

numéro de répertoire 2022/1583
date du jugement 8 juin 2022
numéro de rôle R.G. : 21/293 / A

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

expédition

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

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

Jugement

1ère chambre

présenté le
ne pas enregistrer

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
DIVISION VERVIERS**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 JUIN 2022
(Première Chambre)**

R.G. : 21/293/A

Rep : 22/ 1583

Le jugement suivant a été prononcé :

EN CAUSE:

Monsieur D'

Inscrit au Registre National sous le numéro

Domicilié à

Partie demanderesse comparissant par Maître BRUYERE Jean-Philippe, avocat à
LIEGE

CONTRE :

CAREMISO SA,

inscrite à la BCE sous le 0402.262.265,

dont le siège social est établi à 4800 VERVIERS, Rue Houckaye, 4.

Partie défenderesse comparissant par Maître DEBRUS Benoit, avocat à VERVIERS.

1. PROCEDURE

A la clôture des débats, les pièces du dossier de la procédure sont essentiellement les suivantes :

- La requête introductive d'instance déposée au greffe le 19 mai 2021 ;
- Les dernières conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 17 janvier 2022 ;
- Les dernières conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 22 mars 2022 ;

Après avoir constaté que les parties ne peuvent être conciliées, le Tribunal a entendu les arguments des parties présentes ou représentées à l'audience du 11 mai 2022.

La loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a été respectée.

2. FAITS

Monsieur D a été engagé par la SA CAREMISO en qualité d'employé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à partir du 6 janvier 2014. La fonction mentionnée dans son contrat de travail était celle de « *Directeur commercial* ».

La SA CAREMISO est active dans le domaine de la construction et commercialise des matériaux de construction.

En date du 16 novembre 2020, la SA CAREMISO a mis fin au contrat de travail de Monsieur D moyennant une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 75.472,60 € brut.

Un formulaire C4 a été complété par l'employeur en date du 18 novembre 2020. Il ne mentionnait pas de motif précis de chômage.

Par courrier recommandé du 28 décembre 2020, le conseil de Monsieur D a écrit à la SA CAREMISO afin qu'elle :

- Augmente le montant de l'indemnité de rupture à une somme de 79.693,78 € en valorisant, dans la rémunération annuelle de référence :
 - o d'une part, le véhicule dont bénéficiait Monsieur D à titre d'avantage en nature à hauteur de 350 € par mois ;
 - o d'autre part, l'usage privé du GSM, les abonnements fixes et internet ainsi que l'usage d'un PC et d'une tablette à hauteur de 75 € par mois ;
- Paise une indemnité d'éviction à Monsieur D d'un montant de 44.085,92 € ;
- Complète correctement le formulaire C4 qui ne reprenait pas de motif de chômage ;
- Communique à Monsieur D les motifs concrets de la rupture en application de la CCT 109 ;
- Transmette plusieurs documents sociaux, soit la fiche fiscale et le compte individuel.

Le conseil de la SA CAREMISO a répondu à ce courrier en date du 13 janvier 2021 en précisant que :

- le secrétariat social rectifierait les fiches de sortie afin de prendre en considération certains avantages en nature ;
- la demande d'indemnité d'éviction ne pouvait recevoir un écho favorable, la SA CAREMISO estimant que Monsieur D avait été engagé comme directeur commercial et non comme représentant de commerce.

Le 2 mars 2021, la SA CAREMISO a transmis un courrier recommandé à Monsieur D. Il a été retourné au destinataire avec la mention « *Non réclamé* ».

Le 19 mai 2021, Monsieur D a introduit la présente procédure.

3. DEMANDE ET POSITIONS DES PARTIES

Monsieur D sollicite la condamnation de la SA CAREMISO au paiement :

- d'une indemnité d'éviction d'un montant de 44.085,92€ brut ;
- d'une amende civile d'un montant de 3.391,22€ brut ;
- de dommages et intérêts correspondant à 17 semaines de rémunération pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 28.825,41€ brut ;
- d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 1.669,08 € brut.

La SA CAREMISO considère que ces demandes sont non fondées.

4. RECEVABILITE

La procédure est recevable, Monsieur D. ayant intérêt et qualité pour l'introduire et le Tribunal étant compétent pour en connaître. Aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

5. ANALYSE DU TRIBUNAL

5.1. Indemnité compensatoire de préavis complémentaire

Règles applicables

L'indemnité compensatoire de préavis comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39, §1^{er}, al. 2 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail).

Les avantages en nature doivent en principe être évalués à leur valeur réelle, c'est-à-dire à la somme que le travailleur devrait déboursier pour bénéficier de cet avantage dans le cadre de sa vie privée. Le Tribunal ne doit pas se baser sur le coût pour l'employeur, ni sur la valeur convenue entre parties, ni celle déclarée au fisc¹.

C'est au travailleur à transmettre les éléments nécessaires permettant de démontrer le montant à inclure dans l'indemnité de rupture. Pour cela, le Tribunal doit tenir compte notamment de l'usage privé du véhicule ou du GSM au regard de l'usage professionnel, leur valeur réelle (par exemple, pour le véhicule : le prix catalogue, la valeur d'achat, l'amortissement, la prise en charge du carburant, ... et pour le GSM : son modèle, le type d'abonnement, ...)².

¹ Cass., 29 janvier 1996, www.juportal.be et Cass, 4 janvier 1993, J.T.T., 1993, p.328.

² Voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, Les avantages rémunératoires en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail, *Ors.*, 2016/1, p. 20.

Application des règles à la situation

Monsieur D. a été licencié moyennant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 47 semaines de rémunération.

La SA CAREMISO a d'abord versé un montant de 75.472,60 € brut à Monsieur D

Elle a ensuite pris en compte l'avantage en nature que constitue la voiture de société à hauteur de sa valeur fiscale (montant brut annuel de 2.824,25 €). Elle a ainsi versé une somme brute supplémentaire de 2.552,10 €.

Monsieur D. conteste la rémunération annuelle de référence prise en compte par la SA CAREMISO. Il réclame un montant de 1.669,08 € supplémentaire.

Concernant l'utilisation privée de la voiture de société, la SA CAREMISO a pris en compte un montant mensuel évalué vraisemblablement à 235 € et Monsieur D. demande qu'un montant mensuel de 350 € soit retenu.

La société a intégré la valeur fiscale de la voiture de société dans son calcul. Or, comme précisé ci-dessus, il y a lieu d'évaluer la valeur réelle de l'avantage représenté par l'utilisation de la voiture. Le secrétariat social de la SA CAREMISO a d'ailleurs attiré l'attention de celle-ci dans un courriel du 15 janvier 2021. Elle sollicitait le montant réel de l'avantage lié à la voiture pour pouvoir adapter le montant de l'indemnité de rupture.

Etant donné qu'il s'agissait d'une voiture Hyundai Tucson, 2000 CC, 4 roues motrices et que Monsieur D. bénéficiait d'une carte carburant, le Tribunal estime que le montant de 350€ est justifié³.

Concernant l'utilisation privée d'un GSM, d'une tablette, d'un ordinateur et des abonnements et connexion internet qui y sont liés, un montant mensuel de 25 € a été retenu par la SA CAREMISO. Monsieur D. l'évalue à 75 €.

Pour l'utilisation privée de tous ces éléments, le Tribunal estime raisonnable d'évaluer cet avantage à 75 €⁴.

La SA CAREMISO est dès lors redevable d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 1.669,08 € brut, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date du licenciement, soit le 16 novembre 2020.

³ Ce montant est correctement évalué au regard de la jurisprudence dont un résumé a été établi en doctrine, voyez B. PATERNOSTRE et Ch. BROUCKE, *op. cit.*, *Ors.*, 2016/1, p. 20 et Exemples d'évaluation des avantages rémunérateurs dans la jurisprudence (2015 – 2021), www.terralaboris.be. Voyez notamment en ce sens C.T. Bruxelles, 28/10/2015, R.G. n°2015/AB/32.

⁴ Ibidem.

5.2. Indemnité d'éviction

Règles applicables

Une indemnité d'éviction est due par l'employeur dans les cas et aux conditions suivantes (article 101 de la loi du 3 juillet 1978) :

« 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. »

Pour avoir droit à une indemnité d'éviction, il faut donc que :

1. le travailleur exerce une fonction de représentant de commerce au moment de la fin du contrat de travail ;
2. la rupture du contrat soit imputable à l'employeur ;
3. le travailleur ait une occupation d'au moins un an ;
4. le travailleur ait apporté une clientèle à l'employeur ;
5. le travailleur ait subi un préjudice du fait de la fin du contrat de travail.

Le contrat de représentant de commerce concerne le travailleur qui 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 commettants⁵.

La rémunération du représentant de commerce consiste soit en un traitement fixe, soit en des commissions, soit en partie en un traitement fixe et en partie en des commissions⁶.

Seuls les employés qui exercent la profession de représentant de commerce de façon constante peuvent invoquer les dispositions relatives aux représentants de commerce⁷.

Elle n'est due qu'après une occupation d'un an. Seul le temps de travail presté en tant que

⁵ Article 4 aliéna 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

⁶ Article 89 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

⁷ Articles 88 et 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

représentant de commerce entre en considération pour déterminer cette ancienneté⁸.

L'apport de clientèle peut viser plusieurs situations, le représentant peut :

- apporter des clients de son employeur précédent (ou ses propres clients) à son employeur actuel ;
- créer une clientèle, de sorte que de nouveaux clients sont apportés, ceux-ci n'ayant pas été visités auparavant ;
- vendre auprès de la clientèle existante des produits nouveaux⁹.
- étendre la clientèle existante en augmentant le chiffre d'affaire que l'employeur réalise avec ces clients¹⁰.

Pour que l'apport de clientèle soit suffisant, il doit être constitué d'un ensemble de clients s'adressant régulièrement à l'entreprise¹¹.

En outre, la clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle. L'employeur peut toujours prouver le contraire et cela par toute voie de droit (en ce compris les témoignages et les présomptions)¹².

Enfin, une fois les autres conditions réunies, l'employeur peut encore établir qu'aucun préjudice ne résulte de la rupture du contrat pour le représentant de commerce. L'indemnité d'éviction n'est alors pas due.

L'indemnité d'éviction répare le préjudice résultant de la perte d'une clientèle causée par la rupture du contrat de travail¹³, à savoir les gains que le représentant aurait pu retirer de la clientèle¹⁴.

L'absence de préjudice doit être prouvée par l'employeur par toute voie de droit. Et si le contrat de travail comprend une clause de non-concurrence, il est admis que dans ces conditions, le préjudice est également présumé¹⁵.

Cette absence de préjudice doit être prouvée avec certitude. L'employeur doit prouver :

- soit qu'une partie substantielle¹⁶ de la clientèle a suivi immédiatement le représentant de commerce ;

⁸ C. trav. Bruxelles, 10 avril 1974, *J.T.T.*, 1974, 233 ; Trib. trav. Verviers, 9 janvier 1980, *J.T.T.*, 1980, 1981.

⁹ Cour du travail de Bruxelles, 26 septembre 2014, R.G. n° 2013/AB/362, disponible et commenté sur www.terralaboris.be.

¹⁰ NEUPREZ, V., VAN ECKHOUTTE, W., *Compendium Social Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2021-2022, p. 2983, qui citent C. trav. Liège, 23 février 1982, *J.T.T.*, 1985, 172 ; C. trav. Liège, 16 février 1994, *Orientations*, 1995, 197, note G. HELIN ; C. trav. Bruxelles, 17 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, 327 ; C. trav. Liège, 17 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, 340 ; C. trav. Bruxelles, 18 février 1998, *J.T.T.*, 1998, 42 ; Trib. trav. Bruxelles, 22 décembre 1970, *J.T.T.*, 1972, 14, note R.C. GOFFIN.

¹¹ Voyez Cass., 24 mars 1986, *Chron. Dr. soc.*, 1986, p. 237.

¹² Article 105 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

¹³ Cass. 6 février 1970, pas 1971, p 492 ; V. Vannes, *Chronique de jurisprudence*, « Le statut des représentants de commerce », *Ors.*, 1991, p.77.

¹⁴ P. CRAHAY, E. JADOY, « L'Indemnité d'éviction du représentant de commerce », *Larcier*, 1980, p.16 et 17.

¹⁵ C. Trav. Liège, 28 janvier 2021, R.G. n°2014/AN/176.

¹⁶ Voyez P. CRAHAY, E. JADOY, « L'Indemnité d'éviction du représentant de commerce », *op. cit.*, p.107.

- soit que le représentant n'a pas pu ou pas eu l'intention de reprendre une activité comme représentant de commerce ;
- soit que le représentant continue à visiter la clientèle dans le même secteur pour leur proposer un même produit¹⁷.

Application des règles à la situation

Les conditions d'octroi d'une indemnité d'éviction rappelées ci-dessus doivent être vérifiées par le Tribunal.

En outre, le contrat de travail de MONSIEUR D. prévoyait expressément une indemnité d'éviction en son article 21 dans les termes suivants :

« Si le présent contrat est rompu par l'employeur sans motif grave ou par le travailleur pour motif grave dans le chef de l'employeur, une indemnité d'éviction est due au travailleur qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur ne prouve que la rupture du contrat n'a entraîné aucun préjudice pour le travailleur. Le montant de cette indemnité due après une occupation d'un an au moins est fixé conformément aux dispositions de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978. »

Hormis la première condition relative à l'exercice d'une fonction de représentant de commerce, les quatre autres conditions d'application de l'indemnité d'éviction sont les mêmes que celles prévues légalement. En tout état de cause, elles doivent donc bien être vérifiées.

1. L'exercice d'une fonction de représentant de commerce

Monsieur D. estime qu'il exerçait bien la fonction de représentant de commerce mais la SA CAREMISO le conteste.

La présence d'une clause relative à une indemnité d'éviction accrédite plutôt la thèse de MONSIEUR D. qui prétend avoir exercé une fonction de représentant de commerce.

De plus, les éléments suivants doivent également être pris en compte :

- Si l'article 1^{er} du contrat de travail de Monsieur D. indique que la fonction à assumer est celle de « *Directeur commercial* », les tâches à remplir sont ensuite listées comme suit :
 - « - Représenter et vendre au nom, pour compte et sous l'autorité de l'employeur des articles ou produits de la société, auprès de la clientèle.
 - Visiter la clientèle existante
 - Prospecter la nouvelle clientèle. »

Ces tâches correspondent à la fonction du représentant de commerce telle que définie par la loi sur le contrat de travail comme visant « à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires ».

¹⁷ Voyez C. Trav. Bxl, 23 juin 2010, R.G. n°2009/AB/51951.

- La SA CAREMISO estime que c'est à Monsieur D. de prouver qu'il exerçait la fonction de représentant de commerce à titre principal. Selon elle, la fonction de « *Directeur commercial* » prévue au contrat était plus large.

Elle ne donne toutefois aucun élément permettant de déterminer les tâches précises qu'il aurait exercées « *plus largement* ». Or, en tant qu'employeur, elle était à même de le faire. Le Tribunal rappelle à cet égard que le nouveau Livre VIII du Code civil précise en son article 8.4. que toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.

De plus, la SA CAREMISO fait preuve de contradiction lorsqu'elle compare le chiffre d'affaires de Monsieur D. avec deux autres collègues en décrivant un manque manifeste d'affaires conclues dans le chef de Monsieur D. Pour envisager ce type de comparaison, l'employeur devait considérer que l'activité de représentant de commerce de Monsieur DAWANS était exercée à titre principal, comme ses autres collègues.

- La SA CAREMISO dépose en outre un tableau relatif à la clientèle de Monsieur D. pendant la durée de son contrat de travail¹⁸. Il en résulte, selon elle, que Monsieur D. a continué de développer la clientèle existante et a apporté une clientèle qui n'est pas restée acquise à l'entreprise. Il reflète le développement du chiffre d'affaires de Monsieur D. pour ces différents clients.
 - Le courrier de la SA CAREMISO à ses clients envoyés le 16 novembre 2020 est également révélateur de la fonction de représentant de commerce exercée par Monsieur D. Elle y présente le « *nouveau contact externe* » qui « *prendra rapidement contact avec vous afin de se présenter de d'assurer le bon suivi de vos demandes* ».
 - Monsieur D. devait remettre des rapports de visites. Cet élément est précisé dans un échange de courriels entre Monsieur D. et Monsieur R., Administrateur de la société et n'est d'ailleurs pas contesté par la SA CAREMISO.
- Ces rapports et les prévisions des visites discutées dans ces échanges de courriels appuient eux aussi la thèse de Monsieur D.
- Les différents témoignages déposés par Monsieur D. vont dans ce sens également.

Au vu de ces différents éléments, le Tribunal estime que Monsieur D. exerçait bien la fonction de représentant de commerce.

Les éléments suivants ne sont pas pris en compte par le Tribunal :

- Le grand nombre de kilomètres parcourus : les parties ne sont pas d'accord sur les raisons privées ou professionnelles de celui-ci.
- Le fait que sa rémunération était fixe : ce n'est pas exclusif d'un contrat de représentant de commerce puisque la loi prévoit expressément cette possibilité (article 89 de la loi du 3 juillet 1978 précité).
- L'horaire de travail fixe établi à l'article 4 du contrat de travail : il ne permet pas de contredire l'exercice d'une fonction de représentant de commerce.

¹⁸ Pièce 10.

2. La rupture du contrat imputable à l'employeur.

C'est bien la SA CAREMISO qui a licencié Monsieur D.

3. L'occupation depuis au moins un an.

Monsieur D. était occupé au sein de la société depuis le 6 janvier 2014, soit depuis plus de six ans, quand il a été mis fin à son contrat de travail.

4. L'apport de clientèle.

Monsieur D doit avoir apporté une clientèle à la SA CAREMISO.

Le contrat de travail de Monsieur D prévoit une clause de non-concurrence en son article 19. Il est libellé comme suit :

« Dans les 12 mois à compter du jour où le présent contrat de travail a pris fin, l'employé ne pourra se livrer, pour son compte et/ou pour le compte de tiers, directement ou indirectement, à une activité similaire et ce, sur toute l'étendue du territoire où s'exerçait son activité.

S'il contrevient à cette clause de non concurrence, l'employé est redevable à l'employeur d'une indemnité forfaitaire égale à 3 mois de rémunération, sans préjudice de l'indemnisation d'autres dommages qui seraient établis.

La clause de non concurrence est réputée inexistante lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure à € 32.254 (en 2013). Par ailleurs, l'appréciation du montant de la rémunération (et donc la validité éventuelle de la clause de non concurrence) ne se situe pas au moment de la conclusion de la clause de non concurrence, mais au moment où le contrat de travail prend fin. La clause de non concurrence ne produit pas ses effets lorsqu'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par l'employé pour motif grave. »

Monsieur D est donc présumé avoir apporté une clientèle. La SA CAREMISO peut toutefois apporter la preuve contraire.

A ce sujet, la SA CAREMISO considère que la clause de non-concurrence n'est pas valable car le contrat de travail de Monsieur D ne prévoit pas une zone géographique déterminée d'intervention dans son chef. Selon elle, il appartient à Monsieur D de prouver qu'il a apporté une clientèle au bénéfice de la société CAREMISO.

Le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de vérifier la validité de la clause¹⁹ car la présomption établie sur base de cette clause n'est pas influencée par la nullité de la clause de non-

¹⁹ L'article 104 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que la clause de non concurrence doit, pour être valide, respecter les conditions suivantes :

- elle doit se rapporter à des activités similaires ;
- elle n'excède pas douze mois ;
- elle se limite au territoire sur lequel le représentant de commerce exerce son activité (C. trav. Liège, 17 nov. 1994, J.T.T., 1995, p. 133).

concurrence²⁰. La Cour de Cassation l'a rappelé récemment, confirmant ainsi un arrêt de la Cour du travail de Liège²¹.

En effet, la présomption est instituée en faveur du représentant de commerce. Il ne doit pas supporter les effets d'une clause de non-concurrence que l'employeur aurait lui-même rédigé en contravention à la loi. L'employeur ne peut, lui, se prévaloir de la clause entachée d'une nullité relative pour invoquer l'absence de présomption d'apport de clientèle²².

Monsieur D estime avoir fait bénéficier la SA CAREMISO de son carnet d'adresses. Il estime avoir apporté 40 nouveaux clients dont il dépose la liste.

C'est toutefois à la SA CAREMISO à démontrer qu'il n'y a pas eu apport de clientèle.

Comme l'a précisé récemment la Cour du travail de Liège, si l'employeur souhaite renverser cette présomption, il doit déposer la liste des clients ayant passé commandes avant et pendant l'engagement du représentant ainsi que son chiffre d'affaires²³.

C'est ce que la SA CAREMISO fait²⁴. Elle explique cette liste comme suit :

- 14 de ces clients achetaient déjà avant l'arrivée de Monsieur D.
- BATI-WOOD a été déclaré en faillite et les repreneurs ont appelé la société BATIS&BOIS (il s'agit des mêmes contacts antérieurs à 2014) ;
- MALPAS n'a jamais été un client important selon sa propre attestation;
- JARDY WOOD est partie avec Monsieur D — aucun apport durable;
- Un 3e groupe de clients — soit 10 entreprises — a radicalement cessé de travailler avec la concluyente après le départ de Monsieur D (les chiffres en 2021 correspondent à des commandes passées avant le licenciement et facturées après) ;
- CONSTRUCTION LOUWET ne représente qu'un chiffre d'affaires anecdotique ;
- Un 4^{ème} groupe — 4 entreprises — est constitué de véritables « one-shot » ;
- Les dernières entreprises — au nombre de 7 — n'achètent plus depuis 2020 ou 2021.

La SA CAREMISO estime qu'il n'y a pas d'un apport de clientèle car celle-ci est partie et n'est pas restée acquise après le licenciement de MONSIEUR D empêchant la possibilité de commandes futures.

Le Tribunal rappelle que c'est l'apport de clientèle par le représentant de commerce pendant l'exercice de ses fonctions qui est ici vérifié. Il doit effectivement être suffisant ; il doit être constitué d'un ensemble de clients s'adressant régulièrement à l'entreprise²⁵.

²⁰ Voyez C. MERLA, Les clauses et conventions de non-concurrence, Ors., 2002, p. 75, qui cite Cass., 26 mars 1979, *Pas.*, 1979, I, p. 875; C. trav. Bruxelles, 14 janv. 1987, *J.T.T.*, 1987, p. 410; C. trav. Anvers, 11 déc. 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 364; C. trav. Liège, 11 mai 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 418; C. trav. Mons, 16 nov. 1998, inéd., R.G. n°13 016; C. trav. Mons, 1er mars 1999, inéd., R.G. n°15 250.

²¹ Cour de Cassation, 19 mars 2018, R.G. n° S.16.0075.F, disponible et annoté sur www.terralaboris.be. Il confirme l'arrêt de la Cour du travail de Liège du 8 janvier 2016.

²² GRAULICH, B., NINANE, G., « Les représentants de commerce » in *Guide social permanent*, Titre VI, Chapitre I, Partie I, Kluwer, n°2830.

²³ C. trav. Liège, 28 janvier 2021, disponible sur www.stradalex.com.

²⁴ Tableau repris en pièce 10 de la SA CAREMISO.

²⁵ Voyez en ce sens Cass. 24 mars 1986, *Chron. Dr. soc.*, 1986, p. 237.

Le Tribunal constate que le relevé de la SA CAREMISO fait en réalité état de deux groupes de clients :

Un premier groupe de clients est constitué de 14 entreprises déjà clientes avant que MONSIEUR D ne commence à travailler pour CAREMISO et d'une 15^{ème} société (BATS&BOIS) qui a continué les activités de BATI-WOOD après sa faillite.

Dans ce groupe plusieurs sociétés sont mentionnées comme ayant déjà passé commande auprès de CAREMISO de manière relativement insignifiante alors que le chiffre d'affaires a fortement augmenté pendant la durée du contrat de travail de Monsieur D . Il en est ainsi par exemple des sociétés :

- SPRL HERTOGEN ET FILS : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 1.366,51 € depuis 2003, nul en 2013 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 9.606,83 € en 2014, 13.882,05 € en 2015 et jusqu'à 15.423,05 € en 2020 ;
- ISOTOIT-ISOPLAST SA : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 3.218,79 € depuis 2003, nul en 2013 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 33.940,36 € en 2014, 45.315,14 € en 2015 et jusqu'à 53.906,73 € en 2019.
- MENUISERIE DEMARCHE : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 82,5 € depuis 2011, nul en 2013 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 1.513,36 € en 2014, 6.287,55 € en 2015 et jusqu'à 26.689,16 € en 2016 et la même chose en 2017.
- BATI-TENDANCE : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 905,24 € depuis 2011, 191,98 € en 2013 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 355,37 € en 2014 et jusqu'à 52.821,91 € en 2019 et 46.397,94 € en 2020.
- Menuiserie CORBESIER : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 3.995,07 € en 2013, et à l'arrivée de MONSIEUR D : 26.636,40 € en 2014 et 22.898,97 € en 2015.
- BATI-WOOD devenu BATIS&BOIS : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 740,52 € en 2013, et à l'arrivée de MONSIEUR D : 70.979,88 € en 2014, 82.736,61 € en 2015 et encore 81.568,86 € en 2020.

De plus, pour plusieurs sociétés, le chiffre d'affaires attribué était déjà important avant l'engagement de MONSIEUR D et est en nette augmentation au cours du contrat de Monsieur D . C'est le cas de :

- Menuiserie SEQUOIA : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 44.478,05 € depuis 2002, de 1.645,50 € en 2013 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 35.477,10 € en 2014, 73.172,22 € en 2015 et jusqu'à 56.539,47 en 2018 et puis 13.555,08 en 2019 et 19.606,93 en 2020.
- Menuiserie Luc HALLEUX SPRL : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 51.257,99 € depuis 2003, 32.456,57 en 2013 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 3.466,83 € en 2014, 119.101,57 € en 2016 et la même chose en 2017 et jusqu'à 144.248,31 € en 2018.
- VERTIGE ENTRE CIEL ET TERRE : qui aurait eu un chiffre d'affaires attribué de 121.025,27 € depuis 2006 et à l'arrivée de MONSIEUR D : 72.893,99 € en 2014, 30.347,06 € en 2015 et jusqu'à 83.771,41 € en 2019.

Ces chiffres démontrent une extension de la clientèle existante par augmentation du chiffre d'affaires que la SA CAREMISO réalise avec ces clients. Or, cela constitue déjà un apport de clientèle²⁶.

C'est d'autant plus le cas lorsque les clients n'ont plus passé de commandes depuis un certain temps et ont à nouveau commandé à l'entreprise après avoir reçu la visite du représentant de commerce²⁷.

Un deuxième groupe de clients (24) n'avaient jamais passé commande auprès de CAREMISO avant l'arrivée de Monsieur D

Seuls 3 clients ont encore eu un chiffre d'affaires attribué après son départ (JARDY WOOD, MENUISERIE MALPAS YVON et CONSTRUCTIONS LOUWET).

Les 21 autres entreprises n'ont plus passé commande après le départ de Monsieur D et vraisemblablement 3 d'entre elles ne passaient déjà plus commandes depuis 2019.

Néanmoins, les relations entre les clients apportés à la firme et celle-ci après le départ du représentant sont sans incidence sur la notion d'apport de clientèle. Comme l'a décidé la Cour de cassation²⁸, le droit du représentant de commerce à d'une indemnité d'éviction n'est pas subordonné à la preuve par ce représentant que la clientèle apportée est restée acquise à l'employeur après la cessation du contrat²⁹.

Le Tribunal constate dès lors qu'il y a bien eu un apport de clientèle de la part de Monsieur D, pendant la durée de son contrat de travail.

Le fait que 3 entreprises (IKEA, TONDEUR et L'HOIR, ZEGELS) n'ont passé commande que pendant deux années auprès de CAREMISO ne permet pas de remettre en cause le caractère régulier de leurs commandes qui se sont quand même étalées sur deux années. En outre, les dates précises des commandes ne sont pas mentionnées et les chiffres d'affaires sont pour deux d'entre elles relativement importants (plus de 20.000 €). Quoi qu'il en soit, ces éléments ne remettent pas en cause l'apport de clientèle que le Tribunal considère comme établi.

²⁶ C. trav. Liège, 23 février 1982, *J.T.T.*, 1985, p. 172 ; C. trav. Liège, 16 février 1994, *Ors.*, 1995, p. 197 ; C. trav. Liège, 17 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 340 ; C. trav. Bruxelles, 18 février 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 42.

²⁷ Voyez NEUPREZ, V., VAN EECKHOUTTE, W., *Compendium Social Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2021-2022, p. 2984, qui citent C. trav. Bruxelles, 17 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, 327 ; C. trav. Bruxelles, 15 mai 1996, *J.T.T.*, 1997, 192 ; C. trav. Bruxelles, 9 octobre 1996, *Orientations*, 1998, 1 (jurisprudence commentée G. HELIN) ; C. trav. Bruxelles, 21 octobre 2016, *J.T.T.*, 2017, 63 ; C. trav. Bruxelles, 1er juin 2018, *J.T.T.*, 2018, 372 ; C. trav. Bruxelles, 23 mars 2018, *J.T.T.*, 2019, 35.

²⁸ Cass., 14 décembre 1967, disponible sur www.juportal.be.

²⁹ Voyez NEUPREZ, V., VAN EECKHOUTTE, W., *Compendium Social Droit du travail*, Wolters Kluwer, 2021-2022, p. 2983, qui cite Cass., 14 déc. 1967, *Pas.*, 1968, I, p. 503.

Voyez aussi GRAULICH, B., NINANE, G., « Les représentants de commerce » in *Guide social permanent*, Titre VI, Chapitre I, Partie I, Kluwer, n°2510 qui cite Cass., 14 déc. 1967, *Pas.*, 1968, I, p. 503 ; C. trav. Liège, 5 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 364 ; C. trav. Bruxelles, 13 févr. 1980, *J.T.T.*, 1980, p. 141 ; C. trav. Bruxelles, 2 déc. 1983, *R.D.S.*, 1984, p. 277.

5. L'absence de préjudice subi du fait de la fin du contrat de travail

Il appartient à la SA CAREMISO de démontrer l'absence de préjudice et ce, d'autant que le contrat de travail comprend une clause de non-concurrence, le préjudice étant également présumé³⁰.

Le fait que les clients apportés par le représentant n'ont plus commandé depuis son départ n'est pas suffisant pour établir l'absence de préjudice car la clientèle peut être perdue pour les deux parties³¹.

Ensuite, l'absence de reprise d'activité professionnelle de Monsieur D. jusqu'à présent ne permet pas non plus de démontrer l'absence de préjudice.

Il faudrait pour cela que la SA CAREMISO démontre que le choix de Monsieur D. de ne plus exercer son activité de représentant de commerce est totalement indépendant de la rupture du contrat qui lui a été imposée³². De cette manière, le lien causal entre la rupture du contrat de travail et le préjudice serait rompu. Elle n'apporte toutefois pas cette démonstration.

La SA CAREMISO ne prouve dès lors pas l'absence de préjudice dans le chef de Monsieur D.

Montant dû à titre d'indemnité d'éviction.

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 d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur (article 101 de la loi du 3 juillet 1978).

Pour déterminer l'ancienneté, c'est le nombre d'années de service en tant que représentant de commerce qu'il faut prendre en compte³³.

Monsieur D. a débuté ses prestations auprès de la SA CAREMISO le 6 janvier 2014 et a été licencié le 16 novembre 2020, soit 6 ans et 10 mois plus tard.

Monsieur D. réclame une indemnité de 6 mois de rémunération au vu de son ancienneté et l'évalue à 44.085,92 €. Il convient qu'il s'explique sur ce point. Les débats seront donc rouverts à cette fin.

³⁰ C. Trav. Liège, 28 janvier 2021, R.G. n°2014/AN/176.

³¹ Voyez GRAULICH, B., NINANE, G., « Les représentants de commerce » in Guide social permanent, Titre VI, Chapitre I, Partie I, Kluwer, n°3070.

³² Voyez NEUPREZ, V., VAN ECKHOUTTE, W., Compendium Social Droit du travail, Wolters Kluwer, 2021-2022, p. 2987, qui cotent Cass., 14 septembre 1981, *Chron. D.S.*, 1982, 444.

Voyez également Trib. trav. Liège, 16 janvier 1981, *J.T.T.*, 1981, p. 137; C. trav. Liège, 17 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 340 ; C. trav. Liège (8e ch.), 19 juin 2003, inédit, R.G. n° 21 024/02.

³³ C. trav. Bruxelles, 10 avril 1974, *J.T.T.*, 1974, p. 233.

5.3. Convention collective de travail n°109 (CCT 109)

5.3.1. Communication des motifs

Règles applicables

Il résulte des articles 4 à 7 de la C.C.T. n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement que l'employeur est tenu de communiquer au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement sauf s'il les lui a déjà communiqués de manière spontanée.

L'article 5 de la CCT n° 109 dispose :

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

L'article 7 prévoit ensuite la sanction liée au non-respect de cet article comme suit :

« § 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9.
»

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse donc sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail ait pris fin.

L'employeur dispose ensuite d'un délai de deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée du travailleur pour y répondre par lettre recommandée également.

A défaut, il est redevable d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

Application des règles à la situation

Monsieur D. a réclamé les motifs de son licenciement, par l'intermédiaire de son conseil, qui a transmis un courrier recommandé à la SA CAREMISO le 28 décembre 2020. La preuve de l'envoi par recommandé est effectivement déposée³⁴.

³⁴ Pièce 5 du demandeur.

L'article 5 de la C.C.T. n°109 est clair et précis. Il prévoit que la demande de motifs doit être envoyée par recommandé à l'employeur lorsqu'ils n'ont pas été transmis spontanément avant cette demande. L'employeur doit par ailleurs y répondre par recommandé dans les deux mois.

La SA CAREMISO expose que les congés annuels se sont déroulés du 23 décembre 2020 au 3 janvier 2021 de sorte qu'elle n'a pu réceptionner et prendre connaissance de la lettre rapidement.

Le Tribunal constate que malgré cette période de congé, Monsieur R a eu des contacts avec son secrétariat social concernant la rupture du contrat de Monsieur D La correspondante du secrétariat social indiquait d'ailleurs à Monsieur R par courriel du 29 décembre 2020 qu'il était obligatoire de fournir une justification du motif du licenciement en cas de demande de Monsieur D ³⁵.

La SA CAREMISO dit avoir envoyé par recommandé du 2 mars 2021 un nouveau formulaire C4 ainsi que les motifs du licenciement. La preuve de l'envoi retourné au destinataire figure au dossier de la SA CAREMISO. Le contenu de cet envoi n'est toutefois pas déposé.

Quoi qu'il en soit, le Tribunal constate que la SA CAREMISO n'a pas répondu à Monsieur D par recommandé dans les deux mois de sa demande et n'a pas non plus communiqué les motifs du licenciement spontanément avant celle-ci.

Elle est donc redevable de l'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération.

Le Tribunal condamne dès lors la SA CAREMISO au paiement d'une somme de 3.391,22 € brut à titre d'amende civile correspondant à deux semaines de rémunération.

5.3.2. Licenciement manifestement déraisonnable

Règles applicables

La convention collective de travail n°109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 le définit ainsi comme 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, indépendamment des circonstances de ce licenciement.

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise encore :

« 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

³⁵ Pièce 7 de la défenderesse.

l'entreprise, de rétablissement 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 rapport précédent la CCT n° 109 mentionne également :

« La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée. »

Le Tribunal exerce dès lors un contrôle marginal. Le droit de licencier n'étant pas absolu, il ne peut être exercé de manière imprudente, disproportionnée ou déraisonnable.

Le Tribunal doit ainsi vérifier :

- 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.

Dans ce cadre, le Tribunal doit examiner ³⁶:

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
- o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- Si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine³⁷ déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du

³⁶ Voyez notamment Trib. trav. Hainaut, 18 septembre 2018, R.G. 17/775/A, disponible sur le site www.terralaboris.be. Dans le même sens, voyez également Trib. trav. Liège, 21 mars 2016 R.G. n°14/1188/A, inédit.

³⁷ V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Ors., 2019/10, pp. 14, 15&24.

fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable³⁸.

La C.C.T. n° 109 organise par ailleurs un mécanisme probatoire particulier, son article 10 disposant, à cet égard, que :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée 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.*
- *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 »*

En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur allant de 3 à 17 semaines de rémunération. Le montant de l'indemnité dépend de « la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement » et dépend donc de l'appréciation du juge.

Application des règles à la situation

La SA CAREMISO n'ayant pas communiqué les motifs du licenciement spontanément, ni à la demande de Monsieur D. ..., c'est sur elle que repose la charge de la preuve.

La SA CAREMISO fonde le motif du licenciement de Monsieur D. ... sur les nécessités du fonctionnement et de l'établissement du service.

Elle dépose les chiffres d'affaires engendrés par l'activité des uns et des autres et la rentabilité de Monsieur D. ...³⁹. Selon elle, le coût de Monsieur D. ... pour la société au regard de sa rentabilité ou de la marge dégagée sur les affaires qu'il prétend avoir apportées est négative en 2018 (-6,11 %), en 2019 (-12,44 %) et à peine rentable en 2020. Le poste de Monsieur D. ... devait dès lors être supprimé.

Elle compare avec deux autres travailleurs dont les chiffres d'affaires et la rentabilité était bien plus importants. Cette comparaison fait état, selon elle, d'un coût trop important et d'un manque manifeste d'affaires conclues puisque le chiffre d'affaires de Monsieur D. ... est systématiquement très en retrait.

Le Tribunal constate que, sur base des chiffres et tableaux non contestés, le nombre d'affaires conclues par Monsieur D. ... tendaient à diminuer depuis 2018 et était bien inférieur aux chiffres d'affaires des deux autres collègues.

Ces éléments ont poussé la société à opérer un choix de gestion et de fonctionnement menant au licenciement de Monsieur D. ...

³⁸ Ibidem, p. 20.

³⁹ Pièce 11.

Le Tribunal estime que la réalité des motifs est démontrée.

L'employeur étant en droit de décider des intérêts de son entreprise, le choix de licencier Monsieur D. peut être considéré comme une alternative de gestion d'un employeur normal et raisonnable.

Aucune indemnité n'est due à ce titre.

6. DECISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal, statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande recevable ;

Dit la demande partiellement fondée, dans la mesure qui suit :

Condamne la SA CAREMISO, à payer à Monsieur D. le montant de 1.669,08 Euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 16 novembre 2020 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la SA CAREMISO, à payer à Monsieur D. le montant de 3.391,22 Euros brut correspondant à deux semaines de rémunération à titre d'amende civile, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 16 novembre 2020 jusqu'à complet paiement ;

Condamne la SA CAREMISO au paiement d'une indemnité d'éviction et réserve à statuer quant à la durée à laquelle elle correspond, quant au montant dû à ce titre ainsi qu'aux intérêts dont son montant doit être majoré ;

Déboute Monsieur D. de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;

Ordonne la réouverture des débats afin que Monsieur D. précise et justifie le montant dû à titre d'indemnité d'éviction ainsi que la durée à laquelle elle correspond et que la SA CAREMISO fasse part de son point de vue à cet égard ;

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens ;

Rouvre les débats et fixe la cause à cet effet le **MERCREDI 28 SEPTEMBRE 2022 à 14h30**, Palais de Justice de VERVIERS, situé à 4800 VERVIERS, Rue du Tribunal, 9 ;

AINSI JUGÉ PAR LA PREMIERE CHAMBRE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DIVISION DE Verviers composée de :

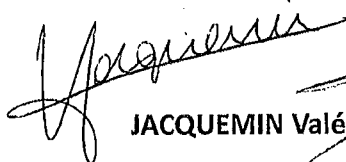
JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre.

THERER Michel, Juge social employeur.

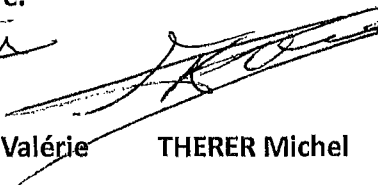
MEDOT Marc, Juge social travailleur employé.

qui ont participé au délibéré.

Le jugement n'étant pas signé
par M./Mme le juge social qui
s'est trouvé dans l'impossibilité
de le faire (article 785 C.J.)



JACQUEMIN Valérie



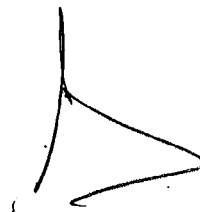
THERER Michel

MEDOT Marc

et prononcé en langue française par JACQUEMIN Valérie, Juge effectif – Président de la chambre, à l'audience publique de la 1ère chambre du TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION DE Verviers, le 8 juin 2022, assisté de MATHY Florian, Greffier.



JACQUEMIN Valérie



MATHY Florian