



Expédition

Numéro du répertoire 2022 / 2793.
Date du prononcé 13 décembre 2022
Numéro du rôle 2019/AB/574
Décision dont appel 14/1137/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003034514-0001-0033-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif en partie et ordonnant la réouverture des débats pour le surplus

La S.R.L. GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX SRL (anciennement SRL SAISONS), BCE
0872.520.839, dont le siège est établi à 2900 Schoten, Metropoolstraat, 1A ;

Appelante,

représentée par Maître [redacted]

contre

Madame B [redacted]

Intimée,

représentée par Maître [redacted]

★

★ ★

I. Les faits

1.

Il ressort des pièces du dossier que Madame [redacted] B a été engagée par la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX, anciennement SRL SAISONS (ci-après dénommée l'employeur), en date du 23 mai 2011, dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée, en qualité de «account manager», prenant cours le 1^{er} juin 2011.

L'article 1 du contrat de travail définit la fonction de Madame [redacted] B comme suit :
« la prospection ainsi que la vente de produits de beauté et accessoires, de formations, de portes ouvertes chez et pour des esthéticiennes pour le compte et sous la surveillance de l'employeur ».

Le même article précise le territoire attribué à Madame [redacted] B, à savoir la Belgique francophone et le Luxembourg. Le contrat permet à l'employeur de redéfinir le secteur et les clients à visiter.

L'article 2 du contrat d'emploi prévoit les conditions salariales :

PAGE 01-00003034514-0002-0033-01-01-4



- une partie salaire fixe mensuelle de 1.250 euros ainsi que des frais forfaitaires mensuels de 150 euros,
- une commission de 3 % sur les commandes réalisées en matière de produits de beauté, une commission de 2% sur les commandes réalisées en matière d'accessoires
- un bonus en cas « de réalisation de certains résultats envisagés ».

Le plan bonus 2011 stipule:

« Sur les objectifs Germaine de Capuccini

1. Bonus mensuel pour objectif atteint :

Pour l'objectif mensuel 250 euros

si l'objectif est dépassé, un bonus supplémentaire de 1% de commission supplémentaire, par exemple si l'objectif est de 50.000 EUR, cela donnera une commission de 3%, de 51.000 EUR à une commission supérieure à 50.000 EUR, cela donnera une commission de 4%.

2. Lorsque vous recevez l'objectif annuel, vous recevez une prime de 500 EUR

• Lorsque vous atteignez l'objectif annuel, vous recevez une prime de 500 EUR

3. Créer de nouveaux clients Saisons (uniquement Germaine de Capuccini)

• Par colis de 3.000 EUR = 75,00 EUR

• Par colis de 6.000 EUR = 200,00 EUR ».

Le §7 de l'article 2 du contrat de travail prévoit que toutes les primes, autres gratifications, bonus ou autres avantages que la société attribuerait de temps en temps à l'employée seront, même si attribués régulièrement, pour autant qu'elles ne soient exigibles ni du chef de dispositions légales, ni d'un contrat de travail collectif ou du contrat de travail de Madame B considérées comme des générosités.

Il est spécifié à l'article 2 du contrat de travail que Madame B percevra un salaire d'un montant de 2.300 € par mois durant les 6 premiers mois.

Le contrat comporte une clause de non-concurrence d'une durée de un an.

Madame B était liée par une clause de confidentialité.

2.

Dans un courriel du 27 décembre 2011, Madame B écrit à Madame

V, qui dirige alors la SRL SAISONS :

«Chère , je me rends compte que le chiffre d'affaires de ce mois est bas, ça, c'est parce que j'ai vendu beaucoup les mois dernier (le stock = complet) et j'ai atteint mon bonus, ce qui n'arrive pas souvent en Wallonie. En peu de temps, j'ai fait beaucoup de nouveaux clients si tu vois ma liste de prospection. Il y a 5 minutes, j'ai encore fait une nouvelle



commande que j'ai envoyée à "un nouveau client avec qui j'ai été longtemps occupée samedi qui est un jour de congé et maintenant, je continue à m'investir (...)
Un autre problème qui va survenir en janvier, c'est que je dois aller trop à Anvers pour assister les formations de et les traduire et ça, je crains que cela ne va pas être une bonne chose pour mon chiffre et si je dois encore prendre en compte le temps de préparation et d'étude pour une journée complète de présentation ... Impossible pour un account manager d'avoir encore assez de place dans son agenda pour atteindre ses objectifs et prospecter.

J'ai parlé de ce problème avec que je dois toujours venir à Anvers juste pour traduire, je perds des ventes, beaucoup de temps et mon bonus et on ne peut pas travailler comme ça. Mais m'a dit que tu en étais consciente. Je veux aussi une évaluation, j'ai demandé cela déjà 2 fois à . Je trouve que c'est vraiment urgent que l'on parle de ces choses. ».

3.

En février 2012, le salaire de Madame | B est porté de 2.300 € à 2.500€.

4.

En date du 26 avril 2012, le plan bonus 2012 initial sera modifié avec entrée en vigueur le 1^{er} mai 2012.

5.

Madame B est en incapacité de travail du 6 avril 2012 au 4 mai 2012.

6.

Le 24 mai 2012, les parties signent un addendum au contrat de travail qui réduit l'horaire de travail à 24h/semaine, le salaire s'élève à 1.530€ bruts, les frais forfaitaires sont réduits à 80€ et la retenue relative à l'avantage de l'usage privé du véhicule de société est fixé à 120€ nets. Ces nouvelles conditions entrent en vigueur le 1^{er} juin 2012.

7.

Le 21 février 2014, Madame B a déposé une plainte formelle pour harcèlement moral auprès de MENSURA .

Elle adresse à cette date l'e-mail suivant à MENSURA :

« Comme convenu par téléphone aujourd'hui, la plainte peut officiellement être déposée aujourd'hui avec ma permission.

Aussi en bas la preuve de la rencontre mercredi prochain avec Mensura Bruxelles.

En bref :

Entre autres choses, je suis obligée de démissionner par "accord mutuel" de manière très insistante par ma responsable, Mme A , et sa fille, qui exerce les fonctions de ressources humaines. J'étais / suis et ne serai jamais d'accord avec cela. Je me suis toujours donnée à



200% pour ce travail et je suis désolée que ce ne soit plus possible, car j'aime bien faire ce travail. S'ils veulent vraiment que je quitte l'entreprise, que ce soit honnête et digne. Toutefois, veuillez noter qu'elle a engagé une nouvelle personne pour la région du Limbourg en mai (qui s'occuperait d'une partie de Liège). Elle dispose donc financièrement de la possibilité de recruter du personnel dans un avenir proche. ».

Le même jour, elle remplit le formulaire à la demande du conseiller en prévention psychosociale.

Le SPF Emploi accuse réception de la plainte formelle et de son formulaire du 21 février 2014.

8.

En date du 24 février 2014, Madame B est en incapacité de travail pour la période du 24 février au 28 février 2014 inclus.

9.

En date du 25 février 2014, le contrat de travail est rompu du chef de motif grave.

Par courrier du 27 février 2014, l'employeur communique les faits constitutifs de motifs graves (traduction libre) :

« 1. Falsification des rapports journaliers.

A propos du certificat médical que vous nous avez remis le 24 février 2014, nous avons constaté que vous falsifiez vos rapports journaliers. Le certificat en question est délivré par la docteur M , dont le cabinet est établi à . Comme ce nom nous disait quelque chose, nous avons contrôlé vos rapports journaliers. Sur la fiche du 23 janvier 2014 il est écrit que vous avez visité M. à Rixensart à 09h30. Comme remarque vous ajoutez "Massages ostéopathe et kinésiste". Nous avons trouvé bizarre que les deux noms, celui de votre médecin de famille et celui d'un client potentiel M. étaient les mêmes. Nous avons alors vérifié s'il y a un ostéopathe/kinésiste avec ce nom à Rixensart. Comme vous pouvez supposer, ceci n'est pas le cas. Vous avez donc falsifié votre rapport journalier.

Vu le caractère grave de ce fait, nous avons commencé à éplucher vos autres rapports. Nous les avons vérifiés chez les clients que vous prétendez avoir visités, les avons comparés avec les rapports track-and-trace et avons étudié en détail votre horaire. Or, il en résulte pas mal de falsifications de vos rapports journaliers.

Nous avons constaté les faits suivants :

Selon votre rapport journalier du 3/12/2013 vous avez commencé à 08h30 à donner des coups de fil à des clients et à la firme. Or, il résulte des factures Base du 29/12/2013 que vous avez donné votre premier coup de téléphone à 08h56. Tout comme le 5/12/2013, vous avez



effectivement commencé à téléphoner à 08h40 et non pas à 08h30, comme il figure sur votre rapport journalier. D'après votre rapport journalier, vous avez téléphoné ce même jour à F à 17h00. Or, nous constatons que votre dernier contact téléphonique, d'ailleurs avec la firme, se situe à 16h25. Vous n'avez donc pas téléphoné à F

D'après votre rapport journalier du 17/12/2013 vous avez un rendez-vous avec un client de Saisons à 10h00. Mais à 10h04, vous avez encore été au téléphone pendant 07.50 minutes. Nous constatons que vous êtes arrivée chez votre client avec quinze minutes de retard et que l'heure que vous avez notée sur votre fiche n'est donc pas juste.

Selon votre rapport journalier du 7/01/2014 vous êtes passée chez l'Institut V à 14h25. Vous y avez noté ne pas avoir trouvé cet institut. Nous constatons sur votre track-and-trace qu'à 13h59 vous étiez à Aubagne (6790) et ensuite, à 14h41, à Virton (6760). Vous n'avez donc pas fait halte à 6792 Rachecourt à 14h25.

Selon votre rapport journalier du 13/01/2014 vous vous êtes arrêtée à Uccle à 12h30. Nous constatons sur votre track-and-trace que vous n'êtes arrivée à Uccle qu'à 12h45. Vous notez sur votre fiche que le stop suivant était à 12h40. Nous constatons que vous vous êtes arrêtée de nouveau à 13h05. Les heures qui figurent sur votre rapport journalier ne correspondent pas aux heures révélées par votre track-and-trace.

Vous indiquez sur votre fiche du 13/01/2014 que vous étiez au L à Uccle 12h40. Il résulte du track-and-trace que vous y êtes seulement arrivée à 13h05. Vous y êtes restée jusqu'à 14h14.

Vous indiquez sur votre fiche du 20/01/2014 qu'à 10h25 vous avez fait une prospection froide à Ougrée. Vous notez ne pas avoir trouvé l'institut. Or, nous constatons sur votre track-and-trace qu'à 10h23 vous étiez à Bonnelles. Vous n'avez donc pas été à Ougrée.

D'après votre rapport journalier du 21/01/2014 vous étiez à Faulx-les-tombes 11h10. Le track-and-trace dit que vous étiez un Grand-Leez à 10h43. A 11h24, vous étiez déjà à Courrière. Ceci correspond à ce qui est noté sur votre fiche. Nous constatons que vous n'avez donc pas été à Faulx-les-tombes. Vous y indiquez aussi que vous étiez à Maillen à 12h10 alors que vous circuliez à Assesse à 11h48 et à Crupet à 12h31. Ces deux communes correspondent avec votre rapport journalier, mais vous n'avez pas été à Maillen.

Vous indiquez aussi sur votre fiche que vous étiez à Bousval et Houtaine entre 12h20 et 12h45. Nous constatons sur votre track-and-trace qu'à ce moment-là vous étiez à Thines. Puis vous notez que vous étiez chez E à 15h30, mais nous constatons que vous étiez là entre 15h48 et 16h33.

Le 3/02/2014 vous notez que vous étiez un Froidchapelle un 11h15. D'après le track-and-trace, vous étiez en train de conduire de Gozée à Boussu-les-Walcourt entre 10h42 et 11h38.



Vous n'avez donc pas été à Froidchapelle. Ce même jour, vous indiquez avoir été à Thirmont à 12h05. Il résulte de votre track-and-trace que vous étiez en train de vous rendre de Boussu-lez-Walcourt à Erquelinnes entre 11h54 et 12h17. Vous n'avez pas fait halte à Thirmont et n'y avez donc pas été.

Selon votre rapport journalier du 6/02/2014 vous étiez chez N. à Walhain à 11h50. Or, le track-and-trace nous dit qu'à 11h45 vous étiez en train de faire le trajet entre votre maison et Gembloux. Vous étiez à Gembloux à 12h02. Nous ne vous êtes pas arrêtée à Walhain à 11h50. D'ailleurs il n'y existe pas de N. à Walhain.

Vous notez sur votre fiche du 20/02/2014 que vous étiez à Hèvremont à 11h50. Mais d'après le track-and-trace vous étiez à Vaux-sous-Chèvremont à 11h52. Nous constatons que vous n'avez pas été à FHèvremont.

2. Non-respect des moments d'appel

A l'occasion de vos faux rapports journaliers, nous avons également contrôlé vos moments d'appel en consultant les factures de téléphone. Là aussi, nous constatons que vous négligez manifestement les instructions de votre employeur.

L'article 3 du règlement de travail du 1^{er} juin 2011 stipule que l'employé s'engage à respecter toutes les règles, directives, prescriptions et instructions établies par la société pour une telle gestion.

Quant aux moments d'appel, il y a eu de nouvelles instructions le 14 janvier 2013. Il est admis aux représentants de commerce de donner des coups de téléphone entre 08h30 et 09h00 et entre 16h00 et 17h00. Il résulte des factures Base que vous avez négligé ces instructions. L'énumération que voici n'est pas limitative :

le 26/11/2013 à 15h24

le 3/12/2013 à 11h28

le 5/12/2013 à 10h26 et à 16h25

le 10/12/2013 à 09h59, 15h07 et 15h11

le 13/01/2014 à 12h13 et à 14h35

•le 20/01/2014 à 09h05, 14h12 et 16h32

•le 23/01/2014 à 15h26

3. Falsification de l'agenda

Nous avons constaté que vous notez dans votre agenda que vous avez un rendez-vous le 3/3/2014. Or, le client (F. à Samrée) n'était pas au courant de ce rendez-vous.

W. lui a téléphoné le matin du 25/02/2014.



4. Maintien illégitime en votre possession de produits de démonstration

En examinant vos malversations, Mme. V votre soutien aux ventes, nous a informés le matin du 25 février 2014 du fait que vous êtes le seul gestionnaire de compte à ne pas retourner les produits de démonstration. Cependant la procédure suivante à ce sujet vous est connue :

- En cas de besoin de produits de démonstration, il faut remplir et faire signer au p.-d.g. ou au directeur bureau & marketing un formulaire démo. Les produits ne seront pas mis à disposition sans cette signature.*
- Les produits sont apprêtés par le service soutien aux ventes interne.*
- Vous êtes prié d'indiquer 24 heures à l'avance ce dont vous avez besoin.*
- Il n'est pas possible d'emporter des produits le jour même. Nécessité de sollicitation*
- Les produits doivent être manipulés avec soin.*
- Les produits ne sont pas destinés à l'emploi personnel.*
- Les produits de démonstration doivent être retournés après le mois de promotion.*
- Des listes sont tenues de tous les produits qui sont emportés avec le formulaire de sollicitation.*
- Vous êtes priée de ne pas être négligent avec les produits de démonstration et d'éviter le gaspillage.*

5. Non-respect des heures de travail

Également suite à un l'examen de vos rapports journaliers ainsi que de vos moments d'appel, nous avons dû constater le 25 février que vous ne respectez pas les heures de travail convenues.

L'article 11 de votre contrat de travail stipule:

« La visite de l'employé au premier client coïncide avec le début du jour de travail, la fin de la visite au dernier client coïncide avec la fin du jour de travail. L'employé s'engage à exécuter du travail en dehors de cet horaire si cela est nécessaire pour la représentation. Il n'y aura, dans ce cas-là, aucun droit à un salaire supplémentaire".

Nous devons constater à partir de plusieurs de vos rapports que vous partez tard et que vous rentrez tôt. Il y a des jours de travail où vous travaillez guère 4 heures alors que vous devez travailler 8 heures.

Sur base du rapport track-and-trace et de vos rapports journaliers, nous constatons que vous n'avez pas respecté les heures de travail à maintes reprises. Les exemples que vous trouverez ci-dessous ne sont pas limitatifs:

- Le 17/12/2013 vous être partie chez vous 09h42. La première prospection se situait vers 10h00 et le dernier rendez-vous de ce jour était à 15h30. Vous étiez de retour à 16h43.*
- Le 14/01/2014 vous avez seulement quitté la maison à 11h59. Votre premier rendez-vous était à 12h35 et votre dernier à 17h00. Ce jour-là, vous étiez de retour à 17h42.*
- Le 27/01/2014 vous aviez votre premier rendez-vous à 11h45 et votre dernier à 15h30.*



- *Le 6/2/2014 vous aviez un rendez-vous à 12h00. Votre dernier rendez-vous était à 16h15. Vous étiez déjà à la maison à 16h56.*
- *Le 14/02/2014 vous avez fixé votre premier rendez-vous à 11h05 et votre dernier à 13h55. Vous étiez déjà de retour à 15h22*
- *Le vendredi 10/01/2014 il y avait une réunion. Comme vous ne travaillez normalement pas le vendredi, on vous a demandé de rester jusqu'à 17h00 pour reprendre ces heures plus tard. Nous constatons que vous êtes partie à 16h02. Vous indiquez également sur votre fiche que vous vous êtes trouvée dans un embouteillage et que par suite vous êtes arrivée chez vous plus tard. Nous constatons que vous étiez déjà de retour à 17h14. Vous êtes partie une heure avant l'heure convenue (...) »*

10.

Par requête introductive d'instance, déposée le 25 avril 2014, Madame B a introduit la présente procédure devant le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre.

II. Le jugement du Tribunal du travail

1.

Madame B a demandé au Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, de condamner l'employeur à lui payer :

- 12.365,38 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur le brut à compter du 25 février 2014
- 8.314,65 bruts à titre d'indemnité d'éviction à majorer des intérêts sur le brut à compter du 25 février 2014
- 149,56 € bruts à titre de prime de fin d'année pro rata temporis à majorer des intérêts sur le brut à compter du 25 février 2014
- 7.736,48 € bruts à titre d'arriérés de commissions/bonus, pécules de vacances sur arriérés de commissions/bonus et PFA sur arriérés de commissions/bonus — année 2012 à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/01/2013
- 7.586,83 € bruts à titre d'arriérés de commissions/bonus, pécules de vacances sur arriérés de commissions/bonus et PFA sur arriérés de commissions/bonus — année 2013 à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/07/2013 — date moyenne
- 654,87 € bruts à titre d'arriérés de commissions/bonus, pécules de vacances sur arriérés de commissions/bonus et PFA sur arriérés de commissions/bonus — année 2013 à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/03/2014



- 16.629,30 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts sur le brut à compter du 25 février 2014.

Madame B sollicite la condamnation de l'employeur aux frais et aux dépens en ce compris l'indemnité de procédure.

Elle sollicite également le bénéfice d'un jugement exécutoire éventuellement assorti de la faculté de cautionnement.

2.

Par un jugement du 19 décembre 2017, le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, avant de statuer au fond, condamne l'employeur à communiquer les pièces suivantes :

- facturiers des années 2011, 2012, 2013 et 2014,
- plan d'attribution des bonus pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014,
- listings de clients de la demanderesse pour les années 2011, 2012, 2013 et 2014,

sous peine d'une astreinte de 20 euros par jour de retard et par document manquant.

Le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre invite l'employeur à faire traduire l'ensemble des pièces qu'elle entend produire dans le cadre de la procédure.

Le tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre ordonne la réouverture des débats.

Par un jugement du 9 avril 2019, le Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre a décidé ce qui suit :

« Reçoit la demande, la dit partiellement fondée, en conséquence :

CONDAMNE la S.P.R.L. SAISONS au paiement des sommes suivantes :

- *Indemnité compensatoire de rupture: 9.489,39 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014 jusqu'à la date du parfait paiement*
- *Indemnité d'éviction : 8.224,14€ bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014 jusqu'à la date du parfait paiement*
- *Indemnité de protection harcèlement : 16.448,28 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014 jusqu'à la date du parfait paiement*



- *Prime de fin d'année 2014 : 149,56 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014 jusqu'à la date du parfait paiement*
- *Arriérés de commissions/bonus, pécules et PFA y afférents — année 2012: 7.736,48€ bruts à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/01/2013*
- *Arriérés de commissions/bonus, pécules de vacances et PFA y afférents — année 2013 : 7.586,83 € bruts à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/07/2013 — date moyenne*
- *Arriérés de commissions/bonus, pécules de vacances et PFA y afférents — année 2013 : 654,87 € bruts à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/03/2014*
- *Indemnité de protection harcèlement : 16.448,28 € bruts à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014 jusqu'à la date du parfait paiement*

DEBOUTE Madame B du surplus de sa demande.

CONDAMNE la S.P.R.L. SAISONS aux entiers dépens liquidés à ce jour à la somme de 3.000 euros, représentant le montant de l'indemnité de procédure. »

III. La procédure devant la Cour du travail.

L'employeur a interjeté appel le 18 juillet 2019 du jugement prononcé par le tribunal du travail Tribunal du travail du Brabant wallon, division Wavre, le 9 avril 2019.

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 4 septembre 2019, prise à la demande conjointe des parties.

L'intimée a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'appelante a déposé ses conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 septembre 2022.

M. H. Funck, avocat général, a déposé son avis écrit au greffe le 21 octobre 2022. Les parties ont répliqué par écrit à cet avis les 2 et 8 novembre 2022.

PAGE 01-00003034514-0011-0033-01-01-4



La cause a été prise en délibéré le 8 novembre 2022.

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

IV. L'appel.

1.

L'employeur demande à la Cour du travail de mettre à néant le jugement dont appel.

L'employeur demande de déclarer la demande initiale de Madame B recevable mais non fondée et de l'en débouter.

Elle demande de condamner Madame B aux dépens des deux instances, étant les indemnités de procédure, liquidées à 6.000 € par instance.

A titre subsidiaire, elle demande d'évaluer :

- *l'indemnité compensatoire de rupture à un montant de 6.826,48 EUR*
- *l'indemnité de protection à un montant de 11.580 EUR.*

2.

Madame B demande :

- d'écarter des débats la pièce 28 de l'employeur, à savoir le rapport « track & trace »
- de confirmer le jugement dont appel dans toutes ses dispositions.

Dès lors, elle demande de condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes :

- Indemnité compensatoire de rupture : 9.489,39 € brut à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014
- Indemnité d'éviction : 8.224,14 € brut majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014
- une indemnité du chef de harcèlement : 16.448,28 € brut à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014, à titre subsidiaire, à fixer ex æquo et bono,



- Prime de fin d'année 2014: 149,56 € brut à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 25 février 2014
- Arriérés de commissions/bonus, pécules et PFA y afférents — année 2012 : 7.736,48 € brut à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/01/2013
- Arriérés de commissions/bonus, pécules et PFA y afférents — année 2013 : 7.586,83 € brut à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/07/2013 —date moyenne
- Arriérés de commissions/bonus, pécules et PFA y afférents — année 2013 : 654,87 € brut à majorer des intérêts sur le brut à compter du 1/03/2014
- Frais et dépens des deux instances, liquidés comme suit :
 - o Frais du constat d'huissier de justice du 26/02/2014 : 240,68 € tvac
 - o Indemnité de procédure (2 x le montant de base de 3.000,00 €) : 6.000 €.

V. Examen de la contestation.

1. Le licenciement pour motif grave - la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur doit payer un montant de 6.826,48 EUR bruts provisionnels à Madame B à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes.

La notion de motif grave.

Conformément à l'article 35, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le motif grave autorisant le licenciement sans indemnité ni préavis est « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

Il incombe à la partie qui rompt le contrat de travail de le démontrer.

La notion de motif grave, tel qu'il est défini par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, comporte 3 éléments :



- l'existence d'une faute
- la gravité de cette faute
- l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle, en raison de cette faute.

Le dernier élément implique que la faute doit être appréciée non de manière abstraite, mais concrètement en prenant en considération l'ensemble des éléments de fait relatif à l'acte lui-même et au contexte dans lequel il a été posé (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T., 2008, page 152).

Le fait qui peut justifier le licenciement sans indemnité ni préavis est le fait accompagné de toutes les circonstances qui sont de nature à lui conférer le caractère d'un motif grave (Cass., 20 novembre 2006, J.T.T., 2007, page 190).

La vérification de l'impossibilité immédiate et définitive de poursuivre toute collaboration professionnelle implique également un contrôle de la proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction que constitue le licenciement sans indemnité ni préavis (C. Trav. Bruxelles, 27 décembre 2007, J.T.T. 2008, page 152).

Le délai pour licenciement pour motif grave.

L'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose ce qui suit :

« le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qu'il aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis 3 jours ouvrables au moins ».

Le licenciement pour motif grave doit dès lors être notifié dans les 3 jours ouvrables suivant le jour ou l'employeur a connaissance du fait qu'il invoque.

Si les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par la partie qui donne congé, plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils sont survenus, cette partie doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La charge de la preuve du respect de ce délai repose sur l'employeur.

La notification des motifs du licenciement.

L'article 35, alinéa 4 de la loi du 3 juillet 1978 stipule :

PAGE 01-00003034514-0014-0033-01-01-4



« peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les 3 jours ouvrables qui suivent le congé ».

La notification du motif grave invoqué à l'appui du licenciement doit être précise afin de permettre aux travailleurs licenciés de connaître les motifs de la décision et de s'en défendre, et de permettre ensuite au juge d'assurer que les motifs plaidés devant lui sont bien ceux qui ont donné lieu au licenciement (Cass., 24 mars 1980, Pas., P. 900).

2. Application des principes en l'espèce.

1.

Le contrat de travail de Madame B a été rompu pour motif grave le 25 février 2014.

L'employeur doit invoquer des faits antérieurs de 3 jours ouvrables, soit des faits survenus à partir du vendredi 21 février 2014.

2.

L'employeur ne démontre pas qu'au moins un seul fait invoqué dans la lettre pour motif grave a eu lieu à partir du vendredi 21 février 2014.

Les dates invoquées pour la falsification de rapports journaliers sont le 23 janvier 2014, le 3 décembre 2013, 17 décembre 2013, 7 janvier 2014, le 13 janvier 2014, le 20 janvier 2014, le 21 janvier 2014, le 3 février 2014, le 6 février 2014 ainsi que le 20 février 2014.

Les dates invoquées pour le non-respect des moments d'appel sont le 26 novembre 2013, le 3 décembre 2013, le 5 décembre 2013, le 10 décembre 2013, le 13 janvier 2014, le 20 janvier 2014 et le 23 janvier 2014.

En ce qui concerne le non-respect des heures de travail, les dates mentionnées sont le 17 décembre 2013, le 14 janvier 2014, le 27 janvier 2014, le 6 février 2014, 14 février 2014 et le 10 janvier 2014.

En ce qui concerne la falsification de l'agenda, l'employeur reproche à Madame B qu'elle a noté un rendez-vous le 3 mars 2014, alors que l'inscription de ce rendez-vous dans l'agenda était un faux.

Ici encore, l'employeur n'indique pas la date à laquelle le prétendu faux aurait été commis par Madame B. L'employeur n'indiquant et ne prouvant pas de date à laquelle Madame B aurait inscrit dans l'agenda qu'elle avait un rendez-vous le 3 mars 2014 avec le client « f à Samrée ».



L'employeur ne prouve pas que cette prétendue faute a eu lieu à partir du vendredi 21 février 2014.

3.

Puisque les faits qui fondent le congé pour motif grave sont invoqués par l'employeur plus de 3 jours ouvrables après la date à laquelle ils seraient survenus, l'employeur doit prouver les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé.

La cour estime que l'employeur n'apporte pas cette preuve.

Tout d'abord, la cour constate qu'il n'est pas contesté que l'employeur disposait de tous les rapports journaliers de Madame I B et avait un accès continu au système «track and trace» et à l'agenda de Madame B, de sorte qu'un système de contrôle permanent et minutieux existait pour l'employeur sur les activités de Madame I B.

En ce qui concerne les circonstances ayant entraîné que les faits ne lui ont été connus aux plus tôt 3 jours ouvrables avant le congé, la lettre de licenciement stipule:

« A propos du certificat médical que vous nous avez remis le 24 février 2014, nous avons constaté que vous falsifiez vos rapports journaliers. Le certificat en question est délivré par la docteur M dont le cabinet est établi à . Comme ce nom nous disait quelque chose, nous avons contrôlé vos rapports journaliers. Sur la fiche du 23 janvier 2014, il est écrit que vous avez visité M à Rixensart à 09h30. Comme remarque vous ajoutez "Massages ostéopathe et kinésiste". Nous avons trouvé bizarre que les deux noms, celui de votre médecin de famille et celui d'un client potentiel M étaient les mêmes. Nous avons alors vérifié s'il y a un ostéopathe/kinésiste avec ce nom à Rixensart. Comme vous pouvez supposer, ceci n'est pas le cas. Vous avez donc falsifié votre rapport journalier. ».

Cette version des faits semble peu probable et n'est pas prouvée par l'employeur. S'il est vrai que le docteur M n'est pas ostéopathe ou kinésiste, il ressort des pièces du dossier que celle-ci travaillait dans un centre médical intégré qui hébergeait également des dermatologues, kinésistes, ostéopathes et kinésithérapeutes. Ces praticiens, qui sont pour certains amenés à faire des massages et sont axés sur le bien-être, font partie des groupes professionnels cibles de l'employeur de Madame I B.

Le fait que Madame B a, en date du 23 janvier 2014, fait effectuer une prise de sang chez le docteur M, n'empêche pas que Madame E a également pu visiter le centre médical du docteur M dans le cadre de sa prospection.



Madame B a d'ailleurs dans le passé apporté de nouveaux clients dans divers secteurs dont celui des soins médicaux et paramédicaux qui faisaient partie de sa clientèle et notamment une infirmière, avec un cabinet infirmier R à 4690 Bassenge et un kinésiste, G à 4651 Herve.

Enfin, le docteur MI avait déjà établi d'autres certificats médicaux, sans que ceux-ci aient « attiré l'attention » de l'employeur.

Il ressort de ce qui précède que l'employeur ne prouve pas que c'est uniquement à partir de la remise du certificat médical le 24 février 2014 qu'elle a pris connaissance des faits antérieurs aux 21 février 2014.

D'autre part, la lettre de licenciement stipule:

« Nous avons constaté que vous notez dans votre agenda que vous avez un rendez-vous le 3/3/2014. Or, le client (F à Samrée) n'était pas au courant de ce rendez-vous. W lui a téléphoné le matin du 25/02/2014. ».

Ce que l'employeur reproche à Madame B c'est pas de ne pas s'être rendu le 3 mars 2014 chez le client « F à Samrée », mais bien d'avoir indiqué un rendez-vous au 3 mars 2014 avec ce client, alors qu'il s'agissait d'un rendez-vous fictif et donc d'un faux dans l'agenda.

L'employeur soutient avoir eu connaissance de ce prétendu faux qu'à partir du moment où Madame W a appelé le client et que celui-ci a confirmé qu'aucun rendez-vous avait été pris.

L'employeur dépose le témoignage de Madame W, (traduction libre) :

« Ci-après, je souhaite communiqué qu'avant le licenciement de B, j'ai parcouru son agenda.

J'y ai constaté que plusieurs de ces rendez-vous étaient inexistantes.

Ce n'étaient donc pas des « véritables » rendez-vous mais bien des faux rendez-vous.

Il ne restait finalement que très peu de rendez-vous effectifs. ».

L'attestation de Madame W date du 1^{er} juillet 2019, soit plus de 5 après la fin du contrat de travail.

Cette attestation est imprécise. Elle ne déclare rien quant au rendez-vous du 3 mars 2014.

Cette déclaration ne permet pas d'apporter la preuve qu'un rendez-vous a effectivement été noté dans l'agenda le 3 mars 2014 par Madame B avec le client « F à Samrée » d'une part, et d'autre part que, si ce rendez-vous avait effectivement été noté dans l'agenda, qu'il s'agissait d'un faux.



Cette attestation ne fait pas état d'un appel téléphonique le 25 février 2014 entre le client FI à Samrée et Madame W

Il ressort de ce qui précède que l'employeur n'établit pas n'avoir eu connaissance des faits antérieurs au 21 février 2014 seulement le 24 février 2014.

La cour estime dès lors, pour ces raisons, que le licenciement de Madame B pour motif grave était tardif et donc irrégulier.

4.

Étant donné que l'employeur a irrégulièrement licencié Madame BI pour motif grave, celui-ci est tenu de lui payer une indemnité de rupture.

En effet, lorsque le licenciement pour motif grave est irrégulier, l'employé a droit à une indemnité compensatoire de préavis, conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

5.

En application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le préavis à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture est égal à 3 mois et 2 semaines, ce qui n'est pas contesté par les parties.

6.

Madame B réclame une indemnité compensatoire de préavis de 9.489,39 euros bruts, alors que l'employeur évalue l'indemnité compensatoire de préavis un montant de 6.826,48 euros.

Madame B tient compte, dans la rémunération de base, d'un montant de 5.947,92 euros par an à titre de commissions et bonus, alors que l'employeur estime que Madame BI n'a pas pro mérité de commissions ou de bonus.

Conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Comme développé plus loin, la Cour constate que Madame B n'avait pas droit à l'octroi de commissions.

Par contre, le droit au bonus existait bel et bien dans son chef.

Les parties ne s'accordent toutefois pas sur la question de savoir si Madame B a atteint les objectifs et si, dès lors, Madame BI avait droit à des bonus.



Quant à cette question, la cour de travail rouvre les débats comme précisé plus loin.

7.

Tenant compte de la rémunération provisoire de Madame B, c'est-à-dire sans prendre en compte d'éventuels bonus, l'indemnité compensatoire de préavis de 3 mois et 2 semaines est évaluée à la somme brute provisionnelle de 6.826,48 euros.

Le montant est à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Le montant définitif de l'indemnité compensatoire de préavis et des intérêts sera défini après réouverture des débats concernant le droit au bonus de Madame B

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

2. La demande d'indemnité d'éviction.

L'employeur doit payer un montant de 8.224,14 EUR bruts à Madame B à titre d'indemnité d'éviction.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les principes.

1.

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

« 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 pro méritées 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. »



2.

L'article 4 décrit le représentant de commerce comme :

« Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants. Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce. Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise (au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale), de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant ».

3.

L'article 88 stipule :

« Peut seul invoquer le bénéfice des dispositions du présent titre le représentant de commerce engagé en vue d'exercer sa profession de façon constante, même lorsqu'il est chargé accessoirement par son employeur de tâches d'une autre nature que la représentation commerciale. Ce bénéfice n'est pas accordé à l'employé chargé occasionnellement, avec son travail à l'intérieur de l'entreprise, de démarches auprès de la clientèle, à l'exception du droit inscrit à l'article 90 ».

La qualité de représentant de commerce est donc reconnue aux employés qui répondant aux conditions suivantes :

- prospecter et visiter une clientèle
- négocier ou conclure des affaires avec cette clientèle
- agir sous l'autorité, pour le compte et au nom du commettant (l'employeur)
- exercer cette activité à titre principal.

Application des principes en l'espèce.

1.

L'employeur reconnaît que Madame B avait la qualité de représentant de commerce au moment de son licenciement, mais elle estime que Madame B ; n'a pas droit à une indemnité d'éviction parce qu'elle n'a pas subi de préjudice en termes de perte de clientèle en raison de la rupture du contrat de travail, puisque elle restée plus d'un an à charge de la mutuelle à la suite de la rupture de son contrat de travail.



2.

En application de l'article 101, alinéa 1^{er} in fine de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur a la possibilité d'échapper au paiement de l'indemnité d'éviction s'il établit qu'il ne résulte de la rupture aucun préjudice pour le représentant de commerce. C'est l'employeur qui invoque l'absence de préjudice qui doit en apporter la preuve.

L'indemnité d'éviction est destinée à réparer forfaitairement le préjudice causé au représentant par la perte de clientèle qu'il avait apportée à son employeur.

Dès lors, l'absence de préjudice ne peut être admise que s'il est établi que le représentant a conservé après son licenciement la clientèle apportée ou si il a abandonné la valorisation de celle-ci.

Or, il a été jugé que la seule circonstance qu'après son licenciement le représentant n'ait plus exercé une activité de représentation commerciale ne démontre pas l'absence de préjudice.

Pour assurer cette démonstration, il conviendrait que l'employeur démontre que le choix du travailleur est totalement indépendant de la rupture du contrat qui lui a été imposée.

Or, le statut que Madame I E a obtenu après la rupture de son contrat de travail, qu'il s'agisse du chômage, de la prépension ou de la mutuelle, n'est pas le fait de son choix, mais elle vient en lien avec la rupture du contrat qui lui a été imposée par l'employeur.

L'employeur, qui invoque l'absence de préjudice et qui doit en apporter la preuve, ne démontre pas l'absence de préjudice dans le chef de Madame B

L'absence de préjudice en termes de perte de clientèle n'est dès lors pas établie.

3.

Madame }... répond à toutes les conditions pour pouvoir prétendre à une indemnité d'éviction.

4.

Le montant réclamé à ce titre n'est pas contesté à titre subsidiaire. Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande.

Le montant accordé est fixé à 8.224,14 euros bruts.

5.

La demande est fondée.



L'appel est non fondé.

3. La demande de prime de fin d'année.

L'employeur doit payer un montant de 149,56 EUR bruts à Madame BI à titre de prime de fin d'année .

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Le licenciement de Madame B pour motif grave est irrégulier.

2.

La prime de fin d'année est due prorata temporis, en application de l'article 2 de la CCT du premier juillet 2011 conclue au sein de la CP 207.

La prime est égale au traitement du mois de décembre à majorer de la moyenne des commissions de l'année précédant le mois de janvier au cours duquel la prime doit être payée.

En vertu de l'article 5 de la CCT « le mois au cours duquel le contrat d'emploi prend fin est assimilé à un mois complet, pour autant que le contrat prenne fin après le 15 du mois ». En l'espèce le contrat de travail ayant été rompu le 25 février 2014, Madame BI a droit à 2/12 de la prime.

La demande est dès lors fondée pour un montant non contesté de 149,56 euros bruts.

3.

La demande est fondée.

L'appel est non fondé.

4. La demande de bonus et commissions, ainsi que les pécules de vacances et les primes de fin d'année y afférents.

Madame BI n'a pas droit à des commissions.

En ce qui concerne le droit à d'éventuels bonus pour les années 2012, 2013 et 2014, la cour ordonne une réouverture des débats.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

□ PAGE 01-00003034514-0022-0033-01-01-4 □



1.

Madame B réclame pour l'année 2012 un montant de 7.736,48 euros bruts à titre de commissions et bonus, pécules de vacances et prime de fin d'année y afférentes.

Madame B réclame pour l'année 2013 un montant de 7.586,83 euros bruts à titre de commissions et bonus, pécules de vacances et prime de fin d'année y afférentes.

Madame E réclame pour l'année 2014 un montant de 654,87 euros bruts à titre de commissions et bonus, pécules de vacances et prime de fin d'année y afférentes.

2.

L'article 2 du contrat d'emploi prévoit les conditions salariales :

- une partie salaire fixe mensuelle de 1.250 euros ainsi que des frais forfaitaires mensuels de 150 euros,
- une commission de 3 % sur les commandes réalisées en matière de produits de beauté, une commission de 2% sur les commandes réalisées en matière d'accessoires
- un bonus en cas « de réalisation de certains résultats envisagés ».

3.

Il est spécifié à l'article 2 du contrat de travail que Madame B percevra un salaire d'un montant de 2.300 € par mois durant les 6 premiers mois.

Il ressort dès lors du contrat de travail que le salaire fixe 1.250 € par mois, majoré des commissions, a été, de commun accord entre les parties, remplacé durant les 6 premiers mois par un salaire fixe de 2.300 €.

Il est évident que l'augmentation de ce salaire fixe de 2.300 € par mois à partir de février 2012 à un montant de 2.500 € par mois, s'est opérée dans la même logique, à savoir qu'il s'agissait bien d'un salaire global, sans attributions de commissions.

D'ailleurs, dans l'e-mail du 27 décembre 2011 de Madame J à Madame V, Madame I ne fait pas état de commissions auxquelles elle aurait droit.

Cet accord, qui prévoyait l'octroi d'un salaire mensuel global plus élevé, au lieu d'un salaire mensuel fixe réduit avec possibilité d'obtenir des commissions, a été expressément confirmé par écrit dans l'addendum au contrat de travail du 24 mai 2012.

Il ressort donc clairement de ce qui précède que Madame B n'avait pas droit à des commissions.



4.

Il n'en va cependant pas de même en ce qui concerne le droit de Madame B aux bonus.

Madame B, bien qu'elle percevait une rémunération qui n'était pas constituée d'un salaire fixe plus commissions, mais bien d'un montant global de 2.300 € par mois, ensuite porté à 2.500 € par mois, avait bel et bien droit aux bonus convenus, pour autant évidemment qu'elle atteignait les objectifs qui y étaient prévus.

En effet, ceci ressort tout d'abord de l'e-mail du 27 décembre 2011 que Madame B a écrit à Madame V.

S'il est vrai que dans cet e-mail Madame B ne fait pas état de commissions auxquelles elle aurait droit, la revendication au droit au bonus y est clairement exprimée.

Madame B écrit :

*Chère , je me rends compte que le chiffre d'affaires de ce mois est bas, ça, c'est parce que j'ai vendu beaucoup les mois dernier (le stock = complet) et j'ai atteint mon bonus, ce qui n'arrive pas souvent en Wallonie. En peu de temps, j'ai fait beaucoup de nouveaux clients si tu vois ma liste de prospection. Il y a 5 minutes, j'ai encore fait une nouvelle commande que j'ai envoyée à d'un nouveau client avec qui j'ai été longtemps occupée samedi qui est un jour de congé et maintenant, je continue à m'investir (...)
Un autre problème qui va survenir en janvier, c'est que je dois aller trop à Anvers pour assister les formations de et les traduire et ça, je crains que cela ne va pas être une bonne chose pour mon chiffre et si je dois encore prendre en compte le temps de préparation et d'étude pour une journée complète de présentation ... Impossible pour un account manager d'avoir encore assez de place dans son agenda pour atteindre ses objectifs et prospecter.*

J'ai parlé de ce problème avec Iris que je dois toujours venir à Anvers juste pour traduire, je perds des ventes, beaucoup de temps et mon bonus et on ne peut pas travailler comme ça. Mais m'a dit que tu en étais consciente. Je veux aussi une évaluation, j'ai demandé cela déjà 2 fois à Iris. Je trouve que c'est vraiment urgent que l'on parle de ces choses. ».

Le contenu de cet e-mail n'a jamais été contesté par l'employeur. L'employeur n'a jamais répondu à Madame B qu'elle n'avait pas droit aux bonus.

En outre, en date du 26 avril 2012, Madame V précise que le bonus de Madame B sera adapté à partir du 1^{er} mai 2012.

Ensuite, différents nouveaux plans bonus ont été établis, dont le dernier est le plan bonus 2013.



S'il existait vraiment un accord entre les parties, excluant tout droit au bonus pour Madame B l'établissement de différents plans bonus au nom de Madame B en 2011, 2012 et 2013 n'avait aucun sens.

5.

La Cour conclut dès lors que Madame B n'avait pas droit à des commissions, mais qu'elle avait bel et bien droit aux bonus, pour autant qu'elle apporte la preuve que les objectifs prévus dans les différents plans de bonus qui lui était applicables, étaient atteints par elle.

6.

Comme l'a à juste titre souligné le premier juge, le décompte du bonus pour l'année 2012 doit être établi sur base des données contractuelles en vigueur au 1^{er} janvier 2012, qui sont celles indiquées à l'article 2 du contrat de travail et au plan bonus 2011.

Le nouveau plan établi unilatéralement par l'employeur dans le courant de l'année 2012 ne peut pas régir le bonus 2012. En effet, s'il est établi que l'article 2 du contrat d'emploi octroie le pouvoir à l'employeur de modifier unilatéralement les conditions d'octroi des bonus, encore est-il prévu que cette modification ne peut intervenir que sur base annuelle. Dès lors que cette clause accorde à l'employeur une dérogation importante au principe de la convention-loi, il convient de l'appliquer strictement et de l'interpréter de manière restrictive. La modification ne peut intervenir que sur base annuelle et non en cours d'année, le bonus 2012 doit donc être calculés sur base des conditions contractuelles en cours au premier janvier 2012.

7.

La cour rouvre les débats afin de permettre aux parties de:

1. déposer tous les plans bonus qui ont été convenus entre parties durant la période d'occupation de Madame B en indiquant la date où ses plans bonus ont été communiqués à Madame B, ainsi que leur date d'entrée en vigueur,
2. faire un décompte clair et précis des éventuels bonus (et non des commissions) auxquels Madame B aurait droit.

5. La demande d'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

L'employeur doit payer à Madame B un montant de 11.580 euros bruts provisionnels à titre d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :



Les principes.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10 janvier 2007):

« § 1^{er}

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants:

1^ole travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2^ole travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3^ole travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'Instruction;

4^ole travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5^ole travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.



§ 4

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 6

Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite ».

Il convient de reproduire certains extraits des travaux parlementaires ayant précédé l'adoption de la loi du 10 mai 2007 en vue de pouvoir interpréter ce que le législateur a voulu protéger (licenciement-représailles au dépôt d'une plainte ou licenciement en rapport avec des faits énoncés dans la plainte):

- *"Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue" (Doc 51, 2686/001, Chambre, 5ème session de la 51ème législature 2006-2007, p. 11).*
- *"L'article 32tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail" (Doc 51, 2686/001, Chambre, 5ème session de la 51ème législature 2006-2007, p. 31).*



- *“ La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s’agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l’introduction de la plainte et celui de l’information de l’employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l’introduction de la plainte. Il n’est en effet pas exclu que l’employeur ait quand-même connaissance de l’existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 35).*
- *“ Le travailleur qui a introduit une plainte motivée et qui est licencié par l’employeur peut avoir un intérêt à ce que le conseiller en prévention lui transmette une copie du document par lequel l’employeur a été mis au courant qu’une plainte motivée a été introduite. Cela peut être important pour vérifier à partir de quel moment l’employeur était au courant de cette protection spécifique et plus particulièrement pour voir ainsi dans quelle mesure il pourra renverser la charge de la preuve en cas d’action introduite sur base de l’article 32 tredecies de la loi (article 32 quinquies decies, 4°)”.(Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 38).*
- *“D/ La protection des plaignants contre le licenciement.*

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le plaignant ne bénéficie d’aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l’éventuel dépôt d’une plainte formelle.

Lorsqu’un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s’agit d’une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s’estime victime et la personne mise en cause. Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n’est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d’assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d’éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d’une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu’elle soit suivie du dépôt d’une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée (Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11 et 12)”. Cette proposition d’étendre la protection à la phase informelle n’a finalement pas été retenue en raison notamment des abus possibles (voir sur ce point, Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 23).

Il résulte très clairement des travaux préparatoires à l’origine de la loi énoncée ci-avant que ce que le législateur a voulu protéger au travers de l’article 32tredecies §1er, alinéa 1er, 1° à



3° (dans sa version applicable au présent litige telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007) est le licenciement d'un travailleur en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail, que celle-ci soit déposée au niveau de l'entreprise, du fonctionnaire compétent ou des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

La meilleure preuve en est que la protection débute au moment du dépôt de la plainte et non de l'information du dépôt donnée à l'employeur que ce soit par le conseiller en prévention en cas de plainte motivée au sein de l'entreprise ou par les autres personnes ayant reçu la plainte dans le cadre des autres plaintes.

Cela contredit l'interprétation donnée par une partie de la jurisprudence selon laquelle il convient de vérifier si les motifs invoqués à l'appui d'un licenciement après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral sur les lieux du travail sont étrangers aux faits invoqués dans la plainte. La protection existe en effet dès le dépôt d'une plainte (parce que le législateur imagine à juste titre que l'employeur peut être informé de l'existence d'une telle plainte avant l'annonce officielle par le conseiller en prévention ou par les autres acteurs ayant reçu la plainte). Le législateur a voulu protéger le travailleur contre un licenciement en représailles au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou violence au travail auprès de différents acteurs. Pour assurer cette protection, il décourage les employeurs de licencier ce travailleur en raison de ce dépôt par l'octroi d'une indemnité de protection au travailleur dont l'employeur ne parvient pas à démontrer que le licenciement est intervenu pour d'autres motifs que le dépôt de la plainte. Si la volonté du législateur avait été de sanctionner un employeur licenciant un travailleur pour des motifs en lien avec les faits invoqués dans la plainte, il n'aurait pu faire débiter la protection qu'à la date à laquelle cet employeur aurait effectivement eu connaissance du contenu de la plainte.

Application.

L'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 offre une protection contre le licenciement au travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, sans exiger qu'il s'agisse d'une plainte motivée. Cette protection débute dès le dépôt de la plainte. Elle existe indépendamment de la question de savoir s'il y a bien eu harcèlement au sens de la législation.

En l'espèce, le 21 février 2014, Madame BI a adressé l'e-mail suivant à MENSURA:

« Comme convenu par téléphone aujourd'hui, la plainte peut officiellement être déposée aujourd'hui avec ma permission.

Aussi en bas la preuve de la rencontre mercredi prochain avec Mensura Bruxelles.

En bref :

PAGE 01-00003034514-0029-0033-01-01-4



Entre autres choses, je suis obligée de démissionner par "accord mutuel" de manière très insistante par ma responsable, Mme A et sa fille, qui exerce les fonctions de ressources humaines. J'étais / suis et ne serai jamais d'accord avec cela. Je me suis toujours donnée à 200% pour ce travail et je suis désolée que ce ne soit plus possible, car j'aime bien faire ce travail. S'ils veulent vraiment que je quitte l'entreprise, que ce soit honnête et digne. Toutefois, veuillez noter qu'elle a engagé une nouvelle personne pour la région du Limbourg en mai (qui s'occuperait d'une partie de Liège). Elle dispose donc financièrement de la possibilité de recruter du personnel dans un avenir proche. ».

Le même jour, elle remplira le formulaire à la demande du conseiller en prévention psychosociale.

L'employeur soutient que Madame B admet n'avoir fait que prendre contact pour déposer une plainte et qu'il ne ressort pas du dossier de pièces de Madame B qu'elle aurait effectivement renvoyé le formulaire que le SPF Emploi lui avait demandé de remplir.

Toutefois, la Cour constate que le SPF Emploi accuse réception de la plainte formelle et de son formulaire en date du 21 février 2014 et que par email du 26 février 2014, la conseillère en prévention psychosociale, Madame A confirme avoir passé en revue la plainte déposée au SPF Emploi.

Dès lors que Madame B a bien déposé une plainte formelle pour harcèlement moral auprès de MENSURA en date du 21 février 2014, elle bénéficie de la protection voulue par le législateur, sans qu'il faille vérifier si sa plainte est motivée au sens de l'article 32 tredecies §1, 1° de la loi du 4 août 1996 ni si les faits de harcèlement sont établis.

Dès lors que le licenciement de Madame B est intervenu dans les 12 mois suivant le dépôt de sa plainte, la charge de prouver que le licenciement est intervenu pour des motifs étrangers au dépôt de la plainte incombe à l'employeur.

L'employeur fait valoir que ce licenciement est étranger au dépôt de la plainte pour harcèlement et qu'il a eu lieu pour les motifs exposés dans le courrier de licenciement pour motif grave.

Comme exposé ci-dessus, la Cour constate qu'il n'est pas contesté que l'employeur disposait de tous les rapports journaliers de Madame B et avait un accès continu au système «track and trace» et à l'agenda de Madame B de sorte qu'un système de contrôle permanent et minutieux existait pour l'employeur sur les activités de Madame B.

La chronologie des événements indique que le licenciement n'est pas étranger au dépôt de la plainte pour harcèlement de Madame B. Il s'agit d'un licenciement juste



après le dépôt d'une plainte pour harcèlement. Le licenciement a été motivé pour des faits bien antérieurs au licenciement, pour lequel l'employeur avait tous les outils de contrôle.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la Cour estime que l'employeur n'établit pas qu'elle a licencié Madame I B pour des motifs étrangers à son dépôt de plainte pour harcèlement. Madame E a dès lors droit à l'indemnité de protection réclamée égale à 6 mois de rémunération.

Comme développé plus loin, la cour constate que Madame M n'avait pas droit à l'octroi de commissions.

Par contre, le droit au bonus existait.

Les parties ne s'accordent pas sur la question de savoir si Madame B a atteint les objectifs et si, dès lors, Madame B avait droit à des bonus.

La Cour de travail rouvre les débats afin de permettre aux parties de déterminer le montant définitif de l'indemnité de protection.

Tenant compte de la rémunération provisoire de Madame B c'est-à-dire sans prendre en compte d'éventuels bonus, la demande est fondée pour un montant provisoire de 11.586 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Le montant définitif de l'indemnité de protection et des intérêts sera décidé après réouverture des débats concernant le droit au bonus de Madame B

La demande est fondée.

L'appel principal est non fondé.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable.

Quant à la demande d'indemnité compensatoire de préavis.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX à payer à Madame B le montant **provisionnel** de **6.826,48 EUR** € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.



Quant à la demande d'indemnité d'éviction.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX à payer à Madame B le
montant de **8.224,14** € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande d'indemnité de protection prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX à payer à Madame B le
montant **provisionnel** de **11.580** € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande de prime de fin d'année 2014.

Confirme le jugement attaqué.

Condamne la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX à payer à Madame B le
montant de **142,56** € bruts, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Quant à la demande de commissions, pécules vacances et primes de fin d'année y afférents pour l'année 2012, 2013 et 2014.

Réforme le jugement attaqué.

Déclare la demande non fondée.

Déboute Madame B de sa demande.

Quant à la demande de bonus, pécules vacances et primes de fin d'année y afférents pour l'année 2012, 2013 et 2014.

Ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties de:

1. déposer tous les plans bonus qui ont été convenus entre parties durant la période d'occupation de Madame B, en indiquant la date à laquelle ces plans bonus ont été communiqués à Madame B ainsi que leur date d'entrée en vigueur,
2. faire un décompte clair et précis des éventuels bonus (et non des commissions) auxquels Madame B a droit.



En application de l'article 775 du Code judiciaire, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs conclusions :

- Madame [redacted] remettra à la Cour et adressera à la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX ses conclusions pour le **13 avril 2023** au plus tard.
- la SRL GERMAINE DE CAPUCCINI BENELUX remettra à la Cour et adressera à Madame B [redacted] ses conclusions pour le **13 août 2023** au plus tard.
- Madame B [redacted] remettra à la Cour et adressera à la COMMUNE DE COURT-SAINT-ETIENNE ses conclusions en réplique pour le **13 décembre 2023** au plus tard.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles siégeant au rez-de-chaussée de la Place Poelaert, n° 3, à 1000 Bruxelles, salle 0.7 du **4 novembre 2025 à 15h40**, pour **50** minutes de plaidoiries.

Réserve à statuer quant aux dépens.

Ainsi arrêté par :

[redacted] S, conseiller,
conseiller social au titre d'employeur,
conseiller social suppléant,
Assistés de [redacted], greffier

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 décembre 2022, où étaient présents :

[redacted] conseiller,
[redacted] greffier

