

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 445.
Date du prononcé
13 février 2018
Numéro du rôle
2013/AB/1149

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001049928-0001-0018-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Monsieur B V

Appelant,

comparaissant en personne assisté par Maître Herman Craeninckx loco Maître Elisabeth Matthys, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. CARBODIAM, dont le siège social est établi à 1495 Tilly, Rue Général Mellier, 27 et inscrite à la BCE sous le numéro 0427.691.707 ;

Intimée,

représentée par Maître Laurence Depaepe loco Maître Dominique Claes, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur B V a interjeté appel le 05 décembre 2013 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Nivelles le 26 septembre 2013.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 janvier 2014, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. CARBODIAM a déposé ses conclusions le 29 juillet 2014, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur B V/ a déposé ses conclusions le 30 janvier 2015, ainsi qu'un dossier de pièces.



Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 09 janvier 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

* * *

I. FAITS ET ANTECEDENTS

1. Le 1^{er} février 1999, Monsieur V/ est entré au service de la société dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein en qualité de commercial.

Le 23 novembre 2010, la société a modifié le secteur géographique de Monsieur V/ qui s'est vu retirer notamment l'Espagne au profit des Etats-Unis.

Le 25 novembre 2010, Monsieur V/ a réagi en considérant que la perte de petits pays et le remplacement par seulement quatre pays dont trois situés sur le continent américain, représentaient pour lui une perte importante de potentiel. Il estimait ainsi que « la nouvelle répartition des marchés telle que proposée entre les différents sales managers est singulièrement déséquilibrée ».

Le 22 décembre 2010, suite à une conversation entre Monsieur V/ et le sales & Marketing Director, ce dernier a écrit au Managing director en attirant son attention sur les difficultés pour Monsieur V/ d'être présent en Amérique du Nord et en suggérant de lui soumettre une « alternative plus proche de ses bases familiales ».

C'est ainsi qu'il lui a été proposé de reprendre le marché hollandais, ce à quoi il ne s'est pas opposé dans un premier temps.

2. Le 18 février 2011, la société a transmis à l'ensemble de ses commerciaux un ensemble de directives contraignantes :

« ...afin de vous aider à réussir le challenge de 2011, et pour cela d'inverser la tendance actuelle des chiffres, un certain nombre de décisions ont d'ores et déjà été adoptées pour application immédiate:

1. Création d'une base de données Lotus Notes "DEF" (= Diamond Export Forum) sur laquelle seront postées, avec une discipline de filtrage et de niveaux d'accès, toutes les infos susceptibles de vous intéresser. Plus de détails vous seront communiqués dans les tout prochains jours.



2. Accélération de la mise en place des outils pour visioconférences afin d'échanger plus souvent, de manière conviviale, sans les contraintes de déplacements,

3. Utilisation obligatoire généralisée des calendriers Lotus Notes avec effet immédiat. Chacun d'entre nous montrera avec transparence, son emploi du temps et sa localisation. Les termes imprécis comme "déplacements" ne seront plus tolérés! Ainsi seront évités de nombreux appels infructueux et beaucoup de temps sera épargné en joignant en période la plus propice, les interlocuteurs souhaités.

4. Remise obligatoire par les Responsables de Zones Export, pour le lundi matin 09.30 maximum, par email à mon attention, d'un rapport d'activité hebdomadaire très succinct (voir pièce jointe), mais permettant une rapide analyse et un survol de la semaine écoulée: le but étant d'identifier les points forts et les points faibles de la semaine, le niveau d'activité, les tendances du marché, les actions à mettre en œuvre, le niveau d'offres, le taux de concrétisation de commandes, les prévisions de chiffres du mois en cours, et des mois à venir..., les soutiens nécessaires... A compter de ce rapport, je m'engage à vous rappeler individuellement pour obtenir plus de détails si nécessaire, et/ou vous apporter les réponses souhaitées. On ne peut plus se permettre d'attendre les résultats de fin de mois pour éventuellement réagir.

5. Remise obligatoire par les Responsables de Zones Export, pour le lundi matin 09.30 maximum, par email à mon intention du tableau excell Formulaire de Contact (pièce jointe) qui vous permet de lister les nouvelles cibles de prospection de chacune de vos zones. Il vous suffit de compléter une ligne par client prospect/suspect dans l'onglet BDD (Base de données)...Automatiquement, les cases renseignées alimenteront la fiche client (onglet précédent) qui sera un outil précieux et conviendra pour préparer vos prochaines visites. Il importe de renseigner un maximum de cases sur la ligne de l'onglet BDD. Le nombre de créations de fiches dont 80% des cases minimum sont renseignées déterminera une partie importante de votre Bonus Carat 2011 (plus de détails quant à votre objectif et Bonus Carat dans les jours qui viennent). Cet outil sera bien entendu sauvegardé et traité grâce l'embauche sous 2 mois d'une assistante prospection pour l'équipe export et sera bien entendu intégré dans le nouveau CRM en cours d'installation.

6. Bien entendu, ces 5 mesures ne doivent pas empêcher la continuation des traditionnels rapports de visites, ou autres appels, emails, contacts...mais restent des outils standardisés pour une synthèse très rapide, et synchronisée de notre business sur toutes les régions du globe ».

3. Le 27 mai 2011, Monsieur V. a reçu une lettre d'avertissement qualifiant son comportement d'inadmissible, dans les termes suivants :

« Malgré maints avertissements votre niveau d'implication et de participation active et constructive au développement commercial de la société Carbodiam continue de ne



pas nous donner satisfaction et a des conséquences extrêmement néfastes sur la bonne santé de notre entreprise.

Notamment, votre comportement est à plusieurs chefs, inadmissible :

- *Votre trop faible engagement, accentué par un non-respect systématique des consignes et de la stratégie commerciale présentée depuis le 17/11/2010 et maintes fois répétées ; ceci a pour conséquence indiscutable le déclin des ventes sur la zone que vous administrez.*

- *Votre insubordination quant aux zones sur lesquelles vous portez vos interventions : en effet les quelques déplacements que vous avez effectués au cours de ces dernières semaines ont été réalisés sur une zone qui ne vous est pas attribuée (Pays Baltes semaine 20, Bulgarie semaine 19), et où il avait été clairement défini par votre manager C1 B1 qu'au vu du faible potentiel, aucun déplacement n'était justifié sur la zone ; Vos déplacements ont été organisés sans l'aval de votre supérieur hiérarchique et contrairement à la consigne claire donnée en début d'année 2011 ; Ces visites n'ont par ailleurs donné lieu à aucun rapport de visite à ce jour.*

- *Le non-respect des engagements pris en début d'année lors de notre entretien du 11 janvier 2011 ; vous deviez passer un minimum de 3 jours consécutifs aux Pays-Bas toutes les 2 semaines, or ces 3 derniers mois, vous n'avez rencontré que 4 clients, de surcroît 4 jours distincts, multipliant ainsi les frais de déplacement totalement inutiles.*

Votre absence totale de respect des consignes et de mise en place des actions commerciales

o aucun planning prévisionnel de votre activité sur les semaines à venir
o inexploitation totale du travail de prospection réalisé par Karin Fourneau

o absence totale de reprise de contact sur les visites reçues sur notre stand lors des salons de Boorinfo (nov 2010) et Bowbeurs (fev 2011)

o désintérêt patent pour les newsletters électroniques destinées à votre cible de clientèle et de prospects : à peine 1 sur 3 ouverte par vos soins, démontrant votre total décalage et votre obstruction par rapport à la stratégie commerciale de la société, qui a pourtant mis des moyens importants dans la prospection de nouveaux clients sur les zones dont vous avez la charge

Un changement d'attitude radical s'impose. Nous ne pouvons, en effet plus tolérer cette situation non-respect systématique des consignes et instructions qui vous sont données qui s'assimile à de l'insubordination caractérisée.



Nous vous avons clairement indiqué lors de cette entrevue que vous êtes mis en demeure de changer, radicalement de comportement, et que ce courrier représentait un ultime avertissement.

Nous prévoyons de faire un nouveau point avec vous d'ici quatre semaines afin de constater les indispensables améliorations qui s'imposent dans le mois qui vient et pour l'avenir, faute de quoi nous serons contraints d'envisager à votre rencontre des mesures lourdes de conséquences ».

Monsieur V. a contesté cette lettre, par courrier du 3 juin 2011. Il évoquait une commande récemment réalisée auprès d'un client Egyptien. Il marquait son désaccord sur la suppression du marché espagnol. Il précisait en outre :

« 3. Pour ce qui est de mes visites en Bulgarie et aux Pays Baltes avec Mr A. P. , elles ont été réalisées dans le cadre du transfert de ces marchés dans sa zone d'intervention, à l'instar de ce qui a été fait pour d'autres zones par d'autres collègues. En tout état de cause, ma présence était liée à la demande de Mr A. P. lui-même en tant que nouveau responsable pour ces marchés, comme en témoigne son mail du 22 mars 2011. Je précise au passage que ma présence sur ces marchés ne m'a pas empêché d'assurer le suivi de certaines affaires importantes, dont en particulier la négociation de prix avec National Diamond (voy. à cet égard certains mails envoyés très tard en soirée ou très tôt en matinée : par exemple mes mails du 12 mai 2011 à 23h14 et du 13 mai 2011 à 06h34), ce qui témoigne encore une fois de mon niveau d'implication. (...)

5. Quant aux Pays-Bas, outre le fait de n'avoir jamais pris d'engagement quant à des durées d'intervention particulières et en notant que les frais de déplacement que vous soulignez sont largement compensés par l'absence de frais d'hôtel, je tiens à préciser que bien plus que 4 clients ont été rencontrés suite aux différents entretiens sur la foire Bouwbeurs, sans parler des 3 rencontres avec le client ZBM. Les éléments dont vous faites état dans votre courrier du 27 mai 2011 sont donc fermement contestés. (...)

7. Par ailleurs, toujours en ce qui concerne les Pays-Bas - dont la compétence me revient depuis peu - je tiens à préciser que j'ai souligné plus d'une fois la difficulté que j'aurais à y travailler vu ma connaissance imparfaite de la langue du pays. J'avais d'ailleurs demandé lors de notre réunion du 10 janvier 2011 à suivre des cours de néerlandais ce qui m'avait été accordé... pour être annulé ultérieurement. J'ai d'ailleurs émis des réserves quant à l'utilité de m'attribuer les Pays-Bas (dont le je ne maîtrise pas parfaitement la langue nationale) tout en me retirant l'Espagne (alors que vous n'ignorez certainement pas que je maîtrise très bien l'espagnol). (...)



8. *Je ne puis dès lors accepter les reproches que vous formulez - sans la moindre justification - à mon encontre. Je suis également au regret de constater qu'il y a un manque d'impartialité et d'équité dans le traitement des collaborateurs, comme j'ai déjà eu l'occasion de vous en faire part dans différents mails (1^{er} décembre 2010, 03 décembre 2010 et 24 mars 2011).*

9. *J'ose toutefois espérer que cet échange de courrier permettra de mettre un terme à cette situation - laquelle s'apparente à du harcèlement - et de rebâtir les bases d'une saine collaboration. J'ose également espérer que votre courrier du 27 mai 2011 ne constitue pas une tentative délibérée d'établir un futur dossier de licenciement pour faute grave à mon encontre.*

Je continuerai néanmoins à œuvrer au succès du développement commercial des différentes sociétés de notre groupe et soyez assuré que ces dernières peuvent compter, aujourd'hui comme par le passé, sur mon parfait engagement dans ce sens ».

4. Le 3 juin 2011, la société a écrit :

« En complément au courrier que nous t'avons remis au terme de notre entretien du 27 Mai 2011 à Tilly, nous te confirmons la priorité que nous t'avons indiquée, pour réactiver notre présence sur les Pays-Bas.

Il est évident que le marché des Pays-Bas constitue un tel enjeu stratégique pour notre société que tu dois y passer minimum 3 jours par semaine, toutes les 2 semaines, dans le cadre d'une activité régulière sur l'année, comme il en avait été convenu lors de la présentation du budget 2011.

Eu égard au déficit d'activité que tu n'y a pas menée ces premiers 5 mois de 2011 malgré nos maintes relances, tu voudras bien intensifier ta présence sur ce pays, et y travailler minimum 3 jours par semaine pour chacune des 4 semaines à venir.

Il t'importera de visiter les clients Heavy Users, les plus représentatifs, au rythme de l'ordre de 15 entreprises par semaines (visites utiles), chacune des prochaines 4 semaines. (...).

Le 6 juin 2011, Monsieur V. a contesté le courrier de la société en faisant valoir que « compte tenu de la distance, des éventuels problèmes de trafic et de la disponibilité des clients, un nombre maximum de 8 visites sur 3 jours, dans le meilleur des cas » lui semblait beaucoup plus réaliste.

La société a réagi le 8 juin 2011 en rappelant les objectifs de visite précédemment communiqués.

5. Le 9 juin 2011, la société a envoyé un courrier se terminant comme suit :

« Nous attendons que vous changiez radicalement de comportement, à effet immédiat.



En ce sens nous attendons de votre part que vous vous conformiez aux consignes générales et spécifiques d'exercice de votre activité. A savoir :

- Organiser sur chaque semaine à venir un planning de 15 visites clients aux Pays-Bas (vous disposez de tous les outils pour cela).*
- Rédiger et nous remettre votre rapport sur la semaine écoulée (du 6 au 10 juin)*
- Nous transmettre les rapports de visite suite à vos rencontres avec les clients rencontrés sur la foire Bouwbeurs. A ce jour nous ne constatons que 3 visites (avec rapport) et 1 visite suite à une demande d'un de vos collègues allemands. Soit un total de 4 visites, alors que vous nous dites que « bien plus de 4 clients ont été rencontrés (sic) ». Nous attendons donc impatiemment vos rapports à ce sujet. (...).*

Monsieur V. a, en réponse, communiqué 3 rapports de visite, le 15 juin 2011.

6. La société lui a écrit le 16 juin 2011 :

« Merci de m'avoir enfin communiqué un rapport pour tes 3 visites clients de la semaine écoulée.

Néanmoins, j'attends toujours ton rapport d'activité hebdomadaire qui reprend bien plus d'informations de ta part, que les simples rapports de visites. J'attends de ta part tes prévisions de chiffres d'affaires des prochaines semaines, tes appréciations et tendances du marché, ton planning de visite de la semaine suivante, tes actions prioritaires et besoins de soutiens de la part de toute l'équipe,... Je souhaite que tu y joignes aussi en détail, les nouvelles fiches contact, avec les coordonnées complètes des interlocuteurs rencontrés, ainsi que celles de contacts débusqués durant la semaine afin de faire évoluer en continu, nos fichiers prospects, en ligne avec les instructions transmises depuis de nombreux mois...

Permetts-moi de souligner qu'un rythme de 3 visites clients par semaine est largement insuffisant. Ainsi que je te l'ai demandé à maintes reprises, pour un pays comme les Pays-Bas qui représente un potentiel de développement très important pour notre société, ton activité doit être bien plus intense et doit comporter minimum 15 visites de clients par semaine. Ta trop faible activité met en péril nos chances de succès aux Pays-Bas, et compromet largement notre performance de l'année 2011, menaçant l'avenir de toute une structure, j'ai l'amer sentiment que tu as mêlé avec tes 3 rapports de visites, d'autres justificatifs uniquement dans le but de masquer ta trop faible activité. (...)

Je réitère ma demande pour les rapports manquants: tu as affirmé sur ton dernier courrier postal envoyé par recommandé avec accusé de réception avoir visité de nombreuses entreprises aux Pays-Bas depuis ce début d'année 2011 : pourquoi ne pas faire profiter à notre société des informations collectées ? Il est grand temps que tu nous communicates ces éléments ? Ta réticence n'est plus du tout acceptable!



Pourquoi refuses-tu de communiquer des compte-rendu pour tes tournées du mois de Mai 2011 dans les Pays-Baltiques et en Bulgarie ? Ces voyages non approuvés par ton Manager, sur des secteurs qui ne sont pas de ta responsabilité, qui de surcroît sont classés comme non stratégiques (voir rapport du 23 Novembre 2010) nécessitent de clairs justificatifs de ta part....

Il est totalement inacceptable que tu refuses de communiquer les compte-rendu de ton activité, plusieurs semaines plus tard, malgré nos maintes relances. Je compte sur leur transmission à mon attention sous 24 heures.

Je constate qu'aucun rapport n'a été rédigé pour ta visite au Salon International Rental Exhibition qui s'est tenu, cette semaine passée, les 7, 8 et 9 Juin 2011 au RAI Center à

Amsterdam. Nous en avons longuement parlé lors de notre dernier Export Forum les 18 et 19 Avril 2011, et comme repris dans le procès-verbal de la réunion, nous t'avions désigné, en tant que titulaire du secteur Pays-Bas, comme responsable pour visiter ce salon hautement stratégique pour notre groupe. Je souhaite faire partager ton rapport avec toute l'équipe Export d'ici à cette fin de semaine. Merci de me le transmettre au plus tôt.

Dans l'attente d'une régularisation immédiate de tous les éléments manquants, et d'un changement radical de ton rythme d'activité, je t'invite à m'appeler pour tout point qui ne te semblerait pas clair ».

7. Le 23 juin 2011, la société a notifié à Monsieur V. sa décision de le licencier pour motif grave et a motivé ce licenciement, le 24 juin 2011, comme suit:

«(...) Cette décision est motivée par le non-respect systématique des directives mises en place au sein de la SA Carbodiam et de sa stratégie commerciale ainsi que de votre refus d'exécuter les consignes de vos supérieurs.

Vous faites preuve d'une insubordination caractérisée.

Alors que votre fonction de commercial implique nécessairement la prospection et la visite en clientèle, force est de constater qu'après de multiples mises en garde, vous restez en défaut de répondre aux exigences qu'implique votre fonction et ainsi de respecter les consignes de vos supérieurs.

En effet alors que lors de la réunion relative à la mises en œuvre des plans d'action 2011 du 11 janvier 2011, il vous a clairement été demandé de prospecter le marché Hollandais à concurrence de 3 jours consécutifs par semaine toutes les 2 semaines, nous apprenons que lors de la semaine du 11 au 13 mai 2011 et du 17 au 20 mai, vous vous êtes rendu, sans l'accord de votre supérieur direct Monsieur Claude B en Bulgarie et aux Pays Baltes.



Or, il a clairement été défini que les pays Baltes était une zone non prioritaire et non stratégique, il ne fallait donc en aucun cas engager des frais de déplacement importants et de prospection sur cette zone, qui en outre ne vous était pas attribuée. Ainsi et alors que vous n'atteigniez pas vos objectifs, vous êtes allé à l'encontre des directives de votre hiérarchie.

Nous avons également insisté sur l'importance d'optimiser vos visites en Hollande et notamment de visiter une quinzaine de clients sur une période de 3 jours consécutifs de visite. Or, malgré différents rappels de notre part, force est de constater que vous persistez à ne visiter qu'un à deux clients par jour et sur 2 jours maximum par semaine.

Outre le fait que ce chiffre est nettement insuffisant et a des conséquences financières préjudiciables pour la SA Carbodiam, celui-ci reflète l'attitude désinvolte que vous adoptez depuis plusieurs mois et l'insubordination dont vous faites preuve à l'égard, notamment, de votre supérieur direct.

Ainsi alors que vous ne pouvez ignorer l'obligation (maintes fois répétée) qui vous incombe en votre qualité de commercial de transmettre chaque lundi votre rapport d'activité de la semaine précédente, vous êtes le seul à ne pas remplir de manière délibérée cette obligation essentielle.

A titre exemplatif, bien que Monsieur B. vous l'ait demandé à de maintes occasions, la SA Carbodiam n'est toujours pas en possession des rapports d'activités ayant trait aux semaines passées en Bulgarie et aux Pays Baltes.

De même, alors que vous nous avez indiqué, par votre courrier du 3 juin, 2011 avoir rencontré 'bien plus de 4 clients1 hollandais entre le début de cette année et le 27 mai 2011, vous êtes toujours en défaut de prouver ce que vous avancez et ce, alors même que nous vous avons enjoint, à plusieurs reprises, de nous fournir les rapports de visite y afférents.

De cette manière, vous mettez la SA Carbodiam dans l'impossibilité totale de connaître les clients qui auraient été prospectés et/ou visités, d'effectuer un quelconque suivi auprès de sa clientèle, de déterminer l'efficacité de la stratégie commerciale adoptée mais également de connaître votre emploi du temps et d'évaluer vos prestations.

Il en va de même quant à votre présence les 7,3 et 9 juin 2011 sur le salon d'Amsterdam (International Rental Show)

Bien que la SA Carbodiam ait insisté sur l'importance de votre présence sur ce salon (Very stratégie place Meeting Report du 18 avril 2011), cette dernière est actuellement dans l'impossibilité totale de savoir si vous vous y êtes rendu ; ce qui est pour le moins anormal dans le chef de l'employeur.



Enfin, nous avons appris que le 20 juin 2011, la société Eiche vous a demandé de contacter le client IBM ; client stratégique qui constitue l'un des plus gros acheteurs en Hollande dans notre secteur d'activité. Malgré un rappel insistant de la société Eiche (le 21 juin 2011), nous devons constater qu'en date du 23 juin 2011, vous n'avez toujours pas daigné prendre contact avec IBM.

Ce manquement est encore une preuve supplémentaire de votre négligence coupable et de votre désintérêt total pour la stratégie commerciale de la SA Carbodiam.

Ces manquements répétés sont d'autant plus graves qu'ils font suite à de nombreuses mises en garde à l'occasion desquelles nous vous avons rappelé les consignes en vigueur en vous invitant à les respecter.

Nous vous rappelons notamment à cet égard nos e-mails et courriers des 3, 8 et 9 juin 2011.

Après 12 ans d'ancienneté au sein de la SA Carbodiam, nous ne vous cachons pas notre étonnement quant à l'attitude que vous avez adoptée ces derniers mois.

En effet, outre l'insubordination flagrante dont vous avez fait preuve, vous avez également et de manière délibérée adopté une attitude provocatrice à l'égard de votre supérieur en contestant systématiquement ses consignes ou en ne les appliquant pas.

C'est avec regret que nous apprenons de certains de vos collègues que votre comportement est motivé par votre souhait de vous voir licencié à bref délai et moyennant le paiement par la SA Carbodiam d'une confortable indemnité.(...) »

8. Par citation du 17 octobre 2011, Monsieur V. a sollicité la condamnation de la société à lui payer les sommes suivantes :

- 81.201,45 Euros bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 14 mois de rémunération,
- 4.429,29 Euros bruts provisionnels à titre de prime de fin d'année, double, pécule de vacances et éco-chèques au *pro rata temporis* pour l'année 2011,
- 1 Euro provisionnel à titre d'arriéré de rémunération pour un jour férié (21 juillet 2011),
- 29.000,52 Euros bruts provisionnels à titre d'indemnité d'éviction équivalent à 5 mois de rémunération,
- 161,19 Euros bruts provisionnels à titre d'arriérés de rémunération résultant du défaut de paiement des primes d'assurance de groupe à partir du 1^{er} avril 2011 jusqu'à la date du licenciement,



- le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

Par voies de conclusions déposées le 30 mai 2012, la société a introduit une demande reconventionnelle visant à obtenir la condamnation de Monsieur V. à lui payer la somme de 198,36 Euros à titre de remboursement de retraits injustifiés effectués avec la Mastercard de la société, à augmenter des intérêts de retard et des dépens.

9. Par jugement du 26 septembre 2013, le tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, a déclaré la demande non fondée et a confirmé le licenciement pour motifs grave.

Il a donc déclaré non fondées les demandes d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité d'éviction, de prime de fin d'année et de rémunération due pour le jour férié.

Il a ordonné la réouverture des débats pour le surplus.

10. Monsieur V. a fait appel du jugement par une requête déposée le 5 décembre 2013.

II. OBJET DE L'APPEL ET DES DEMANDES

11. Monsieur V. demande à la cour du travail de réformer le jugement et, en conséquence, de condamner la société à lui payer :

- 81.201,45 Euros bruts provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis équivalent à 14 mois de rémunération,
- 29.000,52 Euros bruts provisionnels à titre d'indemnité d'éviction équivalent à 5 mois de rémunération,
- 2.241,82 Euros bruts à titre de prime de fin d'année au *pro rata temporis* pour l'année 2011,
- 125 Euros nets d'éco-chèques au *pro rata temporis* pour l'année 2011,
- le pécule de départ conformément aux dispositions légales applicables,
- la rémunération pour un jour férié calculée conformément aux dispositions légales applicables,
- le tout à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

12. La société demande la condamnation de Monsieur V. à lui payer la somme de 198,36 Euros à titre de retraits injustifiés.

III. DISCUSSION



§ 1. Appel de Monsieur V/

A. Régularité du licenciement : respect du délai de 3 jours

13. L'article 35, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail définit le motif grave comme « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il ressort de cette définition légale que toute faute d'une partie au contrat de travail ne rend pas immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle : seule la faute grave qui empêche toute continuation, même temporaire, de la relation de travail est constitutive de motif grave. La faute grave qui caractérise l'impossibilité de poursuivre la relation contractuelle est donc celle qui cause la perte de confiance de l'employeur en son travailleur.

Tenant compte de cette caractéristique, l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que :

« Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins ».

Il ressort de cette disposition que le licenciement pour motif grave doit être notifié dans les trois jours ouvrables à partir du jour où l'employeur a connaissance du fait qui le justifie.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation,

- Le fait est connu de l'employeur lorsque celui-ci a, pour prendre une décision en connaissance de cause quant à l'existence du fait et des circonstances de nature à lui attribuer le caractère d'un motif grave, une certitude suffisant à sa propre conviction et aussi à l'égard de l'autre partie et de la justice (Cass., 22 octobre 2001, S.99.0206.F ; Cass., 14 mai 2001, S.99.0174.F ; Cass., 6 septembre 1999, S.98.0122.F ; Cass., 14 mai 1979 Pas. 1979, I, 1079).

Sur cette base, il est admis que l'employeur doit apporter la preuve qu'il a obtenu la connaissance d'au moins un fait fautif au cours des trois jours précédant le licenciement ; si tel est le cas, des circonstances déjà connues peuvent être invoquées à l'appui de ce fait fautif de manière à démontrer l'existence d'un motif grave.

- Lorsque le fait qui justifierait le licenciement constitue un manquement continu du travailleur, le moment à partir duquel ce manquement en cours rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle relève de l'appréciation de l'employeur. (Voir Cass. 23 mai 2005, S.04.0138.F ; Cass 8 avril 2002, S.01.0159.N ; Cass.28 mai 2001, S.00.0080.F ; Cass., 19 janvier 1998, S.97.0092.N,



Cass., 27 novembre 1995, S.95.0026.F ; Cass. 19 septembre 1994, S.94.0005.F avec conclusions MP).

14. En l'espèce, à la date du licenciement, Monsieur V. n'avait pas communiqué les rapports de la semaine précédente, comme il aurait dû le faire le lundi 20 juin 2011. Il était également en défaut de remettre des rapports antérieurs. Il y a donc combinaison d'un fait fautif survenu moins de trois jours avant le licenciement et persistance d'un manquement continu.

C'est donc à juste titre que le premier juge a décidé que le licenciement n'est pas tardif.

B. Gravité des faits

15. Monsieur V. n'était de toute évidence pas satisfait du changement de zone d'activité géographique et semblait particulièrement réticent à prospecter le marché hollandais, comme cela avait été décidé au début de l'année 2011. La cour relève toutefois que c'est parce que Monsieur V. avait fait valoir que l'activité de prospection des marchés d'Amérique du Nord qui avait été initialement décidé, ne lui convenait pas et désorganisait sa vie de famille qu'il a été affecté aux Pays-Bas. Par ailleurs, eu égard au délai écoulé depuis ce changement de secteur, Monsieur V. doit être considéré comme l'ayant accepté.

La cour estime, en tout état de cause, que les réticences de Monsieur V. à l'égard de son nouveau secteur ne peuvent justifier l'attitude de sabotage qu'il a progressivement adoptée à l'égard de son activité commerciale.

16. C'est ainsi qu'alors que Monsieur V. devait, en principe, prospecter le marché Hollandais à concurrence de 3 jours consécutifs par semaine toutes les 2 semaines, il s'est rendu du 11 au 13 mai 2011 et puis du 17 au 20 mai, sans l'accord de son supérieur direct Monsieur C. B, en Bulgarie et dans les Pays Baltes.

Or, ces pays ne figuraient pas dans le secteur de Monsieur V. et il résulte des décisions de rationalisation précédemment communiquées que ces pays n'étaient pas des zones de prospection prioritaire. Il apparaît en outre que Monsieur V. y a accompagné un autre commercial alors qu'il avait été décidé, dans une perspective de réduction des coûts qu'en principe, les commerciaux voyageraient seuls.

Pour le reste, sauf à y voir une attitude de défi lancé à la société, il est difficilement compréhensible que Monsieur V. ne se soit pas rendu les 7, 8 et 9 juin 2011 au salon d'Amsterdam (International Rental Show) qui avait été qualifié d'objectif stratégique.

Plus généralement, même si en ce qui concerne le nombre de visites à réaliser, les objectifs avancés par la société pouvaient sembler trop ambitieux, il apparaît que le nombre de visites



effectivement réalisées par Monsieur V. aux Pays-Bas, était particulièrement faible (une à deux visites par jour) et que les explications qu'il donne de ce défaut caractérisé d'activités commerciales ne sont pas pertinentes.

Elles ne permettent en tout cas pas d'expliquer qu'il soit resté aussi loin des objectifs qu'il avait lui-même évoqué, à savoir 8 visites sur 3 jours et qu'il se soit rendu aux Pays-Bas bien moins souvent que prévu.

17. Enfin, et c'est ce qui en définitive a emporté la conviction de la cour, les manquements systématiques à l'obligation de rédaction et de communication des rapports de visite et des rapports hebdomadaires ont rendu la poursuite de la collaboration immédiatement et définitivement impossible.

La société a, de manière prolongée et persistante, été placée dans l'impossibilité totale de connaître les clients qui auraient été visités, d'assurer un suivi auprès de la clientèle, d'évaluer sa stratégie commerciale et, en définitive, de connaître l'emploi du temps de Monsieur V.

18. Comme indiqué précédemment, il y a lieu de considérer qu'à tout le moins en raison du trop long délai de réaction, Monsieur V. a marqué son accord sur l'attribution du marché hollandais. Il ne peut donc, à la suite de son licenciement, revenir sur la question de la modification de son secteur.

Le tribunal a relevé que la société a tenu compte des remarques faites par Monsieur V. lorsqu'il lui a été proposé de reprendre le marché américain ; la société a, en effet, finalement attribué le marché hollandais et ce, afin de répondre au souci de Monsieur V. de rester proche de sa famille. Il s'agissait là également d'un marché prioritaire. Le tribunal a ajouté avec à-propos que Monsieur V. n'a donc pas été lésé en sa qualité de délégué commercial qui a été parfaitement reconnue et valorisée par l'attribution de ce marché stratégique.

C'est vainement que Monsieur V. fait valoir que par le passé, la société ne lui demandait pas de rapports de visite ; les rapports de visite font partie de l'essence-même de l'activité commerciale puisqu'ils sont le seul moyen de contrôle de l'emploi du temps du représentant. Dans ces conditions, un employeur peut à tout moment solliciter la communication de rapports sans que le représentant puisse lui opposer que précédemment ces rapports n'étaient pas demandés. La seule réserve concerne le fait que la demande de l'employeur ne peut avoir un caractère vexatoire ; or, tel n'est pas le cas en l'espèce puisque les rapports ont été demandés à tous les commerciaux dans le cadre d'une rationalisation des activités commerciales.

La communication de trois rapports de visite, le 15 juin 2011, ne modifie pas l'appréciation qu'il y a lieu de faire de la gravité des faits. Malgré cette communication, le manquement



persistait gravement, vu les nombreux autres rapports manquants (notamment pour les visites en Bulgarie et dans les pays Baltes).

La circonstance que Monsieur V. justifiât d'une certaine ancienneté et le fait qu'il devait, depuis quelques mois, faire face aux exigences d'un nouveau marché ne peuvent expliquer son refus de se conformer aux instructions communiquées à tous les commerciaux en ce qui concerne la tenue et la communication des rapports.

19. En résumé, c'est à juste titre que le premier juge a confirmé le licenciement pour motif grave.

En conséquence, Monsieur V. n'a pas droit à l'indemnité compensatoire de préavis, à l'indemnité d'éviction et à la rémunération pour un jour férié qu'il réclame.

En ce qui concerne la prime de fin d'année, la convention collective à laquelle se réfère Monsieur V., exclut l'octroi *pro rata temporis* en cas de licenciement pour motif grave. En ce qui concerne le montant de 125 Euros nets d'éco-chèques *au pro rata temporis* pour l'année 2011 et en ce qui concerne le solde éventuel du pécule de départ, Monsieur V. ne démontre pas ce qui lui resterait dû. Ces autres montants ne sont pas dus.

§ 2. Demande de la société

20. La société soutient que des retraits en liquide ne seraient pas justifiés dans les relevés Master Card de mars et mai 2011.

La demande de remboursement d'un indu a, en l'espèce, été formulée près d'un an après la fin du contrat de travail.

La société assume la charge de la preuve du paiement et de son caractère indu.

Cette preuve n'est pas rapportée.

Monsieur V. fait, d'ailleurs, valoir sans être contesté que le relevé de mars avait été contrôlé à l'époque puisqu'il lui avait été demandé d'introduire une réclamation contre Master Card qui avait débité trois fois un même montant de 334,48 dollars.

21. La demande de la société n'est pas justifiée.



§ 3. Dépens

22. Compte tenu de la succombance respective, les dépens doivent être répartis

Il y a lieu d'avoir égard à la demande de Monsieur V visant à la réduction des indemnités de procédure à leur montant minimum eu égard à sa situation financière.

Monsieur V, sera donc condamné à verser 500 Euros par instance à titre d'indemnité de procédure, chaque partie supportant le surplus de ses dépens.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Déclare l'appel recevable mais non fondé,

Dans cette mesure, confirme le jugement,

Evoquant, dit la demande de la société et le surplus des demandes de Monsieur V. non fondés,

Répartit les dépens,

Condamne Monsieur V. à verser 500 Euros par instance à titre d'indemnité de procédure, chaque partie supportant le surplus de ses dépens.



Ainsi arrêté par :

J.-Fr. NEVEN,

Président,

S. KOHNENMERGEN,

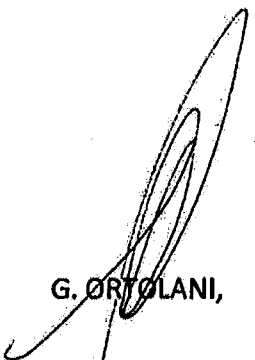
Conseiller social au titre d'employeur,

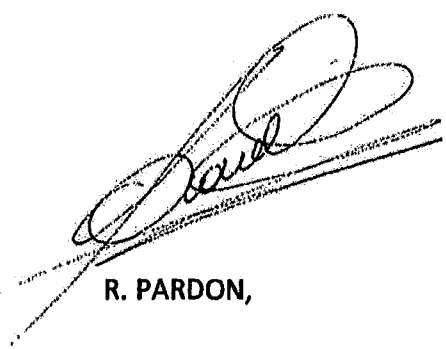
R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

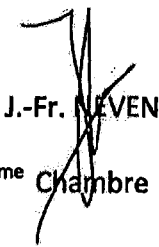
Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


R. PARDON,


S. KOHNENMERGEN,


J.-Fr. NEVEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 février 2018, où étaient présents :

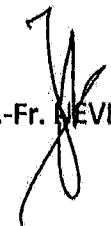
J.-Fr. NEVEN,

Président,

G. ORTOLANI,

Greffier


G. ORTOLANI,


J.-Fr. NEVEN,

