé, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement. Ce délai commence à courir le troisième jour ouvrable après la date de l'envoi de la demande du travailleur. (article 5 de la C.C.T n°109).
Si l'employeur ne communique pas ou s'il ne communique pas correctement les motifs concrets du licenciement au travailleur qui a introduit une demande, il est redevable d'une amende civile forfaitaire qui correspond à deux semaines de rémunération et qui est cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (article 7 de la C.C.T n°109).

En ce qui concerne la charge de la preuve (article 10 de la C.C.T n°109) il y a lieu de distinguer trois hypothèses :

- lorsque l'employeur a communiqué correctement les motifs du licenciement, la partie qui allègue des faits en assument la charge de la preuve ;
- lorsque l'employeur n'a pas communiqué ou pas correctement communiqué les motifs du licenciement, il lui appartient de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable ;
- lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

  (W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium Social 15-16, Droit du travail, Tome 3, p 2457)

En d'autres termes,

- soit l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur (qui les a demandés, le cas échéant), et, dans ce cas, l'employeur devra apporter la preuve du motif avancé, tandis que le travailleur devra apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, dans tous les cas qu'il est « manifestement déraisonnable » ;l'on se trouve donc dans le cadre classique du principe actori incumbit probatio, ou de l'article 1315 alinéa 1er du Code civil ;

- soit l'employeur ne communique pas les motifs du licenciement au travailleur, qui a demandé cette communication, et il appartient alors à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement qui n'a pas communiqué au travailleur et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable : si l'employeur n'a pas fourni le motif qui lui a été demandé,

l'employeur doit donc apporter la preuve, à la fois du motif du licenciement, et du fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable ; il y a là un véritable renversement de la charge de la preuve : le licenciement est présumé non fondé sur un motif valable au sens de la C.C.T. ;

- Si le travailleur n'a pas demandé les motifs de son licenciement, et n'a pas reçu ceci spontanément, il ne devra alors pas simplement fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable, mais devra en outre apporter la preuve du motif du congé lui-même.[12]

L'article 9 de la C.C.T. n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur licencié fixée forfaitairement et correspondant au minimum à 3 semaines et au maximum à 17 semaines de rémunération.
Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement (Commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n°109).

b) En l'espèce :

Monsieur L. a sollicité que les motifs du licenciement lui soient communiqués et par un courrier du 5 février 2020 la Société St GOBAIN a communiqué les motifs du licenciement.

Dans ce courrier, la Société St GOBAIN fait référence au fait que Monsieur L. a repris son travail à mi-temps et que dès lors, les clients auraient reçu moins de soutien et qu'il y aurait eu moins d'actions entreprises.

Il est fait état également du fait, que des postes alternatifs avaient été proposés à Monsieur L. qui aurait refusé ceux-ci.

Monsieur L. indique qu'il a tout mis en œuvre, lorsqu'il a recommencé à travailler, même dans le cadre d'un mi-temps médical, afin de maintenir ses chiffres et ses volumes et que à la fin du mois de septembre 2019, le volume national avait diminué de 1 % et son volume global n'avait quant à lui diminué que de 2 %, alors qu'il avait repris son travail depuis seulement le 3 février 2019 à mi-temps.

Monsieur L. indique qu'il n'a pas été consulté à plusieurs reprises pour trouver un autre poste de travail, mais qu'une seule proposition a été faite lors d'une réunion qui s'est tenue le 7 octobre 2019, réunion au cours de laquelle effectivement il a refusé la modification de postes proposés, s'agissant selon lui « de voies de garage ».

Il invoque une décision prononcée par le tribunal du travail du Hainaut, division Mons, qui a estimé que le licenciement motivé par le refus d'un travailleur d'accepter une

[12] S.GILSON « licenciement abusif et/ou manifestement déraisonnable : le point sur la question » in la rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination, Anthémis 2015,p.125.

modification de ses conditions travail doit être considérée comme un licenciement manifestement déraisonnable.

Monsieur L estime que la Société a agi avec précipitation en le licenciant, alors qu'une seule proposition de modification de fonction avait été formulée d'une part et alors qu'il n'y avait aucune raison de penser que son état de santé n'allait pas s'améliorer.

Le tribunal constate que Monsieur L travaillait au service de la Société St GOBAIN depuis de très nombreuses années.

Bien qu'il ait repris un travail à mi-temps à partir du mois de février 2019, il apparaît qu'il a mis tout en œuvre pour retrouver un volume de travail important, puisque son volume global n'avait diminué que de 2 % en septembre 2019.
La société n'apporte pas d'éléments de preuve concrète de ce que les clients se seraient plaints d'avoir reçu moins de soutien et de ce qu'il y aurait eu moins d'actions entreprises, même si on peut raisonnablement imaginer qu'en travaillant dans le cadre d'un mi-temps médical, Monsieur L n'avait pas la même disponibilité, il n'empêche qu'il apparaît qu'il a fourni un travail conséquent et la société ne fournit d'ailleurs aucune pièce selon lesquels elle aurait informé Monsieur L de problèmes qui se posaient.

Le licenciement de Monsieur L qui est intervenu à peine 8 mois après la reprise du travail peut être qualifié de licenciement manifestement déraisonnable, dans la mesure où un employeur raisonnable et prudent n'aurait pas pris cette décision.

Rien n'indique en effet que Monsieur L n'aurait pas eu la possibilité de reprendre un travail à temps plein à moyen terme ou n'aurait pas pu éventuellement être affecté à un autre poste de travail, si d'autres propositions avaient été faites et négociées.

Le tribunal estime qu'il y a lieu d'accorder à Monsieur L une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Cette indemnité sera fixée à 6 semaines de rémunération soit 11.042,09 euros.

Quant aux dépens

Monsieur L sollicite la condamnation de la Société St GOBAIN aux dépens soit l'indemnité de procédure fixée à 7500 €.

La Société St GOBAIN sollicite la condamnation de Monsieur L à l'indemnité de procédure majorée soit 15.000 € et à titre subsidiaire, l'indemnité de base de 7500 €.

Elle demande également que la décision à intervenir soit déclarée non exécutoire par provision et demande au tribunal de déclarer la demande d'exclusion de cantonnement non fondée.

Force est de constater que Monsieur L ne sollicite pas au terme de ses conclusions de demande d'exclusion de cantonnement.

En ce qui concerne l'exécution provisoire, il n'y a pas lieu de déroger à l'article 1397 du code judiciaire qui prévoit que les jugements définitifs sont exécutoires par provision.

En ce qui concerne les dépens, il y a lieu d'appliquer le montant de l'indemnité de procédure de base telle que fixée à partir du 1er mars 2023, soit la somme de 7000 € laquelle devra être majorée de la contribution au fonds d'aide juridique fixée à 20 €.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant publiquement et contradictoirement ;

Dit la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne en conséquence la Société St GOBAIN Construction Products Belgium à payer à Monsieur L :

- la somme de 1.966,88 € à titre d'indemnité de rupture complémentaire
- la somme de 47.849,06 € à titre d'indemnité d'éviction
- la somme de 11.042,09 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

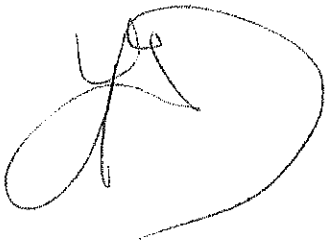
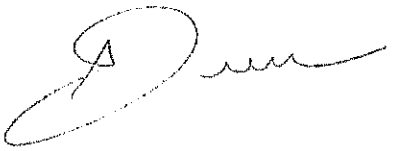
A majorer des intérêts légaux à partir du 4 novembre 2019.

Condamne la Société St GOBAIN Construction Products Belgium aux dépens soit l'indemnité de procédure fixée à 7500 € ainsi que 20 € correspondant à la contribution au fonds relatif à l'aide juridique de seconde ligne.

AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Les Juges sociaux, Le Juge,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **20/03/2023 par** . Juge, assistée de . **Greffier,**

Le Greffier, Le Juge.