

**Tribunal du Travail de Liège - Division Liège**  
**Jugement de la Troisième chambre du 28/10/2020**

---

**En cause :**

**Madame V.,**

Partie demanderesse, comparissant personnellement, assistée de Maître Alexandra TYMEN, avocate substituant son confrère Maître Christiaan DELPORTE, avocat, à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT, Chaussée de la Hulpe, 181/24.

**Contre :**

**NETWORK RESEARCH BELGIUM SA**, (BCE: 0430.502.430), dont le siège est établi Parc Industriel des Hauts-Sarts, 2<sup>ème</sup> avenue, 65 à 4040 HERSTAL.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Valentin HANQUET, avocat substituant son confrère Maître Olivier RIJCKAERT, avocat, à 1050 IXELLES, Avenue Louise, 65/11.

---

**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 19/07/2019 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue par la chambre de céans le 8/10/2019 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 23/12/2019 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 24/02/2020 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 3/06/2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 14/07/2020 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 3/08/2020 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 23 septembre 2020.

**1. FAITS PERTINENTS :**

- La demanderesse a été occupé pour le compte de la société NETWORK RESEARCH BELGIUM (ci-après « NRB ») à partir du 5 septembre 2016 jusqu'au 13

---

décembre 2018 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée d'employée signé le 19 août 2016.

Sur ses fiches de paie, la fonction reprise est « Account Manager ».

Le contrat prévoit tant une rémunération fixe qu'une rémunération variable (articles 5 et 6).

Un avenant au contrat sera signé quant aux modalités de paiement de la rémunération variable le 15 décembre 2017.

- NRB est active dans le secteur informatique en Belgique, ayant pour objet social la création et l'exploitation d'outils informatiques de gestion et d'échanges d'informations à caractère public ainsi que le développement, la vente et l'exploitation de systèmes d'aide à la configuration, à l'évaluation et au suivi de réseaux téléinformatiques.

- Par lettre recommandée du 13 décembre 2018, NRB a mis fin au contrat de travail de la demanderesse, moyennant paiement d'une indemnité de préavis équivalente à 12 semaines de rémunération.

Par lettres des 15 février 2019 et 14 mars 2019, la demanderesse a mis en demeure son ex-employeur de lui payer un complément d'indemnité compensatoire de préavis, une indemnité d'éviction, du bonus pour 2018 et une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

NRB a accepté de payer un complément d'indemnité de préavis mais n'a pas accepté les autres revendications de la demanderesse au motif, respectivement, qu'elle n'aurait pas eu la qualité de représentante de commerce, que son contrat de travail n'était plus en cours au 31 décembre 2018 et que son licenciement était justifié par ses mauvaises performances.

- La demanderesse a introduit la présente action le 19 juillet 2019.

## **2. OBJET DE LA DEMANDE**

Selon ses conclusions de synthèse, la demanderesse sollicite la condamnation de la défenderesse au paiement de :

- 36.614,18 euros bruts, à titre d'indemnité d'éviction, à augmenter des intérêts légaux depuis le 13 décembre 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;
- 54.901,71 euros bruts provisionnels, à titre de bonus pour l'année 2018, à augmenter des intérêts légaux depuis le 13 décembre 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

- 8.421,92 euros bruts provisionnels, à titre de pécules de vacances sur le bonus 2018, à augmenter des intérêts légaux depuis le 13 décembre 2018 et des intérêts judiciaires
- 47.880,09 euros bruts, à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux depuis le 15 février 2019 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

Elle postule également à la condamnation de NRB au paiement des dépens, y compris l'indemnité de procédure fixée à 6.000 EUR et demande à ce que la décision à intervenir soit déclarée exécutoire par provision, nonobstant tout recours, sans caution, ni cantonnement.

### **3. RECEVABILITE**

La demande est recevable pour être introduite devant le tribunal compétent dans la forme légale eu égard aux articles 700 et 704 §1 du code judiciaire.

### **4. DISCUSSION**

#### **A) Indemnité d'éviction :**

L'article 101 de la loi du contrat 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 n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.*

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

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

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

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

---

### A.1) Notion de représentant de commerce :

#### En droit :

L'article 4 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que le contrat de travail de représentant de commerce est : « *Le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, (...), sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.* »

« *Cette disposition requiert que le représentant de commerce prospecte ou visite des personnes ou des établissements qui sont des clients ou qui peuvent le devenir et qu'il conclue ou, a tout le moins, négocie avec eux des affaires* »<sup>1</sup>.

« *Prospecter signifie rechercher une clientèle. Il peut s'agir de rechercher des clients nouveaux ou de tenter de vendre une nouvelle gamme de produits à la clientèle existante. La visite de clientèle implique quant à elle, l'existence d'un contact direct entre le client potentiel et le représentant de commerce, au-delà des locaux de l'entreprise. Les deux activités doivent être exercées conjointement* »<sup>2</sup>.

La doctrine et la jurisprudence interprète de façon fort large la notion de clientèle : particuliers ou commerçants, grossistes ou détaillants <sup>3</sup>. Il s'agit donc d'une notion ouverte.

La négociation ne doit pas nécessairement mener à la conclusion d'un contrat ou à une commande, le simple fait qu'il y ait des entrevues personnelles directes en vue de la conclusion d'affaires suffit. Les négociations impliquent des démarches, des entrevues et des contacts afin de parvenir à un accord <sup>4</sup>.

Négocier implique nécessairement l'existence d'un pouvoir de discussion des conditions de l'opération à conclure.

L'article 88 de la loi ajoute que : « *Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 90* ».

En conséquence, il appartient au tribunal de vérifier dans le cas d'espèce que la demanderesse a été chargée de 1) visiter et 2) de prospecter une clientèle 3) dans le but de négocier ou/et de conclure des affaires. En outre, ces tâches doivent représenter l'essentiel du contrat de travail.

---

<sup>1</sup> Cass. 9 mai 2011, *J.T.T.*, 2011, p. 443.

<sup>2</sup> Tribunal du travail de Mons, 26 NOVEMBRE 2012, R.G.n° 11/559/A, in *juridat.be*

<sup>3</sup> P.L. Leclercq, *Le statut des représentants de commerce*, 2005, Kluwer, p.6 à 11.

<sup>4</sup> Voir en ce sens A., Lenaerts, et csrt « Chapitre 14 - L'indemnité d'éviction du représentant de commerce » in *La rupture du contrat de travail*, Bruxelles, Éditions Larcier, 2017, p. 662

---

En l'espèce :

La demanderesse a exercé, selon ses fiches de paie et l'avenant au contrat d'emploi, la fonction d'*Account Manager* au sein du service *Public & Social Sector*.

NRB conteste la qualité de représentant de commerce au vu de cette qualification d'*account manager*. Néanmoins, il ne dépose aucun descriptif de cette fonction.

La définition suivante peut être trouvée via internet : « *En tant qu'Account Manager, vous gérez un certain nombre de clients de votre entreprise. Vous réfléchissez avec ces clients (accounts) et investissez de différentes manières dans ces accounts. De cette façon, vous développez une stratégie de vente pour vos clients sur base de leurs désirs et attentes. Vous examinez aussi s'ils sont satisfaits de vos produits ou services et s'il y a moyen d'améliorer l'une ou l'autre chose. Vous essayez également de recruter de nouveaux clients pour votre entreprise en faisant de la prospection active auprès de clients potentiels. En général, vous êtes assisté dans vos missions par une équipe d'accounts.*

*Quelles sont les tâches d'un Account Manager? Bonne connaissance des produits et/ou services et mise à jour constante de cette connaissance ; Elaboration de stratégies clients sur base d'analyses ; Prospection de nouveaux clients; Administration financière; Gestion et suivi des relations clients ; Vente. »* in jobat.be.

Concernant la visite et la prospection, la demanderesse dépose des notes de frais, encore en sa possession, reprenant les frais de parking et restaurant qu'elle a exposé durant une partie de son occupation. Elle n'est plus en possession des autres mais dépose des extraits de compte reprenant les montants payés par NRB pour ses notes qui viennent en surplus des frais forfaitaires mensuels de 200€ octroyés.

NRB conteste ces visites et prospections à l'aide de tableaux relatifs aux notes de frais rentrées au sein de l'entreprise ventilées par fonction. A la question de savoir où, sur ces tableaux sont repris les « vrais » commerciaux, NRB répond qu'ils sont inclus sous la rubrique « *account manager* »... A défaut de ventilations et de pièces à l'appui de ces tableaux, il ne peut en être tiré aucune conclusion par le tribunal.

En pièce 18, la demanderesse produit un courriel de son responsable hiérarchique reprenant un listing de « clients /prospects »

Le tribunal considère que la demanderesse établit avoir visité et prospecté une clientèle.

Le but de négocier et/ou de conclure un contrat est clairement démontré par les mails déposés par la demanderesse. S'il est manifeste qu'elle n'avait pas le pouvoir de signer les contrats, elle réalisait toutes les phases antérieures de la négociation en vue de la signature des contrats. Le tribunal aura égard à l'aspect qualitatif des contrats négociés et non à leur nombre.

---

La demanderesse dépose un extrait de son compte LinkedIn où Monsieur G., BID Manager chez NRB, confirme qu'elle travaillait dur pour identifier les besoins des clients, ce qui permettait d'aboutir, le plus souvent, à la conclusion d'un contrat. Il s'agit bien là de la démonstration de négociation en vue de conclure un contrat.

NRB fixait des objectifs en termes de chiffre d'affaires à générer dans le chef de la demanderesse. Pour l'année 2018, ces objectifs étaient relatifs notamment aux postes suivant: «*Order Intake 2018*», soit les nouvelles commandes ; «*Order Intake 2018 'New named Accounts'* », soit les nouveaux clients; « *Order Intake 2018 'Strategic Solutions'* » soit les nouvelles commandes concernant des services stratégiques (sécurité, GDPR, ... etc.).

Si pour chacune de ces catégories, NRB demandait à la demanderesse de générer un chiffre d'affaires donné c'est qu'elle y contribuait par son travail à défaut, l'objectif fixé n'aurait jamais pu être atteint.

Cette condition est donc remplie par la demanderesse.

L'essentiel du temps de travail : S'agissant de contrat portant sur des millions d'euro, même si le nombre de clients est relativement faible, il est logique que beaucoup de temps y soit consacré afin de remporter le marché. Ainsi la conclusion du contrat PARTENA s'étalera sur la quasi-totalité de l'année 2018, marché que NRB remportera contre une société Cogeka. Il n'est d'ailleurs pas contesté que la demanderesse exerçait sa fonction d'account manager à temps plein.

Les tâches de prospection et visite de la clientèle en vue de négociation était l'essentiel du temps de travail de la demanderesse.

Conclusion : à défaut d'une définition de fonction claire établie par NRB en début de contrat et tenant compte de ce qui a été relevé ci devant, le tribunal considère que la demanderesse bénéficie du statut de représentant de commerce.

## A.2) Apport de clientèle

### En droit :

La présence d'une clause de non-concurrence dans un contrat de travail crée une présomption d'un apport de clientèle selon l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978.

Le tribunal relève que le contrat de travail ne reprend pas de clause de non concurrence de sorte que la demanderesse doit effectivement apporter la preuve d'un apport de clientèle.

On entend par « **apport de la clientèle** », la hausse du nombre de clients par le gain de nouveaux clients ou la récupération d'anciens clients qui n'avaient plus passé de

---

commandes <sup>5</sup> ou encore le développement de la clientèle existante. Selon la Cour de Cassation, il n'y a clientèle que lorsqu'elle offre un avantage pour l'entreprise, à savoir la possibilité de commandes futures, possibilité qui ne doit pas être insignifiante <sup>6</sup>.

Toutefois cet apport de la clientèle doit être examiné de façon raisonnable, notamment en fonction de l'objet du commerce <sup>7</sup>, de la personnalité des acheteurs (privés ou professionnels), du nombre et / ou de la valeur de la clientèle existante <sup>8</sup>. L'évolution du chiffre d'affaires peut être un élément<sup>9</sup> mais n'est pas déterminant.

*« La clientèle apportée ne doit pas être considérable. Il faut toutefois qu'un certain nombre de clients soit apporté. Il ne suffit pas qu'il y ait quelques rares clients pour que l'on considère qu'il y ait apport de clientèle. (...) La notion d'"apport de clientèle" signifie que l'existence de la clientèle doit avoir augmenté sur le plan du chiffre d'affaires ou du nombre »<sup>10</sup>.*

Selon Ph Leclercq, même si la tendance de la jurisprudence est d'admettre plus largement la notion d'apport de clientèle, le juge doit procéder à une double démarche. D'une part, vérifier s'il y a eu apport de clientèle c'est-à-dire de nouveaux clients et ensuite examiner l'importance de cet apport qui peut être déterminé par l'importance du chiffre d'affaires<sup>11</sup>.

#### En l'espèce :

La demanderesse affirme avoir apporté les clients suivants et dépose au dossier pour en attester des courriels ou sms : la Banque Nationale de Belgique, Partena Professional, l'Université Libre de Bruxelles, SRWT tec Wallon, SPF Mobilité et Transport, l'hôpital Erasme, SPF Affaire Etrangère et SD Worx.

NRB conteste et apporte les éléments suivants :

- Pour la BNB, un échange de mail, notamment avec la demanderesse, atteste que la société a décidé de ne pas postuler à l'appel d'offre en raison d'une offre EUC pas assez compétitive ;
- Le contrat PARTENA n'est pas signé par la demanderesse mais par un tiers ;
- La SRWT a signé un contrat suite à une offre de juillet 2016 ;
- Le contrat avec le SPF Mobilité date de 2004 et les reconductions sont antérieures à l'engagement de la demanderesse ;
- L'ULB est un client préexistant ;
- ACERTA n'a jamais été client ;

---

<sup>5</sup> C.T. Bruxelles, 2.11.2010, JTT 2011, p 101

<sup>6</sup> Cass. 15.06.1988, pas. 1988, p1228 ; cass 2.05.1983, JTT 83, p.292)

<sup>7</sup> cfr en ce sens CT Liège, le 11.05.1998, JTT 98, p.418),

<sup>8</sup> C.T Bruxelles , 15.05.96, JTT 97, p.192

<sup>9</sup> C.T Bruxelles, 9.10.1996, Or 98, 1

<sup>10</sup> Trib. trav. Liege, 20 septembre 2013, R.G. n° 2012/AL/693, *inéd.* cité par A., Lenaerts, op. cit , p. 677

<sup>11</sup> Le statut du représentant de commerce, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2005, p. 140

---

Le tribunal retient :

- La BNB et ACERTA ne sont pas des clients de NRB, il ne saurait donc avoir été apporté par la demanderesse.
- Concernant ACERTA, SD Works si la demanderesse démontre les avoir prospecté, elle ne démontre pas qu'ils soient devenus client de NRB.
- PARTENA, l'ULB, la SRWT et les SPF sont des clients existants.

Néanmoins, en ce qui concerne ces derniers types de clients, le tribunal considère que la demanderesse dépose en son dossier des éléments permettant d'affirmer qu'elle a considérablement développé cette clientèle. Le cas de PARTENA est le plus emblématique : un chiffre d'affaire porté à plus de 20 millions. La simple signature du responsable hiérarchique de la demanderesse sur ce contrat n'est pas significative de l'absence de développement par elle de ce client. Pour les autres clients existants, NRB n'apporte pas de chiffre permettant d'infirmier le développement par la demanderesse comme en atteste les mails et sms déposés par elle ainsi que la performance de ses objectifs.

Il y a donc bien eu apport de clientèle par le développement d'une clientèle existante ayant augmenté le chiffre d'affaire de NRB de façon notable.

### A.3) Absence de préjudice

#### En droit :

*« Quand l'apport de clientèle est prouvé et que les autres conditions pour l'obtention d'une indemnité d'éviction sont respectées, l'employeur peut encore essayer d'échapper au paiement de cette indemnité en démontrant que le représentant de commerce ne subit pas de préjudice. La charge de la preuve incombe alors à l'employeur : il ne peut pas attendre que le travailleur démontre l'existence d'un dommage. L'employeur doit prouver soit que le travailleur n'a pas perdu la clientèle, soit que ce dernier renonce à la valorisation de celle-ci»<sup>12</sup>.*

Le tribunal du travail de Liege a jugé que : *« Cette absence de préjudice doit être prouvée avec certitude. L'employeur devra prouver qu'une partie substantielle de la clientèle a suivi le représentant de commerce. Elle ne peut être déduite du fait que le représentant de commerce trouve du travail, idéalement après son licenciement, dans la même qualité et dans un secteur identique ».*<sup>13</sup>

#### En l'espèce :

NRB affirme que la demanderesse n'aurait subi aucun préjudice du fait de son licenciement, en raison de son recrutement, en mars 2019, auprès de CAPGEMINI.

---

<sup>12</sup> A., Lenaerts et csrt, op. cit , p. 687

<sup>13</sup> Trib. trav. Liege, 17 janvier 2013, R.G. n° 4001361, *ined cité par A., Lenaerts et csrt*, p. 691



---

NRB se borne à lister sa clientèle et celle de CAPGEMINI afin de démontrer des activités similaires mais ne prouve en aucune façon qu'une partie substantielle de sa clientèle l'a suivi.

Tenant compte de la jurisprudence vantée ci-avant, l'absence de préjudice suite à la rupture du contrat d'emploi n'est pas démontrée.

A.4) Montant de l'indemnité d'éviction :

L'ensemble des conditions requises par l'article 101 de la loi étant présente, la demanderesse a droit à une indemnité d'éviction chiffrée par elle à 36.614,18 € bruts, montant non contesté par NRB.

C'est à ce montant que NRB sera condamné à titre d'indemnité d'éviction.

B) Le Bonus 2018 :

En droit :

L'article 1134 du Code civil dispose que:

*« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.*

*(...)*

*Elles doivent être exécutées de bonne foi. »*

La Cour du travail de Bruxelles, chambre néerlandophone a jugé que l'on pouvait s'écarter du principe de divisibilité d'un bonus par convention. L'octroi d'un bonus peut être lié à la condition d'être en service au moment de l'octroi du bonus.<sup>14</sup>

L'article 1 de l'avenant au contrat de travail signé le 15 décembre 2017 prévoit que :

*« Le Travailleur peut prétendre, moyennant la réalisation de certains objectifs, à une rémunération variable annuelle d'un montant de 34.601,14€ brut.*

*Les principes et règles relatifs à la politique de rémunération variable sont décrits dans la note de politique de rémunération variable destinée au personnel avec variable contractuel et reprise sous l'intitulé 'Sales Incentive Plan'. Celle-ci est révisable tous les ans par l'instance décisionnelle compétente.*

*Les objectifs quantitatifs et/ou non quantitatifs sont fixés annuellement et communiqués au Travailleur. La fixation de ces objectifs fait l'objet annuellement d'un document écrit.*

*La liquidation se fera lors du constat de la réalisation des objectifs, sur base du système en vigueur dans l'entreprise, et au plus tard le 30 juin de l'année qui suit (1+1) pour autant que le contrat de travail soit toujours en cours au 31 décembre de l'année (T).(...) ».*

---

<sup>14</sup> C.trav Bruxelles, 14 juin 2010, JTT, 2011, p 106

L'article 1 du Sales Incentive Plan dispose :

*«Le SIP (Sales Incentive Plan) est en vigueur du 1er janvier au 31 décembre 2018 ».*

L'article 5 du Sales Incentive Plan dispose:

*« La liquidation est soumise à la condition de présence à la fin de l'exercice. En cas de terminaison du contrat avec le participant avant la fin de la période d'effet, aucun paiement ne sera effectué conformément à ce plan ».*

En l'espèce :

La demanderesse postule à la divisibilité du bonus 2018 sur base du contrat de travail (article 6) et de son avenant qui ne prévoient pas de condition de présence au 31 décembre de l'exercice concerné.

C'est avec un aplomb certain et une bonne foi toute relative que la demanderesse affirme à propos du sale incentive plan 2018, en terme de conclusions (p 18) : *« Madame V. n'a jamais marqué son accord sur ce document, ni même ne le connaissait jusqu'aux conclusions principales de NRB. Il ne lui est donc pas opposable, d'autant qu'il contrevient aux dispositions de son contrat de travail ».*

Cette affirmation est contraire au propre dossier de pièces déposé par la demanderesse. En effet, en pièce 9, elle dépose le mail par lequel elle a, en date du 28 juin 2018, fait parvenir à un responsable, son accord signé sur les objectifs 2018.

Au regard de la signature de la demanderesse, on peut lire : *« les règles applicables aux variables sont décrites dans le document « SIP 2018 » ; le participant adhère explicitement aux dispositions de ce plan. »*

La demanderesse a dès lors clairement adhérer au sale incentive plan de 2018 qui prévoyait bien l'indivisibilité du bonus de cette année. Dès lors, la convention des parties faisant loi, c'était à juste titre qu'aucun bonus 2018 ne saurait être attribué à la demanderesse compte tenu de ce qu'elle n'était pas présente à la fin de l'exercice définit comme étant le 31 décembre de cette année-là.

Il ne saurait être question d'une faute dans l'application de cette convention étant entendu que chacune des parties savait que jusqu'au jour J-1, (J étant le jour du paiement du bonus) celui-ci n'était pas acquis en tout ou partie.

Ce chef de demande sera déclaré non fondé.

C) Le licenciement manifestement déraisonnable :

En Droit :

La CCT n°109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

---

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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, qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

Le commentaire du texte de la CCT 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 contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».*

Le licenciement ne sera donc pas manifestement déraisonnable au sens de l'article 8 de la CCT n°109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier n'est pas une décision que n'aurait jamais prise un employeur normal et prudent.<sup>15</sup>

Le caractère marginal du contrôle judiciaire prévu par l'article 8 de la CCT et qui porte sur l'analyse des motifs du licenciement est exprimé par le terme *manifestement déraisonnable* et par le fait qu'il doit s'agir d'une décision qui n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à 3 semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

---

<sup>15</sup> A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 58-62.

---

L'article 10 de la CCT n°109 détermine la répartition de la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur en cas de contestation du motif de licenciement.

Cette répartition est liée au respect ou non de la procédure de communication des motifs concrets qui ont conduit au licenciement (articles 5 et 6 de la CCT) :

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

Le texte, en prévoyant que chacune des parties qui allègue des faits en assume la charge de la preuve, fait application du droit commun de la preuve<sup>16</sup>.

Le droit commun de la preuve est prévu aux articles 870 du Code judiciaire<sup>17</sup> et 1315 du Code civil<sup>18</sup>.

Le principe de la collaboration à l'administration de la preuve trouvera également à s'appliquer dans cette optique civiliste<sup>19</sup>.

Le fardeau de la preuve sera supporté par l'employeur (s'il n'a pas communiqué les motifs du licenciement) ou par le travailleur (qui n'a pas demandé les motifs ou a dûment reçu communication de ceux-ci)

#### En l'espèce :

Par courrier du 4 avril 2019, NRB répond à la demande de motivation du licenciement demandé par le conseil de la demanderesse en date du 15 février 2019 en ces termes :

*« Madame V a débuté ses prestations chez NRB le 12 septembre 2016 ; son contrat a pris fin le 13 décembre 2018. Elle a occupé la fonction d'Account Manager dans le secteur Public & Social.*

*Au fur et à mesure, nous avons dû faire le constat que Madame V. ne répondait pas aux exigences de la fonction qui lui était confiée, pour les motifs suivants :*

- *Faible autonomie, manque de capacité de réussir un projet sans le support disproportionné des ressources NRB,*

---

<sup>16</sup> A. FRY, « La CCT n°109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in Actualités et innovations en droit social, sous la dir. de J. CLESSE et H. MORMONT, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, pp. 90-95.

<sup>17</sup> Article 870 du Code judiciaire : Chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

<sup>18</sup> Article 1315 du Code civil : Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

<sup>19</sup> Art.871 du Code judiciaire : Le juge peut néanmoins ordonner à toute partie litigante de produire les éléments de preuve dont elle dispose.

- 
- *Manque systématique d'anticipation. Nous avons constaté qu'il y avait un manque de vision stratégique sur la plupart des comptes clients dont elle s'occupait (par exemple, les comptes ne sont pas animés, il n'y a pas une présence suffisante chez le client, pas ce rencontre avec les décideurs, on se sait pas ce qui se passe chez le client).*
  - *Manque de suivi business : la gestion des clients attribués était peu efficiente voire parfois même déficiente, entraînant le transfert de 1 ou 2 clients de son périmètre vers le périmètre d'un autre Account Manager.*
  - *Manque d'évolution dans l'apprentissage des solutions NRB et ce malgré les nombreuses explications fournies lors des sales meetings, des sales enablements et des sales meet sales. Madame V. ne s'approprie pas l'approche technique, financière et opérationnelle minimale nécessaire, ce qui entraîne notamment un manque de maîtrise et d'implication dans la gestion des cahiers des charges, ainsi qu'un manque de compréhension technique et financière approfondie des offres.*
  - *Retour négatif de deux clients importants. Ils n'étaient pas satisfaits de la collaboration avec Madame V. allant jusqu'à ne plus vouloir travailler avec cette dernière. Pour un de ces clients, nous avons dû rapidement transférer fin 2017 ce client à un autre Account Manager. Pour le second client, nous avons dû mettre un autre Account Manager pour faire le lien avec le client.*
  - *Manque de retour et de suivi vers son management malgré les relances.*

*La People Review d'avril 2018 mentionnait aussi un résultat 'Insuffisant' au niveau performance et 'A la hauteur des exigences' au niveau de l'implication. Il y a eu de nombreux feedbacks oraux qui lui ont été faits ainsi qu'un résumé d'une rencontre qui a eu lieu le 11 octobre 2018 et qui fait un bilan après 2 ans de collaboration.*

*L'intervention d'un de nos clients dans le second semestre 2018 pour demander le changement d'Account Manager nous a décidé à mettre fin au contrat.*

*En conclusion, les compétences mises en œuvre ne correspondaient pas à ce qui est attendu d'un Account Manager confirmé. Ce sont les raisons pour lesquelles NRB a pris la décision de mettre fin au contrat de travail de Madame V. ».*

Dès lors que l'on considère que la défenderesse a communiqué les motifs concrets suite à une demande conforme à l'article 4 (non contesté par NRB), il appartient donc à chacune des parties qui allègue un fait d'en assumer la charge de la preuve.

NRB doit donc rapporter la preuve des faits avancés dans sa lettre du 4 avril.

De son côté, il appartient au demandeur de rapporter la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

NRB fait état de 3 courriels adressés à la demanderesse par Monsieur F., son supérieur hiérarchique où il aurait été constaté que celle-ci n'accomplissait pas son travail de manière satisfaisante :

- 
- Le 11 octobre 2018, Monsieur F. et la demanderesse ont, lors d'une réunion d'évaluation, fait le bilan des deux années de collaboration au sein de NRB. Le compte rendu de cette réunion communiqué le 16 octobre 2018 est rédigé comme suit:

*« (...) Dans le but de faire évoluer favorablement cette situation difficile, nous ferons le point mensuellement.*

*Tu peux compter sur mon soutien total ».*

- Le 23 octobre 2018, par courriel, Monsieur F. déplore les difficultés de communication existantes entre NRB et PARTENA.

Le tribunal relève que ce mail ne fait état que de l'oubli de PARTENA d'avoir invité NRB à un meeting ....

- Le 28 novembre 2018, Monsieur F. reproche à la demanderesse son manque de suivi du dossier PARTENA :

*« Bonjour V.,*

*Avant tout, c'est dommage que tu n'aies pas pu me faire le point sur le dossier PARTENA hier.*

*Merci alors de me faire un point complet sur ce dossier par retour d'email ainsi que sur l'agenda du 19/12.*

*Que puis-je faire pour t'aider ? »*

Le tribunal retiendra de ces courriels que ce n'est qu'après 2 ans de service que des reproches sont formulés à l'égard de la demanderesse et ce, moins de deux mois avant son licenciement.

Les difficultés ne sont pas insurmontables puisque à chaque mail une proposition d'aide est formulée et aucune menace de rupture n'est présente.

Néanmoins, le congé interviendra le 13 décembre en raison, selon le courrier de NRB du 4 avril de l'intervention d'un des deux clients mécontents demandant à changer d'account-manager au second semestre 2018.

Aucune preuve de ces dernières affirmations n'est apportée, NRB avançant des raisons d'ordre commercial pour justifier l'absence d'attestation prouvant ces faits.

Le tribunal estime que l'intervention des clients ayant entraîné le licenciement de la demanderesse n'est pas établi à défaut de preuve en ce sens.

Le tribunal considère donc qu'il est manifestement déraisonnable d'avoir procédé au licenciement de la demanderesse moins de deux mois après avoir effectuée sa première évaluation officielle qui lui permettait de bénéficier d'aide pour améliorer les points négatifs éventuels. Cette décision de licenciement n'aurait *jamais* été prise par un employeur normal et prudent.

---

Le quantum de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera fixé par le tribunal à 10 semaines de rémunération afin de tenir compte des circonstances propres à la cause soit l'absence totale du moindre début de preuve quant à l'intervention des clients à l'origine de la décision de licencier, la proximité du congé avec la fin de l'exercice permettant d'obtenir le bonus 2018 mais également la proximité du licenciement avec la première évaluation écrite et l'ancienneté faible de la demanderesse au sein de la société.

L'assiette de calcul de l'indemnité postulée par la demanderesse n'ayant pas été contestée, la présente indemnité sera fixée comme suit :  $47.880,09 \text{ €} \times 10/17^{\text{ème}} = 28.164,70 \text{ €}$  bruts.

#### **5. EXECUTION PROVISOIRE :**

Celle-ci est de droit en fonction de l'article 1397 du code judiciaire.

La partie NRB n'avance pas d'éléments pertinents propres au cas d'espèce qui la dispenserait d'être condamné à cet exécution provisoire.

#### **6. DEPENS**

L'article 1017 du code judiciaire prévoit en son 4<sup>ème</sup> alinéa que : « *Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (..) »*

Dans la mesure où chaque partie a succombé dans un chef de demande tandis que le troisième sera partiellement déclaré fondé, le tribunal ordonnera la compensation pure et simple des dépens liquidés par les parties à l'indemnité de procédure chiffrée à 6.000€ pour chacune d'elles.

#### **PAR CES MOTIFS ;**

Le tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort;

**Dit** les demandes recevables ;

**Condamne** la SA NRB au paiement de 36.614,18 euros bruts, à titre d'indemnité d'éviction, en faveur de la demanderesse, à augmenter des intérêts légaux depuis le 13 décembre 2018 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

**Dit** la demande relative au bonus 2018 non –fondée et par conséquent,

**Déboute** la demanderesse de sa prétention relative au paiement du bonus 2018 ;

---

**Condamne** la SA NRB au paiement de 28.164,70 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux depuis le 15 février 2019 et des intérêts judiciaires jusqu'à complet paiement ;

**Ordonne** la compensation des dépens, chaque partie supportant les siens ;

**Dit** le jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie en vertu de l'article 1397 du code judiciaire.

Ainsi jugé par la 3<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Michel VIDIC,	Juge président la chambre
Myriam DJELIL,	Juge social à titre d'employeur
Giuseppina BELLOMI,	Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

Le Président,

Le jugement n'étant pas signé par Madame le juge social M. DJELIL qui s'est trouvée dans l'impossibilité de le faire (article 785 alinéa 1 du Code judiciaire).

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

**Le VINGT-HUIT OCTOBRE DEUX MILLE VINGT**

par M. VIDIC, Président de la chambre,  
assisté de C. FAUVILLE, Greffier délégué,

Le Greffier,

Le Président,