



numéro de répertoire 2023/
date du Jugement <u>27/03/2023</u>
numéro de rôle R.G. : 21/ 3744/ A

ne pas présenter à l'Inspecteur

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

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Quatrième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

, (RN: ,
Domicilié

Partie demanderesse,

Étant représentée par Mme Carine CLOTUCHE,
déléguée syndicale C.S.C. au sens de l'article 728 Cj, dont les bureaux sont
établis à 4020 LIEGE, boulevard Saucy, 8-10, porteuse d'une procuration
écrite,

Contre :

PHARMAGEST BELGIUM SPRL, (BCE: 0476.626.524),
Dont le siège social est situé Avenue G. Lemaitre 58/B à 6041 GOSSELIES

Partie défenderesse,

ayant comme conseil Me PICHAULT PIERRE, avocat, à 4000 LIEGE, rue
Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Me Flore SPILLIAERT, avocat ;

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 17/12/2021 ;
- l'ordonnance 747§1 du Code judiciaire du 1/3/2022 ;
- les conclusions des parties ;
- les dossier des parties.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du
27/2/2023.

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

1. Les faits et la demande

Monsieur a été engagé le 2 février 2015 par la société SABCO Services en
qualité de commercial.

Le 28 décembre 2018, la dénomination de cette société a été modifiée pour devenir la
société Pharmagest Belgium, ci-après la société.

Cette société est spécialisée dans le développement et la commercialisation de solutions
informatiques professionnelles pour les officines et l'industrie pharmaceutique.

L'article 4 du contrat de Monsieur [redacted], concernant sa rémunération, est libellé comme suit :

« En rémunération de ses services, il sera alloué à Monsieur

- Un salaire fixe mensuel brut de 3.000 Euros
- Une assurance groupe et d'hospitalisation,
- Des tickets restaurant après 6 mois d'ancienneté
- Un intéressement sur la marge brute annuelle, réalisé par lui sur le secteur qui lui est confié et selon les modalités suivantes :
 - 6% sur la Marge Nette
 - 3% sur la Marge Brute

Marge Nette et Marge Brute sont issues du logiciel de cotation des Affaires. Sera prise en compte la marge brute calculée sur le chiffre d'affaire facturé sur le secteur au cours de l'exercice de la Société, hors le chiffre d'affaires facturé des contrats de maintenance signés au cours du même exercice.

La marge brute servant de base au calcul de l'intéressement s'entend du chiffre d'affaires hors taxes facturé sur l'exercice, déduction faite des achats consommés et des coûts de logiciel internes et externes.

La marge nette servant de base au calcul de l'intéressement s'entend sur le Chiffre d'Affaires hors taxes facturé lors de l'exercice, déduction faite des achats consommés et des coûts de logiciel internes et externes, et des coûts de service Interne.

[...] »

Le 28 août 2020, Monsieur [redacted] a été déclaré en incapacité de travail. Le 21 décembre 2020, Monsieur [redacted] a communiqué un certificat médical prolongeant son incapacité jusqu'au 31 mars 2021.

Entre octobre 2020 et janvier 2021, divers courriers ont été échangés entre la société et l'organisation syndicale de Monsieur [redacted] concernant ses commissions. Depuis août 2019, Monsieur [redacted] interpelle en effet son employeur sur le détail de celles-ci, qui ne lui semblent pas correspondre à la réalité de ses prestations.

Le 24 décembre 2020, la société a envoyé par courrier simple une lettre à Monsieur [redacted] intitulée « *Fin de votre contrat de travail – Solde de tout compte* ». Le C4 y étant annexé mentionne une rupture au 18 décembre 2020 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire. Il mentionne comme motif précis du chômage « *comportement agressif et déplacé à l'égard de ses collègues créant ainsi mal être certain. D'autre part le salarié a fait preuve d'insubordination auprès de sa hiérarchie.* »

Par recommandé du 5 janvier 2021, Monsieur [redacted] a demandé à connaître les motifs de son licenciement.

La société lui a répondu, par recommandé également, le 23 février 2021. Il est fait état d'agressivité et d'insubordination. La société reproche en effet à Monsieur [redacted] de s'adresser à ses collègues, comme à ses supérieurs, de manière agressive, en employant notamment un ton condescendant ou des termes injurieux. La société mentionne plusieurs extraits de courriels pour illustrer ses dires.

La société critique également le fait que Monsieur [redacted] remette en doute les directives, voire refuse de les suivre, lorsque la politique de la société ne lui convient pas. Par un courrier du 12 janvier 2021, l'organisation syndicale de Monsieur [redacted]

écrivait à la société afin de réclamer certains paiements dans le cadre du décompte de sortie et rappelait que ses réclamations précédentes afférentes au paiement des commissions de Monsieur _____ n'étaient toujours pas régularisées.

Monsieur _____ a introduit la présente procédure par requête reçue au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 17 décembre 2021 et demande de condamner la société à lui payer les montants suivants, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :

- Commissions impayées pendant la période d'occupation : 5.005,17€ bruts ;
- Commissions en période d'incapacité : 767,79€ bruts ;
- Commissions négatives : 1.082,80€ bruts ;
- Pécules de vacances sur commissions : 1.045,74€ bruts ;
- Deux jours de simple pécule de 2020 (exercice 2019) : 336,36€ bruts ;
- Prime sectorielle : 83,33€ bruts ;
- Licenciement manifestement déraisonnable : 1€ provisionnel.

Il demande, en outre, la condamnation de la société aux dépens, soit 22€ de droits de greffe.

Par ses conclusions remises au greffe le 5 août 2022, Monsieur _____

- s'en réfère quant à sa demande relative à la prime sectorielle ainsi qu'aux deux jours de simple pécule ;
- maintient ses demandes déjà précisées dans sa requête concernant les commissions et le pécule de vacances sur ces commissions et étend sa demande en application de l'article 807 du Code judiciaire pour réclamer une perte sur commission en cas de jours fériés pour un montant brut de 1.958,83 € ainsi que les arriérés de pécule sur cette somme.

Il réclame ainsi :

- 8.814,57€ bruts à titre d'arriéré pour l'ensemble des commissions qu'il revendique;
- 1.352,15€ bruts à titre d'arriéré de pécule sur l'ensemble des commissions qu'il revendique;
- chiffre l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable qu'il postule à 16.943,0075€ nets.

Il demande que ces montants soient majorés des intérêts légaux et judiciaires depuis la date d'exigibilité des sommes réclamées.

Par ses conclusions de synthèse, Monsieur _____ maintient toutes les demandes déjà formulées dans ses conclusions précédentes et, en plus, développe une demande subsidiaire concernant les commissions ordinaires : dans l'hypothèse où le tribunal ne ferait pas droit à sa réclamation de paiement d'arriérés de commissions ordinaires, il réclame alors des dommages et intérêts sur base de l'article 1382 du Code civil d'un montant de 5.005,17€ (nets) pour non-paiement de ces commissions ordinaires.

2. Position des parties

Monsieur _____ déclare, à l'audience¹, que sa demande relative au paiement de la somme de 336,36 € bruts correspondant à 2 jours de simple pécule et celle de 83,33 €, s'agissant de la prime sectorielle, sont devenues sans objet.

2.1. Quant aux arriérés

Commissions ordinaires

Monsieur _____ soutient que la société lui est redevable de 5.005,17€ bruts pour des commissions non payées depuis son engagement. Il fournit à l'appui de sa demande différents tableaux annotés par ses soins pour établir le décompte de ce qui lui est dû. Il demande, à titre principal, le paiement de ces commissions.

À titre subsidiaire, il considère avoir subi un dommage, évaluable à 5.005,17€ (nets). Il considère en effet que la société a commis une faute en ne lui communiquant pas le détail de calcul de ses commissions depuis 2015.

La société plaide, à titre principal, que Monsieur _____ ne démontre pas d'indu, et, à titre subsidiaire, que la demande de Monsieur _____ est prescrite pour la période du 1^{er} mars 2015 au 1^{er} décembre 2016.

Concernant la demande subsidiaire de Monsieur _____ elle relève qu'il ne démontre pas de faute dans le chef de la société et que le dommage dont il demande réparation n'est pas établi.

Perte sur commissions pour la période d'incapacité

Monsieur _____ demande la condamnation de la société à lui verser la somme de 767,79€ bruts pour les pertes sur commission pour sa période d'incapacité de travail débutant le 28 août 2020. Il relève que la société admet pour le principe, être redevable d'une somme à ce titre puisqu'elle soutient avoir versé la somme de 694,14€ bruts de ce chef. Toutefois, Monsieur _____ considère que la société ne démontre pas que cette somme a bien la nature de perte sur commission pour la période d'incapacité et il maintient donc le montant de sa demande.

La société explique pour sa part que le code 1829 repris sur les fiches de paie² correspond aux commissions dues en période de maladie, et que la somme de 694,14€ bruts est bien celle qui correspond à ce chef de demande.

Perte sur commissions en cas de jours fériés

Monsieur _____ réclame un montant de 1.958,83€ bruts pour sa perte sur commissions pour les jours fériés depuis le début de son engagement en 2015.

La société considère que cette demande est une nouvelle demande introduite par voie de conclusions principales déposées le 5 août 2022, qui est donc prescrite. À titre

¹ Comme cela a été acté au procès-verbal de l'audience.

² Dont l'intitulé est « simple pécule variable jours sans onss ».

subsidaire, la société soutient que la demande est à tout le moins prescrite pour la période du 1^{er} février 2015 au 18 décembre 2016, et que les montants demandés par Monsieur [redacted] sont incorrects puisqu'ils sont calculés par Monsieur [redacted] sur la base des chiffres qu'il dit avoir extraits du logiciel interne de la société alors qu'elle-même n'obtient pas les mêmes décomptes à partir de ce même logiciel.

Commissions négatives

Monsieur [redacted] estime que les retenues que son employeur a effectuées à titre de commissions négatives sont illégales, et demande leur remboursement pour un montant total de 1.082,8€.

La société invoque avoir revu le dossier à cet égard et avoir versé 970,44€ bruts.

Monsieur [redacted] réclame toujours le paiement de la différence soit un montant de 112,36€, car il conteste la justification avancée par la société pour lui refuser cette somme, à savoir qu'il s'agit d'affaires pour lesquelles des services ou produits ont été offerts aux clients par Monsieur [redacted] sans l'accord de la société.

La société considère que la somme de 112,36€ concerne des affaires pour lesquelles des services et produits ont été offerts gratuitement par Monsieur [redacted] sans son accord, ce qui a engendré une marge brute négative dont elle a dû supporter le coût. Elle soutient que cette retenue est conforme au contrat de travail.

Arriérés de pécules

Monsieur [redacted] soutient que, dès lors que ses commissions ne lui ont pas été intégralement versées, les pécules qu'il a perçus étaient également incorrects. Il demande donc le versement d'un montant de 1.352,16€ bruts.

La société considère que le montant de pécule réclamé est inexact puisqu'il se base sur des commissions dont la société conteste la réalité et des sommes qu'elle estime incorrectes. À titre subsidiaire, elle soutient que la demande est prescrite pour la période du 2 février 2015 au 18 décembre 2016.

2.2. Quant au licenciement manifestement déraisonnable

Monsieur [redacted] conteste les motifs de son licenciement.

Il estime que la société n'établit pas la réalité des motifs allégués puisque, selon lui, des courriels qui, en plus d'être anciens, sont extraits de leur contexte, ne peuvent suffire à établir les manquements lui étant reprochés.

Monsieur [redacted] estime qu'il n'est pas plausible de justifier son licenciement en invoquant qu'il aurait eu un comportement inadéquat.

Il relève, d'abord, qu'aucun avertissement n'a précédé son licenciement, lequel est d'autant plus surprenant que ses supérieurs directs (Messieurs [redacted] et [redacted]), fournissent des attestations mettant en évidence ses qualités professionnelles.

Il souligne, ensuite, le fait que son licenciement survienne juste après que son syndicat ait réclamé des arriérés de commissions à la société.

Enfin, il épingle le fait que son licenciement survient au moment où il informe la société de la prolongation de son incapacité de travail pour 3 mois.

Il soutient donc que les motifs avancés par la société pour justifier son licenciement ne

sont pas les réels motifs du licenciement.

Il demande la condamnation de la société à lui verser une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération, soit un montant de 16.943,0075€ nets.

La société considère que les motifs sont suffisamment démontrés par l'ensemble des courriels et attestations déposés dont le contenu démontre le comportement inadéquat de Monsieur [redacted] envers ses collègues et sa hiérarchie.

Elle précise qu'il appartient à Monsieur [redacted] de prouver que son licenciement est manifestement déraisonnable, ce qu'il échoue à faire.

La société soutient que Monsieur [redacted] a fait l'objet de plusieurs recadrages au fil du temps, et qu'elle s'est comportée en employeur raisonnable en lui laissant le temps de se ressaisir.

La société réfute que le licenciement soit lié à ses réclamations d'arriérés de commissions.

3. Analyse du Tribunal

3.1. Quant à la recevabilité

La demande principale, introduite dans les formes et délais légaux, par requête reçue au greffe le 17 décembre 2021, est recevable.

Par ses conclusions remises au greffe le 5 août 2022, Monsieur [redacted] étend sa demande en application de l'article 807 du Code judiciaire pour réclamer une perte sur commission en cas de jours fériés pour un montant brut de 1.958,83 € ainsi que les arriérés de pécule sur cette somme.

La société invoque que cette demande est prescrite parce qu'il ne s'agit pas d'une demande virtuellement comprise dans la requête introductive d'instance et pouvant bénéficier de l'effet interruptif de prescription de celle-ci.

La jurisprudence apprécie si la demande est nouvelle ou virtuellement comprise dans la demande originaire à l'aune de leurs fondements³, de leur cause⁴, et de leur objet⁵.

La demande nouvelle résulte de ce que la demande dont le juge est saisi peut être étendue ou modifiée, si des conclusions nouvelles, contradictoirement prises, sont fondées sur un fait ou un acte invoqué dans la citation, même si leur qualification juridique est différente, selon l'article 807 du Code judiciaire.

Cette disposition permet donc aux parties d'étendre ou de modifier l'objet de la demande initiale pour autant qu'elles ne modifient pas la cause de la demande, laquelle peut être définie comme étant l'ensemble des faits et des actes à la base du litige qui sont invoqués par le demandeur à l'appui du droit dont il réclame la reconnaissance⁶.

L'objet de la demande de Monsieur [redacted] est la perte sur commission qui est due

³ C.T. Liège, 28 nov. 2008, n°F-20081128-07, disponible sur terralaboris.

⁴ C.T. Bxl, 20 juin 2014, RG n°2013/AB/534, disponible sur terralaboris.

⁵ Cass., 7 mai 2001, n°S.000047.N, disponible sur terralaboris.

⁶ C. trav. Mons (2° ch.), 6 février 2012, R.G. n° 2011/AM/68, www.juportal.be.

en raison d'une suspension du contrat.

Déjà dans un courrier du 19 octobre 2020, le syndicat de Monsieur .nterpelle la société sur « *une perte sur commission lors de certaines suspensions du contrat de travail tel qu'en cas de maladie* ».

La demande ainsi étendue est relative au paiement d'une somme pour perte sur commission due en cas de suspension.

Elle est donc virtuellement comprise dans la demande originaire.

Cette demande n'est donc pas prescrite et est recevable.

3.2. Quant au fondement

3.2.1. Quant aux arriérés

A. Rappel des principes applicables

A.1. Commissions ordinaires

Selon l'auteur P. LECLERCQ⁷, l'article 97 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail impose à l'employeur la remise mensuelle des relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent.

L'employeur n'est pas pour autant tenu de remettre systématiquement toutes les pièces justificatives. Ainsi, l'absence de remise et de conservation des relevés mensuels (au mépris de l'article 97) ne rend pas pour autant l'employeur débiteur de commissions si le représentant de commerce n'apporte pas d'éléments probants suffisants pour établir que des commissions lui sont bien dues.

La cour du travail de Liège⁸ a également jugé en ce sens en décidant que le fait de ne pas remettre ces documents au représentant ne prouve pas en soi que des arriérés de commissions seraient dus.

L'article 8.4 du nouveau Code civil, intitulé « Règles déterminant la charge de la preuve » dispose en son alinéa 1er que :

« Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent. »

L'article 8.5 du nouveau Code civil, intitulé « règle générale-preuve certaine » dispose que :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude. »

L'article 8.6 du nouveau Code civil, intitulé « Preuve par vraisemblance » dispose que :

« Sans préjudice de l'obligation de toutes les parties de collaborer à l'administration de la preuve, celui qui supporte la charge de la preuve d'un fait négatif peut se contenter d'établir la vraisemblance de ce fait. La même règle vaut pour les faits positifs dont, par la nature même du fait à prouver, il n'est pas possible ou pas raisonnable d'exiger une preuve certaine. »

⁷ P. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce : le représentant de commerce et l'agent commercial », Orientations, n°8, octobre 2005, p.7.

⁸ C. Trav. Liège, 14 mars 2022, R.R.D., 2002, p.398, cité in W. VAN BECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social de droit du travail, Tome 3, éd. 2022-2023, p.3035.

L'article 8.8 du nouveau Code civil, intitulé « Preuve libre » dispose que :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve peut être apportée par tous modes de preuve. »

Les parties doivent certes collaborer à la charge de la preuve, mais en cas de doute, c'est la partie sur laquelle repose la charge de la preuve qui succombe.

Traitant de l'utilisation de preuves unilatérales en Justice, Monsieur D. MOUGENOT⁹ écrit : *« en ce qui concerne les faits, pour lesquels la preuve est libre, il est plus logique de ne pas rejeter par principe une preuve unilatérale mais d'éprouver sa fiabilité et sa vraisemblance. »*

A.2. Perte sur commissions en période d'incapacité de travail

Le représentant de commerce a également droit à une « perte sur commission ». Il s'agit du maintien de sa rémunération à l'occasion de certaines périodes de suspension, comme les jours fériés, les vacances annuelles, ou les incapacités¹⁰.

L'article 77 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

La commission à laquelle l'employé a droit est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des commissions allouées pendant les douze mois précédant l'interruption du travail visée à l'article 28, 2°, et l'incapacité de travail visée aux articles 70, 71 et 72 ou, le cas échéant, pendant la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été en service.

A.3. Perte sur commissions en cas de jours fériés

Selon l'auteur P. LECLERCQ, le représentant de commerce a droit à une « perte sur commission » à l'occasion de certaines périodes de suspension, comme les jours fériés, les vacances annuelles, ou les incapacités¹¹.

Selon le même auteur¹², conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi relative aux jours fériés, les employés rémunérés totalement ou partiellement par des commissions ont droit, pour le jour férié, à la rémunération fixe habituelle dont ils bénéficient éventuellement et à la moyenne quotidienne de la rémunération variable gagnée chez l'employeur qui est tenu de payer la rémunération du jour férié.

L'alinéa 2 de l'article 8 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, précité, dispose que :

« Cette moyenne est calculée de la manière suivante :

⁹ MOUGENOT D., « Chapitre 1 - Notions générales » in de Leval, G. (dir.), Droit judiciaire – Tome 2 : Procédure civile – Volume 1 : Principes directeurs du procès civil Compétence-Action-Instance-Jugement, 2e édition, Bruxelles, Larcker, 2021, p.711.

¹⁰ P. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce : le représentant de commerce et l'agent commercial », Orientations, n°8, octobre 2005, p.5.

¹¹ P. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce : le représentant de commerce et l'agent commercial », Orientations, n° 8, octobre 2005, p.5.

¹² P. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce », Etudes pratiques de droit social, n° 22, Ed. Kluwer, 2005, n° 169-182.

1° lorsque l'employé a été au service de cet employeur pendant toute ou partie de l'année civile précédant celle au cours de laquelle se situe le jour férié, le montant mensuel moyen de la rémunération variable gagnée pendant cette année, est divisée par 25;

2° lorsque l'employé est entré en service au cours de l'année dans laquelle se situe le jour férié le montant mensuel moyen de la rémunération variable gagnée pendant les mois qui précèdent le jour férié, est divisé par 25.

Pour la détermination du montant mensuel moyen, visé sub 1° et 2°, il est fait abstraction des mois de travail incomplets ou des mois pendant lesquels la rémunération du travailleur est inférieure à la rémunération qu'il gagne normalement.

Lorsqu'il s'agit d'un régime de travail de cinq jours par semaine, la rémunération quotidienne moyenne visée sub 1° et 2° est majorée de 20 p.c.

3° lorsque l'employé est entré en service au cours du mois dans lequel se situe le jour férié, le montant de la rémunération variable gagnée pendant ce mois est divisé par le nombre de journées de travail prestées.

Pour l'application de cet article, les gratifications et les avantages périodiques, notamment les primes de fin d'année, ne sont pas à considérer comme rémunération variable. »

A.4. Commissions négatives

L'article 90 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

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

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

La Cour de cassation s'est prononcée de manière explicite sur la question des « commissions négatives » dans un arrêt du 1^{er} juin 1992¹³ en ces termes :

« [...]

alors que, l'arrêt attaqué constate que les parties ont convenu qu'en tant que responsable du service des voitures d'occasion, le demandeur partagerait 30 p.c. des bénéfices ou des pertes de ce service;

alors que, en vertu de cette convention, lors d'une perte subie par le service des voitures d'occasion à la fin du mois, celle-ci est, dès lors, imputée sur la rémunération du demandeur en cassation à concurrence de 30 p.c. de ce résultat négatif;

qu'une telle retenue, comme l'a soutenu le demandeur dans ses conclusions d'appel, est contraire à la disposition impérative de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs énumérant de manière limitative les sommes qui peuvent être imputées sur la rémunération, sauf si l'imputation litigieuse peut être considérée comme une indemnité visée à l'alinéa 1^{er}, 3°, de l'article précité et due sur la base de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978

¹³ Cass., 1^{er} juin 1992, n°F-19920601-9 (7786), disponible sur www.juportal.be.

relative aux contrats de travail.

alors que, en vertu de ce dernier article - qui est aussi applicable aux représentants de commerce en vertu des articles 1er, 4 et 87 de cette même loi - le travailleur ne répond que de son dol, de sa faute lourde ou de sa faute légère si elle présente dans son chef un caractère habituel (article 18, alinéas 1er et 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) ;

[...]

l'employeur ne peut effectuer des retenues sur les rémunérations que dans les limites imposées par la loi concernant la protection de la rémunération (article 23), lorsque les dommages et intérêts qui lui sont dus ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge (article 18, alinéas 3 et 4 de la loi du 3 juillet 1978), qu'en vertu de l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 et de l'article 18, alinéa 3 de cette même loi, ces dispositions sont des dispositions impératives et qu'il ne peut y être dérogé à peine de nullité sauf de la manière prévue par la loi;

[...]

que la clause litigieuse figurant dans la convention conclue entre les parties autorise la défenderesse à faire supporter une partie de ses pertes par le travailleur, en violation de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, sans égard à sa responsabilité dans le résultat négatif du service des voitures d'occasion;

[...]

d'autre part, en portant atteinte aux commissions dues au demandeur en se fondant sur cette décision et les imputations qu'elle autorise, viole les articles 88, 89, 90 et 96 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail garantissant spécialement la commission des représentants de commerce":

Attendu qu'en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur qui cause un dommage à l'employeur dans l'exécution de son contrat de travail, "ne répond que de son dol et de sa faute lourde", ainsi que "de sa faute légère qui présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel";

qu'à peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité ainsi fixée que par une convention collective de travail rendue obligatoire;

[...]

Par ces motifs, casse l'arrêt attaqué en tant qu'il rejette la demande du demandeur tendant "au remboursement des commissions négatives retenues à tort" ».

B. Application au cas d'espèce

B.1. Simple pécule et prime sectorielle.

Monsieur demandait, dans sa requête et ses conclusions, le paiement de la somme de 336,36 € bruts correspondant à 2 jours de simple pécule et celle de 83,33 € s'agissant de la prime sectorielle.

A l'audience¹⁴, il déclare que ces deux demandes sont devenues sans objet.

¹⁴ Comme cela a été acté au procès-verbal de l'audience.

B.2. Commissions ordinaires

Monsieur calcule le montant qu'il réclame à la société Pharmagest en comparant les montants de commissions mentionnés sur ses fiches de paie (qui ne sont pas contestés), à des chiffres qu'il dit avoir extraits du logiciel interne de la société et qui reflètent, selon lui, le montant des commissions qu'il aurait dû percevoir.

Il n'est pas contesté qu'il a perçu un montant total de 47.351,37 € bruts à titre de commissions pour l'ensemble de son occupation, ce montant étant établi par les fiches de paie.

Il affirme, sur la base de son tableau, que c'est un montant de 52.356,64 € bruts qui lui était dû si bien que 5.005,17 € (= 52.356,64 – 47.351,37) bruts lui restent dus.

Rien ne permet de considérer que les chiffres qu'il dit avoir extraits du logiciel interne de la société sont authentiques et fiables.

Il produit un tableau Excel dont l'origine n'est pas déterminée, ni déterminable.

De plus, une incohérence figure en page 13 de sa pièce 15.

En effet, il y est mentionné que le total des commissions dues est de 52.356,64 €.

Mais le calcul manuscrit de 6% de la marge nette (= 26.810,21 €) et 3% de la marge brute (= 17.295,17€) donne un total dû de 44.105,38 €.

En page 26 de sa pièce 15, les mêmes chiffres de 26.810,21 € (correspondant à 6% de la marge nette) et 17.295,17€ (correspondant à 3% de la marge brute) apparaissent. Il est mentionné que ça ne concerne que les commissions sur le Hard et que ça n'inclut donc pas les commissions sur le soft.

Sur cette même page, il est également mentionné à titre de commissions sur le hard la somme de 44.149,14 € obtenue en additionnant 26.980,03 € (6%) et 17.169,11€ (3%).

Comment expliquer que pour les commissions sur le hard, il est à la fois fait état d'un montant de 44.105,38 € et d'un montant de 44.149,14 € ?

La fourniture en vrac de chiffres, les calculs non étayés et les incohérences ne permettent pas de considérer que les tableaux déposés par Monsieur apportent la preuve, même seulement avec vraisemblance, qu'une somme de 5.005,17 € bruts lui est encore due à titre de commissions.

Monsieur estime qu'il apporte la preuve de ces arriérés avec un degré raisonnable de certitude, et qu'en raison de l'absence de collaboration à la charge de la preuve de la part de la société, cette preuve est admissible.

Le tribunal ne peut pas suivre cette interprétation en raison du degré insuffisant de certitude des tableaux déposés et élaborés unilatéralement par lui-même.

Monsieur estime être victime d'un dommage (qui s'évaluerait au montant des commissions qu'il prétend impayées) survenu par la faute de la société, consistant en la non production du détail mensuel du calcul de ses commissions.

La non-production des relevés mensuels est certes contraire au prescrit de l'article 97 de la loi du 3 juillet 1978, précitée, mais ne constitue une faute que si le représentant de commerce démontre un indu. Or, comme précisé ci-avant, cette démonstration manque. L'évaluation du dommage à 5.005,17€ ne peut être retenue, dès lors qu'elle repose sur des tableaux élaborés unilatéralement par Monsieur qui n'emportent pas la conviction du tribunal quant à leur fiabilité.

Par conséquent, aucun montant n'est dû à Monsieur _____, ni au titre d'arriéré de commissions ordinaires, ni au titre de dommages et intérêts.

B.3. Perte sur commissions en période d'incapacité de travail.

Monsieur _____ postule le paiement d'une somme de 767,79 € bruts à ce titre. Il déclare qu'il s'agit de la moyenne mensuelle des commissions qu'il a effectivement gagnées d'août 2019 à août 2020.

Pour rappel, son incapacité de travail a débuté le 28 août 2020.

La société affirme ne plus être redevable d'aucune somme à ce titre.

Elle précise avoir payé la somme de 694,14 € bruts qui correspond, selon elle, à la somme à laquelle Monsieur _____ avait droit à titre de perte sur commissions pendant sa période d'incapacité de travail.

Outre un désaccord sur les montants, qui peut s'expliquer par le fait que les commissions ordinaires sont chiffrées différemment de part et d'autre, Monsieur _____ soutient qu'il n'est pas établi que cette somme, que la société dit lui avoir versée, constitue bien la perte sur commissions en période d'incapacité. Il maintient donc sa demande.

Il ressort des fiches de paie déposées que :

- pour le mois d'août 2020, une nouvelle fiche a été recalculée le 24 décembre 2020, après la rupture du contrat pour un montant de 64,48 € bruts repris sous le code 1829 avec pour libellé « simple pécule variable jour sans onss » ;
- pour le mois de septembre 2020, une nouvelle fiche a été recalculée le 24 décembre 2020, après la rupture du contrat pour un montant de 629,66 € bruts repris sous le code 1829 avec pour libellé « simple pécule variable jour sans onss ».

Le total de ces deux montants (64,48 + 629,66) donne bien le montant de 694,14 € bruts.

Il s'agit du même code et du même libellé que ce qui est mentionné pour les sommes que la société dit avoir versées à titre de perte sur commissions en cas de jours fériés.

La société produit une copie d'écran du logiciel du secrétariat social qui indique que la somme de 694,14 € bruts, cumulée pour les mois d'août et septembre 2020, est reprise sous le code 1829 sous la description « commission par péri... »

L'intitulé complet n'est malheureusement pas lisible.

Le tribunal considère que ces informations ne sont pas suffisamment précises et claires pour établir avec la vraisemblance requise, que cette somme correspond bien à la perte sur commissions pendant la période d'incapacité.

Il est donc nécessaire de rouvrir les débats afin que la société fournisse, en prenant les informations nécessaires auprès de son secrétariat social, les explications claires et détaillées quant à la manière de calculer cette somme de 694,14 € bruts et sa qualification exacte et que Monsieur _____ adapte, le cas échéant, sa demande en fonction de ce qui a déjà été tranché par le présent jugement relativement aux commissions ordinaires.

B.4. Perte sur commissions en cas de jours fériés

Monsieur ... demande le paiement d'un montant de 1.958,83€ bruts, à titre de perte sur commissions en cas de jours fériés, calculée pendant toute sa période d'occupation, soit de mars 2015 à décembre 2020.

Il calcule ce montant en se basant sur la formule visée par l'article 8 de l'arrêté royal du 18 avril 1974¹⁵ rappelé dans les principes ci-dessus.

La société invoque que la demande est prescrite, à tout le moins pour la période du 1^{er} février 2015 au 18 décembre 2016.

L'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait qui a donné naissance à l'action sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat. »

Selon la doctrine¹⁶, c'est l'article 2262**bis** du Code civil qui règle la prescription de l'action tendant à la réparation du dommage résultant d'une infraction.

Les actions civiles résultant d'un délit, tel que le non-paiement de la rémunération, se prescrivent conformément à l'article 2262 bis, § 1^{er}, alinéa 2, de l'ancien Code civil.

Le § 1^{er} de cet article 2262 bis prévoit :

« toutes les actions personnelles sont prescrites par 10 ans.

Par dérogation à l'alinéa premier, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par 5 ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable. »

Le délai de prescription applicable est donc de 5 ans.

Il reste à déterminer son point de départ.

Pour ce faire, il faut déterminer si l'infraction est continuée ou instantanée.

Si elle est instantanée, le délai de prescription commence à courir dès que l'infraction est commise alors que, si elle est continuée, il ne prend cours que le dernier jour du fait infractionnel.

La Cour de cassation¹⁷ s'est déjà prononcée en considérant que le non-paiement de la rémunération est une infraction instantanée et non une infraction continue dans la mesure où elle est consommée par une seule omission au moment où le paiement doit être effectué.

Toutefois, la Cour de cassation a nuancé sa position dans deux arrêts¹⁸ où elle a décidé que si le non-paiement de la rémunération constitue en principe une infraction instantanée, avec pour conséquence le fait que la prescription de l'action née de cette infraction prend cours dès ce moment, par contre, si plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention infractionnelle, et ne constituent ainsi

¹⁵ Arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

¹⁶ J. CLESSE et F. KEFER, Manuel de droit du travail, Larcier, 2^e édition, 2018, pp491 et 492.

¹⁷ Cass., 22 juin 2015, RG S.15.0003.G, J.T.T. 2015, liv. 1227, 382 et J.T.T. 2016, liv. 1248, 23, note de F. LAGASSE et M. PALUMBO ; Chron. D.S., 2016, liv. , 54, note de C. CLESSE et H. FUNCK..

¹⁸ Cass., 22 janvier 2007, J.T.T. 2007, p. 481 et Cass., 12 février 2007, J.T.T., 2007, p. 213.

qu'une seule infraction, celle-ci est entièrement consommée à partir du dernier fait fautif.

Selon la cour du travail de Bruxelles¹⁹, il n'y a pas d'infraction continuée si la violation répétée de l'obligation en cause est la conséquence d'une ignorance de son existence. Il appartient au juge du fond d'apprécier au regard des éléments, quel est le but poursuivi par l'employeur en défaut à savoir la violation ou non du droit social.

Monsieur _____ invoque que l'infraction est continuée parce que toutes les infractions commises, à savoir le non-paiement des pertes sur commissions en cas de jours fériés, sont liées entre elles par la poursuite d'un but unique, à savoir faire des économies.

Toutefois, aucune intention infractionnelle unique n'est établie dans le chef de la société. Le caractère répété de l'infraction résulte de l'ignorance de l'existence de ce type d'obligation en cas de jours fériés.

Il ne peut donc pas être retenu qu'il existe, dans le chef de la société, une intention infractionnelle unique.

Chaque infraction est instantanée.

Dès lors, il y a lieu d'appliquer le délai de 5 ans à compter de la date de débiton de chaque perte sur commissions en cas de jours fériés.

La prescription a été interrompue par la requête reçue au greffe le 17 décembre 2021. La période antérieure au 17 décembre 2016 est donc prescrite.

La société affirme avoir payé à Monsieur _____, pour l'année 2020, les sommes suivantes à titre de commissions pour jours fériés :

- 43, 78 € bruts soit 21, 53€ nets pour le mois de janvier 2020,
- 87, 56 € bruts soit 69, 04€ nets pour le mois de mai 2020,
- 154, 24 € bruts soit 67, 38€ nets pour le mois de juin 2020,
- 43, 78 € bruts soit 21, 52€ nets pour le mois de juillet 2020.

Il ressort en effet des fiches de paie déposées que pour chacun de ces mois, une nouvelle fiche a été recalculée le 24 décembre 2020, après la rupture du contrat pour chaque montant détaillé ci-dessus.

Ces montants sont repris sur ces fiches de paie sous le code 1829 avec pour libellé « simple pécule variable jour sans onss ».

Il s'agit du même code et du même libellé que ce qui est mentionné pour les sommes que la société dit avoir versées à titre de perte sur commissions pendant les jours d'incapacité de travail.

Tout comme pour ce chef de demande, force est de constater que les informations mentionnées dans les fiches de paie ne sont pas suffisamment précises et claires pour établir avec la vraisemblance requise que ces sommes correspondent bien à la perte sur commissions en cas de jours fériés.

De plus, si la société invoque des paiements pour l'année 2020, rien n'est avancé pour les années antérieures non couvertes par la prescription.

Il est donc nécessaire de rouvrir les débats afin que la société fournisse, en prenant les informations nécessaires auprès de son secrétariat social, les explications claires et

¹⁹ C. Trav. Bruxelles, 22 avril 2015, RG 2013/AB/781, disponible sur www.terralaboris.be.

détaillées quant à la manière de calculer ces sommes et leur qualification exacte et que les parties établissent leurs décomptes en tenant compte :

- de ce qui a déjà été tranché par le présent jugement relativement aux commissions ordinaires,
- du fait que la réclamation relative à la période antérieure au 17 décembre 2016 est prescrite.

B.5. Commissions négatives

La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit de manière explicite les hypothèses dans lesquelles un employeur peut refuser de verser une commission à un représentant de commerce. Il n'y est toutefois pas question de « commissions négatives ».

Dans sa requête, Monsieur [redacted] réclamait le remboursement d'une somme de 1.082,8 € bruts, s'agissant de commissions dites négatives qui ont été retenues à tort, selon lui, par la société.

La société explique avoir revu le dossier en cours de procédure et avoir procédé au paiement de la somme brute de 970,44 € de ce chef.²⁰

Monsieur [redacted] maintient qu'une somme brute de 112,36€ (=1.082,8 € - 970,44 €) lui reste due.

La société affirme que cette somme résulte des marges négatives qu'elle a dû supporter concernant des affaires où Monsieur [redacted] a offert gratuitement des produits ou services aux clients à l'encontre des directives applicables.

Elle rappelle que l'article 4 du contrat de travail, détaillant le calcul de l'intéressement payé à Monsieur [redacted] se réfère à la marge brute si bien que sa pratique est conforme à ce qui a été décidé par contrat de travail.

Il ressort de l'application de la jurisprudence de la Cour de cassation²¹ que l'article 4 du contrat de travail ne peut pas fonder la retenue pratiquée par la société qui relève d'une retenue sur rémunération.

Selon la Cour de cassation, une telle retenue viole les articles 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération, et 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et vu le caractère impératif de ces dispositions, le contrat de travail ne peut pas déroger à ces principes.

En l'espèce, la société se fonde uniquement sur l'article 4 du contrat de travail pour établir des commissions négatives et ainsi retenir ces sommes sur les commissions proméritées par Monsieur [redacted]

Elle ne se fonde pas sur l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, précité, en invoquant un dol, une faute lourde ou une faute légère à caractère habituel dans le chef de Monsieur [redacted] pour mettre en cause sa responsabilité et tenter de justifier ainsi les retenues opérées via les commissions négatives.

Dès lors, c'est à tort que la société a opéré une retenue de 112,36€ bruts sur les

²⁰ Voir pièce 17 du dossier de la société : fiche de paie calculée en octobre 2022.

²¹ Cass., 1^{er} juin 1992, n°F-19920601-9 (7786), disponible sur www.juportal.be, dont les extraits pertinents sont cités supra dans le rappel des principes.

commissions proméritées par Monsieur en appliquant l'article 4 du contrat de travail.

La société est dès lors condamnée à verser à Monsieur le montant brut de 112,36€.

3.2.2. Quant à la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

A. Rappel des principes applicables

La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 définit en son article 8 le licenciement manifestement déraisonnable comme étant 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.

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération.

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 marge²².

L'article 10 de la même CCT règle la charge de la preuve en cas de contestation de la manière suivante:

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.

²² Commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109.

- 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. Lorsque les motifs ont été demandés et donnés par l'employeur, l'article 10 de la CCT n°109 du 12 février 2014 prévoit un partage subtil de la charge de la preuve : l'employeur doit démontrer que les motifs du licenciement sont avérés et que ceux-ci ont bien été à l'origine de la décision de licenciement alors que le travailleur doit établir le caractère manifestement déraisonnable du licenciement fondé sur de tels motifs. Ainsi, ne peut être considéré comme un licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n°109 le licenciement fondé sur des motifs liés au comportement du travailleur et dont celui-ci n'établit pas qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.²³

B. Application au cas d'espèce

Monsieur ... estime que la société ne démontre pas la réalité des motifs invoqués, ni qu'ils sont la cause réelle du licenciement.

La société a détaillé, dans sa lettre du 23 février 2021 communiquant les motifs concrets du licenciement, les comportements inadéquats de Monsieur ... qui témoignent d'agressivité envers ses collègues et sa hiérarchie et d'insubordination.

La société reproduisait des extraits de courriels illustrant ces comportements.

Dans le cadre de la présente procédure, elle dépose ces courriels et d'autres pièces visant à démontrer la réalité des motifs qu'elle invoque en justification du licenciement de Monsieur ... à savoir :

- Plusieurs échanges avec Monsieur ... où Monsieur ... manifeste clairement son désaccord sur la politique défendue par son Directeur²⁴ ;

En octobre 2019, Monsieur ... écrivait :

- « *J'en reviens à ma philosophie : je travaille pour moi pas pour Pharmagest suis pas assez payé pour ça...! J'ai touché 2100€ ce mois-ci et Rosa 2050€ avec 2 enfants à charge certes et alors? Je pense qu'on ne boxe pas dans la même catégorie c'est navrant!*

Le mec qui pense me mettre la pression et exiger quelque chose de moi n'est pas encore né surtout dans un contexte pareil!!! »

- « *Bonjour*

que mes propos ne te plaisent pas je peux l'entendre mais je n'en ai que faire. »

En juin 2020, Monsieur ... écrivait :

« *Faut arrêter là ... ça commence à bien faire! (...) je commence à ne plus être en phase avec la politique de votre société. »*

Réagissant à ce courriel, Monsieur ... a écrit : « *Merci de rester calme dans tes propos, (...) ».*

²³ C. Trav. Bruxelles, 18 novembre 2019, R.G. 2017/AB/355, www.terralaboris.be.

²⁴ voir pièces 4 et 6 du dossier de la société.

Monsieur _____ lui répond alors :

« vous êtes en train de fermer le marché belge dans lequel vous n'êtes pas majoritaire et certainement pas désirable ni pour les clients ni pour prospects. (...) vous voulez faire du business mais comment? Vous ne connaissez ni votre produit ni les produits concurrents (...) Comment veux-tu que je reste calme...c'est aberrant et incompréhensible et je ne participerai pas à ça. »

- Des mails avec des propos peu courtois de Monsieur _____ au sujet ou avec différentes collègues²⁵ ;

Dans un courriel du 19 mai 2020, Monsieur _____ s'adresse au Country manager au sujet d'une de ses collègues en ces termes :

*« Bonjour _____ ,
peux-tu svp informer Isaline, que le commercial attaché au client est renseigné dans Contact et qu'un minimum serait de le mettre en copie de mail plutôt que de passer par _____ en direct pour se faire valoir...
Et que si elle veut une comm' ou cadeau pour avoir eu le client au téléphone et de lui avoir renseigné le produit alors que c'est son boulot, c'est pas mon genre!
Sache que le patron de Farminco c'est _____ et que je m'occupe de ces 2 pharmacies et parapharmacies... bref je gère. »*

Dans un échange de courriels du 6 mars 2020, Monsieur _____ s'adresse à sa collègue, Madame _____ , en ces termes :

*« Bonjour _____ ,
Merci pour tes mails ça c'est top!
entre nous il ne s'agit pas de nous rassurer mais de faire ton boulot jusqu'au bout correctement.
La bonne communication est tout aussi importante envers nos clients qu'en interne ne nous oublie pas...
Mais j' imagine que je ne t'apprends rien. »*

« (...) Tout ça parce que ton objectivité est passée à la trappe et que tes bavardages intempestifs et destructeurs pour l'esprit d'équipe font bien plus de tord à la boîte que mes mails.

Tu l'as fais à _____ et tu ne l'as connus pas encore Je t'assure mais imagines une seconde que tu me l'aurais fait à moi... à méditer. »

- Trois attestations de collègues de Monsieur _____ :²⁶ ;

- Madame _____ écrit :

« (...) en tant que commercial il était souvent absent du bureau. Lors de ces passages à Gosselies il restait distant, ne me saluait pas sauf s'il avait une demande particulière pour un client. Durant le 1er confinement un échange

²⁵ Pièce 5 du dossier de la société: échange entre Monsieur DE SMEDT et Aline NOEL ; pièce 6 : échange avec Madame Isaline GILLE.

²⁶ Pièces 12, 13 et 14, émanant dans cet ordre de Mmes GILLE, VERMEYLEN et DE BODT.

de mails m'a Interpellé quant au professionnalisme de cet individu. Je vous joins l'échange en annexe. Après cet échange, il m'était difficile de maintenir une relation professionnelle sereine avec Monsieur [redacted] L'attitude de Monsieur [redacted] était nuisible au bon fonctionnement de la société et à l'ambiance de travail (...) »

Le courriel, joint en annexe, est celui du 19 mai 2020 que Monsieur [redacted] adresse au Country manager au sujet de sa collègue Isaline et déjà reproduit *supra*.

- o Madame [redacted] écrit :

« (...) [redacted] lors de ses rares apparitions au bureau ne disaient bonjour que lorsqu'il avait une demande à faire. Il ne connaît pas les formules de politesse telles que merci, STP, etc. Il avait tendance à me donner des ordres de façon autoritaire. Peter est quelqu'un de méprisant qui a peu de reconnaissance envers le travail de ses collaborateurs (...). »

- o Madame [redacted] écrit :

« (...) les échanges par mail avec lui étaient souvent très directifs. Monsieur [redacted] avait toujours l'air très hautain. »

Ces pièces démontrent à suffisance la réalité des comportements inadéquats de Monsieur [redacted] : le manque de respect envers ses collègues et la hiérarchie, le ton condescendant qu'il utilise pour s'adresser à eux et l'insubordination en s'opposant de manière frontale aux directives et à la stratégie de la société.

Afin de démontrer le caractère manifestement déraisonnable de son licenciement, Monsieur [redacted] fournit les attestations²⁷ de Messieurs [redacted] et [redacted]. Ils sont ses anciens supérieurs hiérarchiques. Ils ont également été licenciés par la société et ont également contesté leur licenciement devant le tribunal du travail.

Dans leurs attestations, Messieurs [redacted] et [redacted] mettent en avant les grandes qualités professionnelles de Monsieur [redacted], et relatent la mauvaise entente que, tous les trois, ils entretenaient avec Monsieur [redacted].

Ces deux attestations, outre le fait qu'elles doivent être considérées avec circonspection vu le litige qui oppose Messieurs [redacted] et [redacted] à la société, ne sont guère pertinentes.

En effet, elles relèvent surtout les qualités professionnelles de Monsieur [redacted]. Or, les motifs du licenciement ne sont pas en lien avec l'aptitude de Monsieur [redacted] : ses compétences n'ont pas été mises en doute ; c'est son comportement qui lui était reproché.

Monsieur [redacted] reproche à la société de faire référence à des courriels extraits de leur contexte et parfois anciens.

Le licenciement est intervenu le 18 décembre 2020 mais Monsieur [redacted] était en incapacité de travail depuis le 28 août 2020, donc il est logique qu'il n'y ait plus de comportement critiquable à partir du 28 août 2020.

Par ailleurs, si certains courriels, sur lesquels se fonde la société pour justifier les comportements inadéquats de Monsieur [redacted] datent d'octobre 2019, d'autres

²⁷ Voir pièces 17 et 18 du dossier de M. DE SMEDT.

datent de mars, mai et juin 2020.

De plus, il ne peut pas être reproché à la société d'avoir tardé à agir car elle a justement recadré plusieurs fois Monsieur ... ; Monsieur ... écrit²⁸ : « *J'avoue que j'ai un peu de mal parfois avec tes éléments de langage !* » ; Monsieur ... écrit encore²⁹ : « *Merci de rester calme dans tes propos [...]* » ; Monsieur ... écrit³⁰ : « *Ceci dit, cela n'excuse pas le ton que ... a mis. En concertation avec l'... j'ai appelé ... pour lui parler encore le jour-même* ».

Elle lui a donc laissé l'opportunité de se ressaisir, ce qu'il n'a pas fait.

La société démontre que c'est la conduite de Monsieur ... qui justifie son licenciement. Tout employeur normal et raisonnable aurait procédé à ce licenciement afin de rétablir un climat social respectueux au sein de sa société.

Aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est donc due à Monsieur

4. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS LE TRIBUNAL,

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit la demande originaire et celle introduite par conclusions remises au greffe le 5 août 2022,

Dit la demande relative à la prime sectorielle devenue sans objet,

Dit la demande relative au paiement de 2 jours de simple pécule devenue sans objet,

Dit la demande relative aux arriérés de commissions dites ordinaires non fondée,

Dit la demande relative aux commissions dites négatives fondée dans la mesure suivante : condamne la société à payer à Monsieur ... le montant brut de 112,36€ retenu à tort par la société sur les commissions proméritées par Monsieur ... « majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis chaque date d'exigibilité,

Dit la demande relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable non fondée,

Ordonne, en application des articles 774 et 775 du Code judiciaire, la réouverture des débats afin que :

- pour ce qui concerne la perte sur commissions en période d'incapacité, la société fournisse, en prenant les informations nécessaires auprès de son secrétariat social, les explications claires et détaillées quant à la manière de

²⁸ Voir Pièce 4 du dossier de la société.

²⁹ Voir Pièce 6 du dossier de la société.

³⁰ Voir Pièce 12 du dossier de la société.

calculer la somme de 694,14 € bruts et sa qualification exacte et que Monsieur adapte, le cas échéant, sa demande en fonction de ce qui a déjà été tranché par le présent jugement relativement aux commissions ordinaires ;

- pour ce qui concerne la perte sur commissions en cas de jours fériés, la société fournisse, en prenant les informations nécessaires auprès de son secrétariat social, les explications claires et détaillées quant à la manière de calculer ces sommes et leur qualification exacte et que les parties établissent leurs décomptes en tenant compte :
 - de ce qui a déjà été tranché par le présent jugement relativement aux commissions ordinaires,
 - du fait que la réclamation relative à la période antérieure au 17 décembre 2016 est prescrite ;
- les parties actualisent et mettent en état la demande relative aux arriérés de pécules.

Dit que la société déposera au greffe ses pièces et conclusions après réouverture des débats le 31 mai 2023 au plus tard,

Dit que Monsieur [] déposera au greffe ses conclusions après réouverture des débats au plus tard le 31 juillet 2023 ;

Dit que la société déposera au greffe ses éventuelles conclusions de synthèse après réouverture des débats le 15 septembre 2023 au plus tard,

Dit que les débats, évalués à une durée de 30 minutes, se tiendront **le 27 novembre 2023 à 14h45, à l'audience de la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle C.O.D.**

Réserve à statuer pour le surplus.

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

THOMAS SANDRINE,
MENDOLIA MIRELLA,
THIELMANN ANDRE,

Juge, président la chambre,
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 **27/03/2023** par **THOMAS SANDRINE**, Juge, président la chambre, assistée de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier,

Le Juge.