



Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2016 / 1493
Date du prononcé
31 mai 2016
Numéro du rôle
2014/AB/575

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000449636-0001-0016-03-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

Monsieur R

Appelant,
représenté par Madame Alexia Capone, déléguée syndicale, porteuse de procuration.

contre

LA S.A. GLOBAL CONCEPT TELECOM, dont le siège social est établi à 1410 Waterloo, Drève
Richelle, 161 bte 027 et inscrite à la BCE sous le numéro 0480.104.171;

Intimée,
représentée par Maître Thierry Cavenaille, avocat à Liège.

★

★ ★

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire, modifiée par la loi du 3 août 1992;

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire;

Vu l'appel interjeté par monsieur R contre le jugement contradictoire prononcé le 13 février 2014 par la 1ère chambre du Tribunal du travail de Nivelles section de Nivelles (R.G. n° 12/261/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 3 juin 2014 ;

Vu les conclusions et conclusions de synthèse déposées par la société Global Concept Telecom ;

Vu les conclusions déposées par monsieur R;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 3 mai 2016 ;

PAGE 01-00000449636-0002-0016-03-01-4



I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours. L'appel est partant recevable.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Par jugement du 13 février 2014, le Tribunal du travail de Nivelles a décidé ce qui suit :

« L'opposition est fondée.

Le jugement prononcé par le tribunal entre parties le 1^{er} décembre 2011 est mis à néant.

Les demandes initiales de M. R e sont pas fondées.

M. Ri est condamné aux dépens de la procédure d'opposition, soit à la somme de 386,58 € à titre de frais de citation et à la somme de 240,50 € à titre d'indemnité de procédure ».

III. L'OBJET de L'APPEL.

L'appel a pour objet de mettre à néant le jugement dont appel et de :

- condamner la société Global Concept Telecom à délivrer à monsieur Ri

° les fiches de salaire des mois de septembre 2008 à décembre 2010 ;

° les attestations de vacances 2008, 2009 et 2010 ;

et ce dans les deux mois après la signification du jugement sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant à partir du 2^{ème} mois qui suit la signification du jugement ;

-condamner la société Global Concept Telecom au paiement de :

° 535,73 € brut à majorer de l'intérêt légal sur le montant brut des éléments constitutifs à partir de l'exigibilité de ceux-ci, pour perte de commissions pour les journées de maladie, jours fériés et vacances annuelles ;

° 14,90 € brut pour double pécule de vacances sur la rémunération variable pendant la durée d'occupation, à majorer de l'intérêt légal à partir du 20 mai 2011, date de la mise en demeure ;



° 49,15 € brut pour pécule de vacances de départ des exercices de vacances 2009 et 2010, à majorer de l'intérêt légal à partir du 20 mai 2011, date de la mise en demeure ;

° 800,55 € brut, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, à titre de solde de l'indemnité de rupture ;

° 15.238,9229 € brut, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, à titre d'indemnité d'éviction ;

° 386,59 € brut, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, à titre de rémunération des jours fériés du 25 décembre 2010 et du 1^{er} janvier 2011.

-condamner la société Global Concept Telecom au paiement des intérêts moratoires, légaux et judiciaires ainsi qu'aux entiers dépens.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur R. a été engagé le 29 septembre 2008 par la société Global Concept Telecom dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée pour travailler en qualité de « area manager ».

Par courrier du 15 décembre 2010 remis de la main à la main, la société Global Concept Telecom a notifié à monsieur R. son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à trois mois de rémunération.

La société Global Concept Telecom lui a ensuite remis le même jour un écrit intitulé « convention » que monsieur R. a signé, en faisant précéder sa signature de la mention « pour réception » en lieu et place de la mention « lu et approuvé » que le texte de la convention l'invitait à noter avant sa signature.

Cet écrit mentionne ce qui suit :

« Le 15 décembre 2010, l'employeur a notifié sa décision par courrier remis en mains propres contre décharge de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de préavis de trois mois.

Ceci exposé, il est expressément convenu ce qui suit :

Article 1 – Indemnité compensatoire de préavis : durée du préavis.



Les parties conviennent d'une indemnité compensatoire de préavis, conformément à la grille Claeys, correspondant à une durée de cinq mois qui sera versée ensuite de la rupture notifiée le 15 décembre 2010.

Cette indemnité compensatoire correspond à un montant brut de 24.597,65 €.

Article 2 – Salaire annuel de base de calcul pour indemnité compensatoire de préavis

L'employeur et le travailleur conviennent (cf. art. 39.1 de la loi du 3 juillet 1978) d'un salaire annuel de base de 59.034,40 € bruts/an, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Article 3 – Pécule de sortie

Le travailleur a droit au paiement du pécule de vacances anticipé pour l'année 2010.

Article 4 – Matériel mis à disposition

A la signature de la présente convention, le travailleur remet son PC portable, son GSM, sa carte 3G, sa carte essence et ses badges d'accès.

Article 5 – Concurrence déloyale.

Le travailleur est au courant de l'obligation qui lui incombe après la cessation du contrat de travail de s'abstenir de toute concurrence déloyale à l'égard de l'employeur. A ce titre, il lui est rappelé qu'il ne peut utiliser à son profit et/ou transmettre à des tiers notamment les listes clients, ainsi que toute information qui serait de nature à porter préjudice à l'employeur.

Article 6 :

Moyennant l'exécution de la présente convention, chacune des parties renonce :

- à se prévaloir de toute erreur de droit ou de fait relative à l'existence ou à l'étendue de ses droits ;*
- à se prévaloir à l'égard de l'autre de tous droits nés ou à naître en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre elles ;*
- à réclamer le paiement de toutes autres sommes qui pourraient lui être dues en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre les parties ».*

En date du 28 décembre 2010, la société Global Concept Telecom a versé à monsieur Ri a somme de 17.557,25 € correspondant au montant net de l'indemnité de rupture



brute et du pécule de vacances et d'autres montants dus tels que mentionnés dans la fiche de paie établie le 25 décembre 2010 et transmise à monsieur R

Monsieur R est allé consulter son syndicat au plus tard le 28 février 2011 (étant la date reprise sur le document dactylographié d'ouverture du dossier au sein de son syndicat).

Par courrier du 20 mai 2011, le syndicat de monsieur R a mis en demeure la société Global Concept Telecom de payer :

- ° 535,73 € brut pour perte de commissions pour les journées de maladie, jours fériés et vacances annuelles ;
- ° 14,90 € brut pour double pécule de vacances sur la rémunération variable pendant la durée d'occupation ;
- ° 71,69 € brut pour pécule de vacances de départ des exercices de vacances 2009 et 2010;
- ° 5.051,16 € brut à titre de complément de l'indemnité de rupture ;
- ° 17.789,29 € brut, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, à titre d'indemnité d'éviction ;
- ° 386,59 € brut, à titre de rémunération des jours fériés du 25 décembre 2010 et du 1^{er} janvier 2011.
- ° 411,29 € nets à titre d'indemnité auto afférente au mois de décembre 2010.

Par courrier en réponse du 14 juin 2011, le conseil de la société Global Concept Telecom a fait valoir que sur base de la convention librement souscrite par les parties, monsieur R avait renoncé à toute autre réclamation à l'égard de son employeur et que cette convention devait s'apprécier comme étant une convention transactionnelle pour solde de compte.

Les parties ont continué à s'échanger des lettres.

Monsieur R a adressé par lettre recommandée du 7 octobre 2011 une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail de Nivelles.

Par jugement par défaut du 1^{er} décembre 2011, le Tribunal du travail de Nivelles a fait droit aux demandes de monsieur R

Par jugement du 13 février 2014, le Tribunal du travail de Nivelles a mis à néant ce jugement et a déclaré les demandes de monsieur R non fondées.



V. DISCUSSION.

1. La renonciation ou non de monsieur R. à réclamer d'autres montants que ceux prévus par le texte de la convention du 15 décembre 2010.

Position des parties.

La société Global Concept Telecom fait valoir que dès lors que monsieur R. a signé une convention transactionnelle qui contient une clause de renonciation notamment à « réclamer le paiement de toutes autres sommes qui pourraient lui être dues en raison ou à l'occasion des relations de travail ayant existé entre les parties » et que cette convention a été exécutée, il n'est pas fondé à réclamer d'autres montants à son employeur. A titre subsidiaire, elle émet quelques contestations sur les montants réclamés.

Monsieur R. conteste avoir marqué son accord sur la convention dont le texte lui fut soumis par son employeur. Il s'estime dès lors en droit de réclamer diverses sommes à son employeur, au-delà de ce que ce dernier lui a déjà versé.

Position de la Cour du travail.

L'article 82 §3 alinéa 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail tel qu'en vigueur au moment du congé dispose :

« Lorsque la rémunération annuelle excède 30.535 €, les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge ».

Dès le moment où le travailleur s'est vu notifier son licenciement, il peut valablement renoncer aux droits impératifs que lui reconnaît la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail (voir ainsi en matière de renonciation à la protection de l'article 82 de cette loi : Cass., 12 octobre 1998, J.T.T., 1999, p. 79 ; Cass., 13 octobre 1997, Pas., I, p. 1017). Il peut ainsi notamment conclure une convention de transaction contenant par exemple une clause de renonciation à réclamer d'autres droits que ceux prévus par ladite convention.

La signature d'un acte sous seing privé manifeste en principe l'adhésion du signataire au contenu de l'acte (voir notamment Cass., 25 mars 1993, Pas., I, p. 328 ; D. Mougenot, Droit des Obligations. La preuve, Larcier, 2002, p. 161 ; P. Van Ommeslaghe, Droit des obligations : Régime général de l'obligation, Tome Troisième, 2010, p. 2329, n° 1713 ; Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p. 234, n° 494).

Une signature pour réception d'un acte n'a pas une telle portée, mais a simplement pour objet de faire la preuve que l'on a bien reçu l'acte.



La Cour ne partage dès lors pas l'interprétation donnée par certaines décisions de jurisprudence invoquées par la société Global Concept Telecom (C.T. Bruxelles, 4 septembre 1985, J.T.T., 1986, p. 63 ; T.T. Bruxelles, 30 juin 1995, J.T.T., 1996, p. 28 ; T.T. Bruxelles, 15 juin 1981, J.T.T., 1981, p. 267) selon laquelle la mention « pour réception » apposée par un travailleur sur un écrit n'empêcherait pas de considérer qu'il a marqué un accord sur cet écrit. D'autres décisions de jurisprudence distinguent bien la signature pour réception et les signatures sans une telle mention, accompagnées de la mention « lu et approuvé » ou de la mention « pour accord » (voir ainsi Cass., 11 février 1980, R.W., 1979-1980, 2037 et suiv. ; T.T. Bruxelles, 9 mai 2006, J.T.T., 2007, p. 11 dans laquelle le travailleur avait apposé la mention « pour réception » sur la lettre de licenciement mais la mention « pour accord » sur les autres documents présentés par son employeur comme par exemple celui concernant la pension extra-légale). Il importe peu que ces cas ne concernaient pas des signatures apposées sur des conventions, étant donné que le renvoi à cette jurisprudence tend seulement à illustrer qu'une partie de la jurisprudence apprécie différemment la portée d'une signature selon qu'elle est précédée de la mention « pour réception » ou d'une autre mention, par opposition à la jurisprudence citée par la société Global Concept Telecom.

En réalité, conformément aux dispositions de l'article 1315 alinéa 2 du Code civil, c'est à celui qui se prévaut d'une convention en bonne et due forme entre parties d'en établir la réalité.

La société Global Concept Telecom dépose à son dossier une convention dactylographiée vraisemblablement présentée à la signature de monsieur Ri le jour même de la notification de son congé et en tout cas après que le congé ait été notifié (ce qui n'est pas contesté).

Le texte même de la convention mentionnait ainsi qu'il en a été débattu à l'audience que la signature du travailleur devait être précédée de la mention « lu et approuvé ».

Même si une telle mention « lu et approuvé » n'est prescrite par aucun texte de loi et que son omission ne pourrait entraîner la nullité de l'acte (voir en ce sens notamment D. Mougenot, Droit des Obligations. La preuve, Larcier, 2002, p. 161) mais que son ajout manuscrit peut servir à interpréter la volonté des parties par exemple sur un accord sur la durée du préavis (voir en ce sens Conclusions de l'avocat général Lenaerts avant Cass., 11 février 1980, R.W., 1979-1980, 2038 ; C.T. Liège, 7 juin 2007, R.G. n° 33.882/06, inédit), il n'en reste pas moins que monsieur Ri qui avait son attention attirée par cette demande de son employeur (auteur du texte de la convention), n'a pas apposé une telle mention mais a, au contraire, fait précéder sa signature de la mention « pour réception ». Cela n'est pas anodin ! Comme il le fait observer à l'audience, lorsqu'il a signé l'annexe à son contrat de travail, il a bien fait suivre sa signature des termes pour accord (ajoutés manuscritement en langue néerlandaise qui est sa langue maternelle), comme l'invitait à le faire la mention prédactylographiée précédent l'endroit de la signature.



La Cour estime qu'une telle signature « pour réception » ne constitue pas la preuve que monsieur R. a marqué son accord sur le texte de la convention qui précède, en ce compris la clause de renonciation. Elle fait uniquement preuve qu'il a bien reçu un exemplaire de cette convention. Il convient d'être d'autant plus prudent que conformément à la jurisprudence constante de la Cour de Cassation que la Cour approuve, « *la renonciation à un droit ne se présume pas et doit être interprétée de manière restrictive et doit être déduite de faits ou d'actes non susceptibles d'une autre interprétation* » (Cass., 17 octobre 2014, R.G.D.C., 2015, p. 517 ; Cass., 24 juin 2013, J.T.T., 2013, p. 494).

Le simple fait que monsieur R. n'ait pas contesté rapidement le versement sur son compte du montant net de l'indemnité compensatoire de préavis prévue par le texte de la convention et que son syndicat ait mis plusieurs mois avant d'adresser une lettre de réclamation de montants complémentaires à ceux prévus par l'écrit du 15 décembre 2010, malgré la réception dans l'intervalle des documents sociaux, ne fait pas la preuve que monsieur R. était d'accord avec la convention remise par son employeur le 15 décembre 2010. N'ayant signé la convention transactionnelle litigieuse que pour réception, il n'avait pas d'obligation de réagir rapidement pour contredire un accord qu'il n'avait pas donné sur le texte de la convention.

En conclusion, la société Global Concept Telecom reste en défaut de prouver que monsieur R. a marqué son accord sur la convention du 15 décembre 2010 et ne peut dès lors se retrancher derrière la clause de renonciation contenue dans cette convention pour faire échec aux revendications de monsieur R.

Le jugement doit dès lors être réformé sur ce point.

Monsieur R. est dès lors recevable à réclamer des sommes au-delà de ce qui était prévu dans le texte de la convention.

1° Le complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Quant à l'assiette de la rémunération annuelle à prendre en compte pour la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis, il résulte des conclusions déposées et de l'instruction faite à l'audience que les parties sont d'accord sur certains postes :

- Salaire fixe :	3.750 € x 12,92 (pour tenir compte des simple et double pécules de vacances) :	48.450 €
- Salaire horaire variable :		5.923,78 €
- Prime de fin d'année :		<u>3.750 €</u>
Total :		58.123,78.

A défaut, pour monsieur R. d'apporter la preuve de la part patronale supportée par son employeur pour l'assurance hospitalisation et l'assurance groupe, il n'y a pas lieu d'inclure



dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis le montant total de 235,99 € repris dans ses conclusions pour ces postes.

Monsieur R. réclamant une indemnité compensatoire de préavis de 5 mois, celle-ci doit s'établir à un montant brut de 24.218,24 € (58.123,78 € x 5/12).

La société Global Concept Telecom lui a accordé une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 24.597,65 €, soit un montant supérieur.

Monsieur R. ne justifie dès lors pas sa demande d'obtention d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis.

2° La perte de commissions.

Monsieur R. réclame une somme de 535,73 € brut pour perte de commissions pour les journées de maladie, jours fériés et vacances annuelles pour la période de septembre 2008 à décembre 2010, à augmenter de l'intérêt légal sur le montant brut à partir de l'exigibilité de ceux-ci.

La société Global Concept Telecom ne formule aucune contestation sur ce point dans ses conclusions et déclare à l'audience s'en référer à Justice.

Cette demande, dont le calcul apparaissant dans le dossier de pièces de monsieur R n'est pas contesté, est justifiée conformément aux dispositions des articles 39 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 d'exécution des lois coordonnées sur les vacances annuelles, 77 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 8 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 d'exécution de la loi relative aux jours fériés.

Ce chef de demande est dès lors fondé.

3° Le double pécule de vacances sur la rémunération variable.

Monsieur R. réclame une somme de 14,90 € à titre de double pécule de vacances sur la rémunération variable pendant toute sa durée d'occupation, à augmenter des intérêts légaux à partir du 20 mai 2011.

La société Global Concept Telecom ne formule aucune contestation sur ce point dans ses conclusions et déclare à l'audience s'en référer à Justice.

Cette demande, dont le calcul apparaissant dans le dossier de pièces de monsieur R n'est pas contesté, est justifiée conformément aux dispositions des articles 38 à 45 de



l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité.

Ce chef de demande est dès lors fondé.

4° Le pécule de vacances de départ pour les années 2009-2010 et 2010-2011.

Monsieur R. réclame une somme de 2,33 € brut pour l'année 2009-2010 et une somme de 46,82 € brut pour l'année 2010-2011, à augmenter des intérêts légaux à partir du 20 mai 2011.

La société Global Concept Telecom ne formulait une contestation que pour l'année 2009 en précisant que monsieur R. n'avait droit qu'à 2,33 € et monsieur R. a adapté sa demande à ce montant. Elle déclare s'en référer à justice pour le surplus.

Cette demande, dont le calcul apparaissant dans le dossier de pièces de monsieur R. n'est pas contesté pour l'année 2010-2011, est justifiée conformément aux dispositions des articles 46 et 47 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité.

Ce chef de demande est dès lors fondé.

5° La rémunération des jours fériés du 25 décembre 2010 et du 1^{er} janvier 2011.

Monsieur R. réclame une somme de 386,59 € à titre de rémunération des jours fériés du 25 décembre 2010 et du 1^{er} janvier 2011 survenus dans les 30 jours de la fin du contrat de travail, à augmenter de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010.

La société Global Concept Telecom ne conteste pas les montants quant au calcul mais invoque qu'il appartient à monsieur R. de prouver qu'il n'a pas trouvé un emploi avant le 25 décembre 2010.

Il résulte de l'article 14 de l'arrêté royal du 18 avril 1974 précité que « l'obligation de payer la rémunération prend fin, en tout cas, dès l'instant où le travailleur commence à travailler chez un nouvel employeur ». S'agissant d'une exception à la règle qui veut que le travailleur licencié sans motif grave, a droit au paiement des jours fériés qui surviennent dans les 30 jours de la fin du contrat de travail, c'est à l'employeur d'établir que monsieur R. a retrouvé du travail pour échapper à son obligation de payer la rémunération afférente à ces jours fériés, ce que la société Global Concept Telecom ne fait pas en l'espèce.

Monsieur R. a dès lors droit aux montants qu'il réclame, à augmenter de l'intérêt légal.

Ce chef de demande est dès lors fondé.



6° L'indemnité d'éviction.

Position des parties.

Monsieur R. réclame une indemnité d'éviction d'un montant de 15.238,92 €, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, estimant avoir apporté une clientèle significative.

La société Global Concept Telecom conteste le droit à une telle Indemnité, à défaut pour monsieur F de prouver un apport de clientèle et au motif qu'il ne pouvait espérer décrocher de nouvelles commandes.

Position de la Cour du travail.

Les principes.

Ceux-ci sont établis sur base des dispositions légales et de l'interprétation donnée par la doctrine et la jurisprudence citées ci-après que la Cour partage.

L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« 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 ».

Le représentant de commerce qui revendique le droit à une indemnité d'éviction doit ainsi notamment démontrer qu'il a apporté une clientèle. Conformément aux dispositions de l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978, l'existence d'une clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption réfragable d'apport de clientèle.

Quant à la notion d'apport de clientèle, la Cour du travail se rallie à l'interprétation déjà donnée par la jurisprudence suivante :

« Les termes « qui a apporté de la clientèle » utilisés à l'article 101 de la loi sur les contrats de travail se réfèrent selon la Cour au fait de convaincre de « nouveaux clients ». Apporter de la clientèle suppose pour la Cour augmenter le nombre de clients de l'employeur en nombre, soit avec de nouveaux clients, soit avec des clients existants (mais perdus) qui n'ont plus placé de commandes depuis une longue période auprès de l'employeur ; ces clients existants mais perdus peuvent être assimilés à de nouveaux clients. En tout cas ne peut être considéré selon la Cour comme « apport de clientèle » au sens de l'article 101 de la loi sur les contrats de travail le simple fait de maintenir ou d'entretenir la clientèle existante de l'employeur (...), même s'ils s'accompagnent d'une augmentation du chiffre d'affaires » (voir en ce sens C.T.



Bruxelles, 3^{ème} ch. ,13 février 2004 ,inéd. ,R.G. n°44060 ,www.juridat.be; C.T Bruxelles, 21 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 44-46; C.T. Bruxelles, 4 avril 2011, rôle 40195, www.juridat.be ; voir aussi C.T. Bruxelles, 2 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 101).

“La diminution du chiffre d'affaires de l'entreprise n'empêche pas que des clients ont été apportés. Une telle diminution peut être attribuée à d'autres facteurs sur lesquels le représentant de commerce n'a aucun contrôle” (C.T. Bruxelles, 2 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 101).

Pour qu'il soit question d'un apport de clientèle, il n'est pas requis que la clientèle apportée soit considérable (Cass., 24 mars 1986, R.W., 1985-1986, p. 2796).

Lorsque le représentant dépose une liste des clients apportés, l'employeur ne peut se contenter d'affirmer que ces clients étaient déjà acquis sans apporter la moindre preuve de ses affirmations mais il lui appartient d'énoncer pour chaque client les éléments de fait justifiant qu'il ne pouvait s'agir de nouveaux clients (C.T. Bruxelles, 17 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 327 ; C.T Bruxelles, 21 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 44-46).

La preuve de l'absence de préjudice incombe à l'employeur. Pour ce faire, « *l'employeur doit établir soit que le représentant de commerce n'a pas perdu sa clientèle, soit que le représentant n'avait pas l'intention de valoriser cette clientèle après la fin des relations contractuelles* » (Philippe Leclercq, Le statut des représentants de commerce, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, p.160 n° 337).

Application.

La Cour constate que sur la période d'occupation au travail (du 29 septembre 2008 au 15 décembre 2010), monsieur R a apporté 9 clients selon la liste qu'il dépose qui n'est pas contestée.

Selon les précisions non contestées données par monsieur Ri et les informations données à l'audience par la société Global Concept Telecom, les clients ainsi apportés et qui étaient amenés à signer 3 contrats distincts étaient liés par des contrats de leasing pour une période de 21 trimestres.

Ce faisant, monsieur R fait la preuve d'un apport de clientèle au sens de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978. Un tel apport n'est pas contredit par la circonstance qu'il n'aurait pas réuni les conditions pour obtenir un bonus personnel.

La société Global Concept Telecom ne démontre pas qu'il ne résulte de la rupture du contrat de travail aucun préjudice pour monsieur Ri. Le fait que les contrats étaient conclus pour une longue période n'empêchait pas monsieur R d'espérer pouvoir encore conclure des contrats avec ces clients dans le futur.



Il a dès lors droit à une indemnité d'éviction de trois mois.

Le montant dû équivaut à 14.530,94 € bruts (58.123,78 € x 3/12), à augmenter des intérêts légaux et judiciaires.

Ce chef de demande est partiellement fondé.

7° La délivrance des documents sociaux.

Monsieur R sollicite la délivrance de documents sociaux rectificatifs (fiches de salaire des mois de septembre 2008 à décembre 2010 et attestations de vacances 2008, 2009 et 2010) dans les deux mois de la signification de l'arrêt sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant à partir du 2^{ème} mois.

Cette demande n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de la société Global Concept Telecom.

Il y a lieu d'y faire droit.

8° Les dépens.

La société Global Concept Telecom est la partie succombante au sens de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire et est dès lors tenue aux dépens des deux instances non liquidés dans le chef de monsieur R :

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé dans la mesure qui suit;

Met à néant le jugement dont appel ;

Condamne la société Global Concept Telecom à payer à monsieur R :

° 535,73 € brut à majorer de l'intérêt légal sur le montant brut des éléments constitutifs à



partir de l'exigibilité de ceux-ci, pour perte de commissions pour les journées de maladie, jours fériés et vacances annuelles ;

° 14,90 € brut pour double pécule de vacances sur la rémunération variable pendant la durée d'occupation, à majorer de l'intérêt légal à partir du 20 mai 2011 ;

° 2,33 € brut pour l'année 2009-2010 et 46,82 € brut pour l'année 2010-2011, à augmenter des intérêts légaux à partir du 20 mai 2011, pour pécule de vacances des exercices de vacances 2009 et 2010, à majorer de l'intérêt légal à partir du 20 mai 2011 ;

° 14.530,94 € brut, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, à titre d'indemnité d'éviction ;

° 386,59 € brut, à majorer de l'intérêt légal à partir du 15 décembre 2010, à titre de rémunération des jours fériés du 25 décembre 2010 et du 1^{er} janvier 2011 ;

Condamne la société Global Concept Telecom à délivrer à monsieur R des documents sociaux rectificatifs (fiches de salaire des mois de septembre 2008 à décembre 2010 et attestations de vacances 2008, 2009 et 2010) dans les deux mois de la signification de l'arrêt sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document manquant à l'expiration du délai de deux mois ;

Déboute monsieur R du surplus de ses demandes ;

Condamne la société Global Concept Telecom aux dépens des deux instances non liquidés dans le chef de monsieur R



Ainsi arrêté par :

P. KALLAI,

Vice-président du tribunal du travail francophone de Bruxelles,
délégué par ordonnance de Madame le Premier Président,
dd.12.04.2016 (art. 99ter,al.2, C.J.),
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier

A. FLAMAND,

Cl. PYNAERT,

Assistés de G. ORTOLANI,

G. ORTOLANI,

A. FLAMAND,

P. KALLAI,

Monsieur Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé, qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt sera signé par P. KALLAI, Vice-président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué par ordonnance de Madame le Premier Président, dd.12.04.2016 (art. 99ter,al.2, C.J.), et Monsieur A. FLAMAND, Conseiller social au titre d'employeur.

G. ORTOLANI

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 31 mai 2016, où étaient présents :

P. KALLAI,

Vice-président du tribunal du travail francophone de Bruxelles,
délégué par ordonnance de Madame le Premier Président,
dd.12.04.2016 (art. 99ter,al.2, C.J.),
Greffier

G. ORTOLANI,

G. ORTOLANI,

P. KALLAI,

