



COPIE adressée à
Me J. J. J. J. J.
(exempt : art. 280 § 2)
Code Bar
C.J. art. 799 - 1099)

Número de répertoire 2020 / 329
Date du prononcé 21/01/2020
Número de rôle 18 / 451 / A
Número auditorat :
Matière : contrat de travail employé
Type de Jugement : production documents (877-889-890-903) définitif
Liquidation au fonds : NON (loi du 19 mars 2017)

Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquittés :	Expédition délivrée le à Me Reg. Expéd. n° Droits acquittés :
---	---

Tribunal du travail du Brabant wallon
Division Wavre
2ème chambre
Jugement

EN CAUSE :

Monsieur S N.N.
domicilié

Partie demanderesse, comparaisant par Maître REMOUCHAMPS loco Maître JOURDAN MIREILLE, avocat, à 1050 BRUXELLES 5, Rue Lesbroussart, 89 ;

CONTRE :

La SNC
numéro : BCE: ...
dont le siège social est situé

inscrite à la B.C.E. sous le

Partie défenderesse, comparaisant par Maître BODART loco Maître SMETS THIERRY, avocat, à 5310 BONEFFE, Place de Boneffe 4 ;

* * *

Le Tribunal, après en avoir délibéré, prononce le jugement suivant:

Indications de procédure:

Le dossier de la procédure contient les pièces suivantes :

- la requête introductive d'instance rédigée et présentée conformément au prescrit de l'article 1034 du code judiciaire le 29/05/2018 ;
- la copie conforme de l'ordonnance établie sur pied de l'article 747§1^{er} et rendue le 04/09/2018 ;
- les conclusions de la partie SNC déposées sur la plateforme Edeposit le 05/11/2018 ;
- les conclusions de la partie S déposées sur la plateforme Edeposit le 07/01/2019,
- les avis de remise envoyés aux conseils le 04/09/2019 en vue de l'audience du 17/12/2019,
- les dossiers de pièces des parties ;

Les débats se sont déroulés contradictoirement à l'audience du 17/12/2019 et en langue française conformément à la loi du 15/06/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Aucune conciliation n'est intervenue entre les parties

1. Objet de l'action

Par requête du 29 mai 2018, Monsieur S entend :

- 1) voir la partie défenderesse condamnée au paiement :
 - de 8.262,38 euros représentant un solde d'indemnité compensatoire de préavis
 - de 17.028,05 euros au titre d'indemnité due en vertu de la C.C.T 109
 - de 1 euro provisionnel au titre de commissions sur chiffre d'affaire
- 2) voir la partie défenderesse condamnée aux frais et dépens de l'instance en ce y compris l'indemnité de procédure ;

Par conclusions déposées au greffe le 7 janvier 2019, le demandeur entend :

- 1) avant-dire-droit voir la partie défenderesse condamnée à lui délivrer les pièces lui permettant d'établir le montant des commissions qui lui sont dues étant :
 - 1° les factures de vente (apparemment 109) figurant sur le relevé qui lui avait été communiqué fin mars 2017
 - 2° les factures d'achat correspondantes
 - 3° l'ensemble des factures de ventes ultérieures (jusqu'à la fin du mois de mai 2017)
 - 4° les factures d'achat correspondantes
- 2) sur le fond, condamner la défenderesse au paiement de :
 - 1° l'indemnité due en vertu de la C.C.T.109 : $1.001,65 \text{ euros} \times 17 = 17.028,05 \text{ euros}$
 - 2° commissions sur chiffre d'affaires : 1.500 euros provisionnels
 - 3° prime de fin d'année (au prorata des prestations de 2017) : $3.741,81 / 12 \times 5 = 1.559,09 \text{ euros}$

2. Recevabilité

Introduite dans les formes et délai légaux, la requête du 29 mai 2017 est recevable.

3. Les faits

Les faits et éléments de la cause se résument comme suit :

- la S.N.C. est une société active dans le domaine de la protection des bâtiments contre la foudre ;
- Monsieur S a été occupé dans une société parallèle à la demanderesse pendant vingt ans ;

- le 31 octobre 2016, il a été engagé par la défenderesse en qualité de directeur commercial dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour des prestations devant débuter le 1^{er} décembre 2016 ;
- à la fin du mois de mars 2017, Monsieur S. a sollicité que lui soit communiqué le chiffre d'affaires de la défenderesse afin de pouvoir calculer le montant des commissions qui lui sont dues ;
- le 20 mai 2017, la défenderesse a pris la décision de licencier Monsieur S. moyennant le préavis légal de 4 semaines correspondant à son ancienneté au sein de l'entreprise ;
- le 30 mai 2017, le demandeur qui était en voyage professionnel en Italie a été licencié par courrier recommandé l'informant de la rupture sur le champ moyennant paiement d'une indemnité de 4 semaines :

« Andenne le 30/05/2017
Monsieur S

CONCERNE : Notification de la rupture du contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité.

Par la présente, nous vous notifions la rupture sur /le champ de votre contrat de travail ce 30/05/2017 à 16 heures En application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, nous vous paierons une indemnité de rupture égale à jours/mois et semaines ou au solde du préavis restant à courir.

Nous clôturons votre compte à concurrence des journées prestées au cours du mois de Mai jusqu'au ... / ... / inclus.

Dès qu'ils seront en notre possession, nous vous enverrons les documents sociaux.

Recevez, Monsieur, S. l'expression de nos salutations distinguées.

*Fait à Andenne le
30/05/2017....
L'employeur »*

- de retour d'Italie, n'ayant pas eu connaissance de son licenciement, Monsieur S. a organisé le 1^{er} juin, une réunion de débriefing avec la direction de la défenderesse ;
- jusque fin juin 2017, Monsieur S. a continué à prêter normalement pour la défenderesse dans l'attente d'un nouveau contrat, la société ayant proposé de renégocier son contrat initial sous d'autres conditions ;
- le 20 avril 2018, le conseil de Monsieur S. a adressé à la défenderesse le courrier suivant :

« Monsieur le Directeur,

Concerne : Licenciement de Monsieur P'

J'ai été consultée par Monsieur P

Monsieur S a été engagé par votre société par contrat de travail d'employé à durée indéterminée du 31 octobre 2016, pour des prestations à partir du 1^{er} décembre 2016, un avenant ayant également été signé ce même jour.

Monsieur S a presté à la satisfaction de la société, en qualité de Directeur commercial. Il s'est, cependant, abrupement vu licencié par courrier recommandé du 30 mai 2017, l'informant de la rupture sur le champ moyennant paiement d'une indemnité de 4 semaines.

Monsieur S. était, à ce moment (semaine 19), en voyage professionnel en Italie avec un membre de la Direction de la société et rien ne laissait présager une menace pour son emploi.

Après réception de cette notification, il a malgré tout été signalé à Monsieur S. - alors que le licenciement était annoncé comme prenant effet sur le champ et qu'aucun préavis ne devait être presté - que des prestations étaient encore attendues de lui dans le courant du mois de juin. Il effectua celles-ci à la demande de la société, prestant normalement. Ses frais de déplacement lui furent payés (quoique repris avec la mention (< solde frais mai 2017 »).

Mon client me demande de vous interpellier sur les trois points suivants :

1. Le contrat de travail contient une clause qui reconnaît à Monsieur S. une ancienneté de 2 ans, de telle sorte qu'au moment du licenciement, celle-ci était de 2 ans et demi. L'indemnité compensatoire de préavis devait dès lors être de:

- $3.741,81 \text{ €} \times 13,92 / 52 \times 12 = 12.019,84 \text{ €}$;
- Dont à déduire 3.757,46 € (brut des 4 semaines versées - selon fiche de paie) ;

Soit 8.262,38 €.

2. Le licenciement de Monsieur S. intervient sans motif valable, ce qui est manifeste à l'examen de l'évolution de la relation contractuelle, à l'initiative de laquelle se trouvait — selon mon client — la société, qui a fortement insisté pour qu'il rejoigne les rangs de.

En vertu de la C.C.T. n° 109 du 12 février 2014, Monsieur S. est dès lors en droit de prétendre à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, soit, sur les mêmes bases que ci-dessus : $1.001,65 \text{ €} \times 17 = 17.028,05 \text{ €}$.

3. Enfin, restent dues à mon client des commissions, sur chiffre d'affaires, commissions qui n'ont pas été payées et qui sont prévues par l'avenant au contrat de travail (1.5%).

Ne pouvant chiffrer celles-ci, je vous remercie de m'adresser le détail du chiffre pour la période contractuelle, afin que le calcul puisse être fait.

Je remets le dossier à l'agenda à quinzaine et espère vous lire d'ici-là.

Dans cette attente, je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, à l'assurance de mes sentiments très distingués. »

- Monsieur G , représentant de la société défenderesse a répondu :

« Maître,

Concerne : P

Nous avons bien reçu votre courrier concernant le licenciement de F . Nous sommes étonnés car nous pensions que tout était clair entre nous. Etant surpris nous allons prendre le temps de rassembler tous les documents nécessaires pour démontrer la justesse de notre décision. Ceux-ci seront donnés à notre conseil qui prendra sans nul doute contact avec vous pour le suivi légal.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Maître, l'expression de nos sincères salutations.

- le 29 mai 2018, a été introduite la présente procédure ;
- le 12 novembre 2018, la défenderesse a régularisé le solde de l'indemnité compensatoire de préavis.

4. Discussion

A. Solde indemnité compensatoire de préavis

Ce chef de demande est devenu sans objet, le solde de l'indemnité compensatoire de préavis ayant été payé le 12 novembre 2018.

B. Indemnité C.C.T 109

La partie défenderesse argue quant à cette demande :

- que la décision de licencier Monsieur S. a été prise « parce que certains clients n'étaient pas très contents des services du demandeur (notamment un client

important en Italie) et parce que son salaire était vraiment trop élevé par rapport aux rentrées de la société »

- que le demandeur «coûtait relativement cher à l'entreprise et la famille G n'était vraiment pas convaincue, à tort ou à raison, par la plus-value qu'il apportait, de fait, (...) en tant que directeur commercial »
- que «licencier est un droit de l'employeur, comme démissionner est un droit du travailleur : si l'on ne souhaite plus travailler ensemble, pour de bonnes ou de mauvaises raisons, il faut permettre à chacun de sortir de la relation de travail »
- qu'elle n'était pas particulièrement satisfaite de l'apport du demandeur ; la demanderesse ne dit pas qu'il ne faisait pas correctement son travail mais qu'il coûtait trop cher à l'entreprise pour ce qu'il apportait au final ;
- que le demandeur n'apporte aucune pièce de nature à justifier sa demande pour le moins intempestive, se bornant à prétendre laconiquement que le licenciement est intervenu sans motif valable, ce qui pourtant est manifeste à l'examen de l'évolution de la relation de travail ;
- qu'elle a spontanément communiqué au demandeur les raisons qui l'ont amenée à prendre cette douloureuse décision de licenciement, tant verbalement, que par mail du 6 juin 2017 ;
- que rien dans ce mail ne permet de penser que le demandeur a été licencié sans motif ou de manière manifestement déraisonnable, bien au contraire
- qu'à partir du moment, où elle a exposé clairement la raison d'être du licenciement, il appartient au travailleur de rapporter la preuve que celui-ci aurait été manifestement déraisonnable ; Monsieur S ne le fait pas et pour cause puisqu'il se borne à prétendre contre la foi due aux pièces du dossier, que sa demande serait justifiée parce que selon lui ce qui est manifeste à l'examen de la relation contractuelle.

a) En droit

La C.C.T. 109 a instauré un droit général dans le chef du travailleur d'être informé à postériori par son employeur des motifs concrets ayant conduit à son licenciement (voy. M.Strongylos, R.Crapart, G. Massart, « *Le statut unique ouvrier-employés. Commentaire pratique de la loi du 26/12/2013* », Les dossiers du B.S.J., Anthémis 2014, p.124, C.C.T. 109 art.3 et 4).

Il s'agit dès lors d'une obligation dans le chef de l'employeur de préciser les motifs de la rupture du contrat de travail si le travailleur en formule la demande (S. Gilson et F. Lambinet « Et la motivation du licenciement fut », BSJ, mars 2014).

La C.C.T. 109 impose donc une obligation de motivation à postériori et vise à donner au travailleur un aperçu des motifs de son licenciement afin qu'il puisse apprécier le caractère raisonnable ou pas, sans que ne soit imposé un cadre trop formaliste aux employeurs (L. Dear et S. Gilson : « *L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable* », L'Harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, sous la coordination de M. Baukens et F. Roozenberg, C.L.J.B., A.J.P.D.S., Anthémis 2014, pages 194 et suivants).

C'est dans le délai de 2 mois après que le contrat de travail a pris fin que le travailleur peut demander la motivation de son licenciement à l'employeur. Dans le cas d'un licenciement avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ce délai prend cours à partir du dernier jour du travail ; dans le cas où le préavis doit être presté, le travailleur adressera sa demande à l'employeur dans un délai de 6 mois après la notification du congé sans toutefois pouvoir dépasser 2 mois après la fin des relations de travail. La demande de motivation est facultative. L'employeur doit répondre à une demande de motivation, par lettre recommandée dans le délai de 2 mois. S'il ne répond pas à la demande de motivation, l'employeur devra payer une amende civile forfaitaire correspondant à 2 semaines de rémunération en vertu de l'article 7 de la C.C.T. 109. Cette sanction est cumulable avec la sanction qui est applicable en cas de licenciement manifestement déraisonnable. Suivant l'article 8 de la C.C.T. 109, le 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'attitude 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.

L'article 9 de la C.C.T. 109 fixe l'indemnité qui est due dans le cas d'un licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération au minimum et à 17 semaines au maximum. Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement porte sur la question de savoir si les motifs sont, ou non, en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le contrôle de l'exercice du droit de licencier est un contrôle marginal soit à la lumière de ce qu'aurait pu réaliser un employeur normal et raisonnable et ce, pour autant que le motif soit en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et/ou les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Il n'appartient pas au tribunal de s'immiscer dans la gestion de l'employeur et seul le caractère manifestement déraisonnable de la rupture doit être retenu pour octroyer l'indemnité si les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs précisées par l'article 8.

Il n'y a pas lieu à rechercher une quelconque faute. Il suffit de constater que les motifs sont en lien ou non avec la conduite ou l'aptitude du travailleur et/ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Notons encore qu'en matière de charge de la preuve du caractère déraisonnable du licenciement, trois cas sont à retenir :

- le 1^{er} cas est celui où le travailleur a demandé la motivation du licenciement mais que l'employeur ne lui a pas répondu, la charge de la preuve pèsera alors sur l'employeur qui devra prouver le motif du licenciement mais aussi le fait que celui-ci n'est pas manifestement déraisonnable. Ce dernier devra aussi une amende civile égale à deux mois de rémunération.

- Le 2^{ème} cas, la charge de la preuve sera partagée si le travailleur et l'employeur ont respectivement demandé par courrier recommandé et répondu à la demande de motivation.
- Le 3^{ème} cas est celui où le travailleur n'a pas demandé la motivation du licenciement, ce sera à lui de prouver ce qu'il allègue, de même qu'en cas de contestation ultérieure des motifs qui ont conduit à son licenciement (L. Dear et S. Gilson « *L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable* », L'Harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, sous la coordination de M. Baukens et F. Roozenberg, C.L.J.B., A.J.P.D.S., Anthémis 2014, pages 195 et suivants).

b) En l'espèce

Les pièces du dossier renseignent :

- qu'avant d'être engagé par la partie défenderesse, Monsieur S. a travaillé pendant une vingtaine d'années dans une autre société ayant une activité similaire
- qu'il avait ainsi une grande expérience professionnelle au moment de son engagement par la défenderesse, expérience qui était profitable à celle-ci
- que la défenderesse devait avoir grande confiance en le demandeur vu le mail du 6 juin 2017.

« Bonjour P

Je me permets de te revenir vers toi suite à notre réunion de ce jeudi 1/05/17.

Tu as pu apprendre que nous avons décidé de mettre fin à ton contrat qui nous liait car nous ne pouvons plus assumer les charges importantes que ton contrat nous impose. Il est vrai que nous ne t'avons pas contacté avant pour en discuter. Mais comme expliqué nous avons dû prendre cette décision très rapidement. Avant la date imposée. Il est vrai que cette décision a été prise une fois les cotisations Onss reçues.

Cependant nous avons eu une réunion où tu nous a apporté pas mal d'explications sur plusieurs points et comme expliqué on ne t'en veut pas à toi mais c'est seulement que nous puissions beaucoup trop dans nos réserves financières. A ce jour nous avons discuté sur une solution plus abordable comme des factures par exemple. Il devient urgent de savoir si ton souhait est de continuer en te faisant un nouveau contrat suite à ce qu'on va décider ensemble. A ce moment là nous aurons plus facile à assumer le temps que le magasin démarre vraiment.

Si tu souhaites ne plus collaborer il est également important de nous le faire savoir très rapidement, car nous devons savoir comment finaliser le contrat actuel.

Il est clair que si tu souhaites repartir avec nous avec des nouveaux accords, il sera demandé comme discuté lors de notre dernière réunion, une réunion mensuelle avec un débriefing des activités réalisées.

Discuter avec des idées diverses pour faire évoluer vraiment cette partie du négoce.

Je te remercie de me revenir aujourd'hui de façon à pouvoir finaliser ce point.

Bien à toi, »

- que subitement après six mois d'occupation sans aucune remarque, ni avertissement la défenderesse a décidé de licencier Monsieur S sans préavis : *« nous ne pouvons plus assumer les charges importantes que ton contrat nous impose ; cette décision a été prise une fois les cotisations ONSS reçues... c'est seulement que nous puissions beaucoup trop dans nos réserves financières.... »* (mail 6 juin 2017)

- que dans ses conclusions principales la défenderesse précise encore : *« si elle a décidé de licencier l'intéressé c'est tout simplement parce qu'il coûtait trop cher à la société... »*

Le tribunal déduit de ce qui précède que la défenderesse invoque comme cause du licenciement un motif qui serait lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Il importe cependant de signaler qu'il existe une différence entre un licenciement justifié par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et comme le signale le demandeur, la simple envie de maximiser le profit une fois que l'employeur a obtenu ce qu'il voulait de la part du travailleur et qu'il estime le cas échéant pouvoir se passer de celui-ci.

Le tribunal considère qu'en l'espèce c'est la deuxième hypothèse qui doit être retenue : il ressort en effet de l'ensemble du dossier que le demandeur était quelqu'un de très intéressant pour la défenderesse ;

- il lui a communiqué son carnet d'adresses professionnel constitué durant une carrière de 20 ans dans le même domaine professionnel que celui de la défenderesse ;
- il a établi des contacts entre la défenderesse et ses connaissances professionnelles ;
- il a réalisé l'inventaire des marchandises ;
- il a élaboré les catalogues commerciaux indispensables à la vente ;
- il a établi la politique d'achat et de vente et déterminé les prix...

Une fois que la défenderesse a obtenu toutes ces informations précieuses, le demandeur en qualité de salarié ne lui était plus nécessaire et était sans doute plus rentable en continuant à travailler comme indépendant que comme salarié.

A aucun moment cependant, la défenderesse ne fait valoir une situation financière difficile ayant justifié le licenciement du demandeur.

Un employeur normalement prudent et diligent, placé dans les mêmes conditions que la partie défenderesse n'aurait pas procédé au licenciement de Monsieur S

Celui-ci a été licencié sans motif valable.

Il a droit à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable représentant 17 semaines de rémunération.

C. Commissions sur chiffre d'affaires

Suivant le contrat de travail, la commission n'est due que pour autant que la marge brute dégagée soit égale ou supérieure à 20% minimum.

La défenderesse indique dans ses conclusions *«de fait ce seuil n'a pas été atteint»*.

Le demandeur dit que selon lui pendant sa période d'occupation, la marge brute dépassait invariablement les 20% bien qu'il ne dispose pas des documents comptables permettant de l'établir précisément.

La défenderesse refuse de déposer les documents permettant d'établir le montant des commissions qui seraient dues au demandeur.

Il ne faut cependant pas perdre de vue que le principe de la charge de la preuve, qui détermine à qui doit profiter le doute, ne peut en effet jouer qu' *« en bout de raisonnement judiciaire, une fois que chaque partie a apporté les preuves des faits qu'elle allègue, une fois que chaque partie a collaboré à l'administration de la charge de la preuve, mais qu'il demeure des incertitudes. »*

Il convient en conséquence avant-dire-droit de condamner la défenderesse à produire les documents suivants :

- les factures de vente (apparemment 109) figurant sur le relevé qui avait été communiqué au demandeur fin mars 2017
- l'ensemble des factures de ventes ultérieures (jusqu'à la fin du mois de mai 2017)
- les factures d'achat correspondantes.

D. Prime de fin d'année

Monsieur S sollicite le paiement de la prime de fin d'année prévue par la commission paritaire 200 au prorata 2017 qui n'a pas été payée.

Il y a lieu de faire droit à cette demande.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement

Dit la demande recevable et fondée comme précisé ci-dessous ;

Avant-dire-droit, CONDAMNE la défenderesse à produire les pièces permettant d'établir le montant des commissions dues au demandeur à savoir :

- les factures de ventes (apparemment 109) figurant sur le relevé qui a été communiqué au demandeur fin mars 2017 ;
- l'ensemble des factures de ventes ultérieures (jusqu'à la fin du mois de mars 2017) ;
- les factures d'achat correspondantes.

Condamne la défenderesse au paiement de :

- 17.028,05 euros à titre d'indemnité due en vertu de la C.C.T 109 (17 semaines de rémunération) ;
- 1 euro provisionnel à titre de commissions sur chiffre d'affaires ;
- 1.559,09 euros à titre de prime de fin d'année (au prorata des prestations de 2017).

Dit la demande d'indemnité complémentaire de préavis devenue sans objet.

Réserve à statuer quant aux dépens.

Ainsi jugé par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail du Brabant wallon, Division Wavre à laquelle étaient présents et siégeaient :

V. COLON
Greffier

B. VERLINDEN
Juge social employeur

E. DE DOBBELEER
Juge social salarié

L. MASSAUX
Juge

