

**Expédition**

Numéro du répertoire 2018 /
R.G. Trib. Trav. 14/426.724/A
Date du prononcé 27 juin 2018
Numéro du rôle 2016/AL/408
En cause de : S. BELGIUM SA C/ R. J.-L.

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

3^e chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé
Arrêt d'avant dire droit

- (+) Contrat de travail de représentant de commerce.
- 1) Rupture conventionnelle du contrat, faisant l'objet d'un acte signé durant une période d'hospitalisation en milieu psychiatrique du représentant de commerce.
 - 2) Vice du consentement – violence – annulation de la convention de rupture.
 - 3) Emploi de la langue néerlandaise dans les relations sociales.
 - 4) Licenciement abusif.
 - 5) Indemnisation pour perte du droit au reclassement professionnel (« outplacement »).

EN CAUSE :

S. BELGIUM SA, dont le siège social est établi à , inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro ,

partie appelante au principal, partie intimée sur incident, ci-après dénommée l'employeur, ayant comparu par ses conseils Maîtres Anton AERTS et Jehan DE WASSEIGE, avocats à 1050 BRUXELLES, Avenue Louise 235/1.

CONTRE :

Monsieur J.-L. R., domicilié à ,

partie intimée au principal, partie appelante sur incident, désigné ci-dessous par ses initiales J.-L. R., ayant comparu par son conseil Maître Philippe HANSOUL, avocat à 4000 LIEGE, Rue de l'Académie 73.

•
• •

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 20 avril 2018, et notamment :

- le jugement querellé, rendu contradictoirement entre parties le 28 janvier 2016 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 8^e Chambre (R.G. 14/426.724/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, remise au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 1^{er} juillet 2016 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 4 juillet 2016, invitant les parties à comparaître à l'audience publique du 28 septembre 2016 ;
- l'ordonnance du 5 octobre 2016 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 20 juin 2017, et notifiée aux parties le 7 octobre 2016 ;
- l'arrêt du 23 janvier 2018 de la cour de céans autrement composée, ordonnant la distribution de la cause à la chambre 3G, ainsi que la réouverture des débats au 16 mars 2018 ;
- l'avis de remise du 27 mars 2018 sur pied de l'article 754 du Code judiciaire, à la demande conjointe des parties reçue au greffe de la cour le 13 février 2018, fixant les plaidoiries à l'audience du 20 avril 2018 ;
- les conclusions d'appel, conclusions d'appel additionnelles et de synthèse et conclusions de synthèse de la partie intimée au principal, remises au greffe de la cour respectivement les 30 novembre 2016, 21 avril 2017 et 12 juin 2017 ;
- les conclusions principales et conclusions additionnelle et de synthèse de la partie appelante au principal, remises au greffe de la cour respectivement les 15 février 2017 et 19 mai 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante au principal, remis au greffe de la cour le 14 juin 2017 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée au principal, remis au greffe de la cour le 15 juin 2017.

Les conseils des parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 avril 2018, lors de laquelle les débats ont été repris *ab initio* vu l'impossibilité de reconstituer le siège antérieur et la cause a été prise en délibéré immédiatement après la clôture des débats, pour qu'un arrêt soit rendu le 15 juin 2018, cette date étant reportée au 27 juin 2018 en raison des exigences du délibéré, compte devant être tenu des arguments et moyens, très longuement soutenus par l'employeur appelant, en dépit de la synthèse prescrite par l'ordonnance de mise en état.

II. LES FAITS

La société S. BELGIUM a engagé le 1^{er} mars 1994 Monsieur J.-L. R. en qualité d'employé¹. Le 30 avril 2003, un contrat de représentation commerciale est signé, avec effet au 2 mai 2003². Le secteur assigné pour les activités de représentation pour la promotion de produits électroménagers correspond aux Provinces de Liège, Namur, Luxembourg, ainsi que le Grand-Duché de Luxembourg.

L'employeur déplore l'éthylisme persistant de son représentant. Ce dernier reçut deux avertissements : le premier fut adressé le 12 septembre 1994³, et le second le fut le 19 novembre 2012^{4&5}. Ces avertissements sont rédigés en français, contrairement aux règles relatives à l'emploi des langues pour les relations sociales. Ils sont donc nuls par application du décret du 19 juillet 1973.

Ledit représentant déplore la difficulté de son travail, en raison de la perte progressive de qualité du matériel mis en vente, l'obligeant à une exaspérante confrontation au mécontentement croissant de la clientèle.

Alors que jusqu'en 2007, les résultats commerciaux progressèrent, il y eut ensuite régression⁶.

Un incident survint en 2013. Au terme de trois semaines de congé en août 2013, Monsieur J.-L. R. ne put reprendre le travail le 2 septembre 2013 en raison d'un burn-out, qui l'entraîna dans une fugue de plusieurs jours avec le véhicule de la société, qu'il dégrada⁷. Il supporta le coût de la franchise, d'un montant de 250,00 €⁸.

¹ Pièce 1 du dossier de la partie appelante.

² Pièce 1 du dossier de la partie intimée.

³ Pièce 2 du dossier de la partie appelante.

⁴ Pièce 4 du dossier de la partie appelante.

⁵ Point 12 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée.

⁶ Pièce 5 du dossier de la partie appelante et le point 1.10 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁷ Points 1.26 et 1.27 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁸ Idem.

Eu égard à ces faits, l'employeur constate des manquements aux obligations consignées dans les articles 8 et 19 du deuxième contrat de travail. Selon l'employeur, Monsieur J.-L. R. transgressa les limites qui lui avaient été assignées par l'avertissement du 19 novembre 2012⁹, ce que conteste Monsieur J.-L. R.¹⁰, qui relève également la nullité de ces avertissements, en raison de la transgression du décret du 19 juillet 1973 sur l'emploi des langues¹¹.

Monsieur J.-L. R. fut retrouvé par les services de police après une errance de trois jours dans les bois. Une hospitalisation fut nécessaire à partir du 6 septembre 2013, dans l'unité de psychiatrie du CHU de Liège. La médication choisie pour traiter son état dépressif et un sevrage éthylique eut pour conséquence une interdiction médicale de sortie de l'enceinte hospitalière.

Le 6 septembre 2013, l'employeur contacta son secrétariat social pour un examen de la possibilité d'une rupture pour motif grave¹².

L'hospitalisation s'acheva le 25 septembre 2013. Monsieur J.-L. R. demeure encore actuellement suivi médicalement. Son état de santé est en effet tel que l'incapacité et la nécessité de traitement persistent.

Dès le début de l'hospitalisation, Monsieur J.-L. R. fut contacté sur son téléphone portable par la clientèle ignorant son état.

Dès lors, les lundi 9 et mardi 10 septembre 2013, Monsieur J.-L. R. contacta téléphoniquement sa direction, pour qu'un suivi soit organisé pour la clientèle, tout en lui garantissant la quiétude nécessaire à sa convalescence. L'employeur fait cependant valoir que les appels de Monsieur J.-L. R. avaient pour objet de mettre un terme à son contrat de travail¹³.

Le 11 septembre 2013, deux directeurs de l'employeur se présentèrent au CHU, pour que Monsieur J.-L. R. signe un acte constatant l'accord des parties pour clore la relation de travail, sans préavis ni indemnité. L'acte de rupture, avec un effet différé à la fin septembre 2013, fut préparé et conseillé par le secrétariat social de l'employeur, pour éviter la procédure de congé pour motif grave¹⁴.

Le travailleur signa effectivement une convention de rupture du contrat avec effet au 30 septembre 2013.

⁹ Points 1.13 et sv. des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

¹⁰ Point 4.3.5 des conclusions de synthèse de la partie intimée.

¹¹ Voir infra.

¹² Point 1.17 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

¹³ Points 1.18 et sv , 3.38 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

¹⁴ Pièces 3 et 11 du dossier de la partie appelante. Points 1.20 et 1.21 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

Monsieur J.-L. R. demanda à reprendre à titre personnel la police d'assurance hospitalisation contractée initialement par l'employeur à son profit¹⁵.

Le 10 octobre 2013, le formulaire C4 fut délivré, l'employeur renseignant que Monsieur J.-L. R. avait volontairement quitté son emploi.

III. L'OBJET DU LITIGE

Par une requête contradictoire déposée le 29 septembre 2014 au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, Monsieur J.-L. R. conteste qu'il y ait eu rupture de commun accord du contrat de travail, en raison d'un vice du consentement.

Il formule en outre le grief d'une transgression du décret linguistique du 19 juillet 1973, puisque le document fut pour partie rédigé en français alors qu'il eut dû l'être en néerlandais. En effet, Monsieur J.-L. R. signa le document rédigé en néerlandais, avec la mention « pour accord » en langue française ;

En conséquence, Monsieur J.-L. R. demande que l'employeur soit condamné :

- à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 21 mensualités, le montant de la rémunération à prendre en compte faisant l'objet d'une estimation provisionnelle ;
- à lui payer une indemnité d'éviction correspondant à 5 mois de rémunération, le montant faisant l'objet d'une estimation provisionnelle ;
- à lui payer une indemnité pour licenciement abusif ;
- à lui payer des arriérés de rémunération, de commissions et de pécule de vacances ;
- à lui payer le solde de la rémunération du mois de septembre 2013 ;
- à lui payer une indemnité pour reclassement professionnel ;
- à lui délivrer les documents sociaux relatifs à la rupture du contrat.

IV. LE JUGEMENT DONT APPELS

Par le jugement rendu le 28 janvier 2016, le tribunal du travail de Liège, division Liège, a d'abord constaté que la convention de rupture du contrat de travail n'est pas annulable sur la base du décret du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues. En effet, le moyen d'annulation que fait valoir Monsieur J.-L. R., qui a signé après avoir complété « *pour accord* » en langue française, n'est pas fondé. Le tribunal précise que le décret n'est pas applicable aux travailleurs.

¹⁵ Point 1.28 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

Le tribunal a ensuite jugé que la convention de rupture de commun accord est nulle, en raison d'un vice du consentement, existant vu la défaillance de capacité requise du travailleur hospitalisé en milieu psychiatrique, qui y recevait un traitement médicamenteux le rendant inapte et incapable de signer, selon son médecin traitant.

En conséquence, le tribunal a fait droit à la demande d'indemnité compensatoire de préavis, calculée sur la base de 21 mois, en raison d'une ancienneté de 19 ans et 7 mois, et encore vu sa fonction et la rémunération annuelle, évaluée provisionnellement à 53 588,60 € bruts.

Sur cette base, l'indemnité compensatoire de préavis correspond à la somme de 93 955,08 € bruts, le tribunal estimant ne pas devoir réserver le montant ainsi que le demandait le travailleur, car il rejette la demande relative à des arriérés de commissions. Par application du principe dispositif, il n'accorde pas d'intérêts sur ce montant.

Le droit de Monsieur J.-L. R. à une indemnité d'éviction équivalente à 5 mois est également reconnu. Cette indemnité correspond à 22 370,25 €. Toujours, par application du principe dispositif, il n'accorde pas d'intérêts sur ce montant.

Aucune indemnité pour licenciement abusif n'est accordée, le tribunal constatant que Monsieur J.-L. R. ne rapporte pas la preuve d'une intention de nuire dans le chef de son ancien employeur. Certes, celui-ci a agi avec légèreté vu le contexte. Cependant, Monsieur J.-L. R. n'établit pas un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture.

Le tribunal constate que Monsieur J.-L. R. ne rapporte pas la preuve que des commissions lui seraient encore dues, ni un arriéré de rémunération correspondant à la demande pour 909,23 €.

Le tribunal refuse de reconnaître à Monsieur J.-L. R. le droit à une réparation pour le reclassement professionnel qui ne lui a pas été proposé.

L'exécution provisoire n'est pas ordonnée.

V. LA RECEVABILITE DES APPELS, PRINCIPAL ET INCIDENT

Par sa requête déposée le 1^{er} juillet 2016 au greffe de la cour, l'employeur, conteste le jugement rendu le 28 janvier 2016, lequel n'a pas été signifié.

L'appel principal est recevable, car la requête satisfait aux conditions légales de formes et de délai.

L'appel incident du travailleur est également recevable vu l'article 1056 du Code judiciaire.

VI. LE FONDEMENT DES APPELS

Les griefs respectifs des parties à l'encontre du jugement rendu contradictoirement le 28 janvier 2016, font l'objet des analyses de leur fondement qui suivent.

Moyens et arguments sont examinés dans l'ordre de leur présentation par les parties.

VI.1. Quant à l'application du décret linguistique du 19 juillet 1973 à l'acte de rupture

VI.1.1. Les arguments des parties

Le travailleur, appelant sur incident, demande l'annulation de l'acte de rupture, vu les articles 5 et 10 du décret du 19 juillet 1973, en raison de l'ajout manuscrit « *pour accord* » en langue française, sur le document rédigé en néerlandais par le secrétariat social de l'employeur.

L'employeur, intimé sur incident, demande que le jugement soit confirmé, parce que le décret linguistique néerlandophone n'est pas applicable aux communications adressées par le travailleur à son employeur.

VI.1.2. Le droit applicable

Il n'est pas contesté que le décret du 19 juillet 1973 s'applique¹⁶, puisque la société S. a son siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise.

Jusqu'au 1^{er} mai 2014, le décret flamand du 19 juillet 1973 imposait à l'employeur concerné d'utiliser exclusivement le néerlandais pour toutes les relations sociales, qu'elles soient écrites ou orales.

Dans son arrêt du 16 avril 2013, la Cour européenne de Justice a jugé que le décret sur l'emploi des langues dans les relations de travail transfrontières est contraire à la libre circulation des travailleurs. C'est pourquoi le Parlement flamand a adapté le décret de 1973 afin de répondre aux critiques de la Cour européenne de Justice. Il s'agit du décret du 14 mars 2014 qui est entré en vigueur le 2 mai 2014.

Des modifications sont en vigueur depuis le 1^{er} mai 2014, ensuite de l'arrêt rendu le 16 avril 2013 par la Cour de justice de l'Union européenne¹⁷. Celles-ci n'affectent pas le raisonnement qui suit. La langue à utiliser pour les relations sociales entre les employeurs qui disposent d'un siège d'exploitation dans la région de langue néerlandaise et leurs

¹⁶ Point III.1.2. - 3.2 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

¹⁷ C.J.U.E., 16 avril 2013, Las c/ PAS Antwerpen, C-202/11, *J.L.M.B.*, 2013,p.1605, obs. P. MINSIER.

travailleurs, ainsi que pour les actes et documents des entreprises prescrits par la loi, et pour tous les documents destinés à leur personnel, est et reste le néerlandais.

Au sein des entreprises précisées ci-dessus, l'usage exclusif du néerlandais est obligatoire en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs ainsi que pour tous les actes et documents des entreprises imposés par loi.

Les relations sociales comportent notamment toutes les relations entre employeurs et travailleurs qui se déroulent au niveau de l'entreprise :

Article 3 du décret :

*Les "relations sociales" entre employeurs et travailleurs, **qui ont avec l'emploi un rapport direct ou indirect.***

Article 4 :

Les "relations sociales" entre employeurs et travailleurs comportent aussi entre autres :

*§ 1^{er}. **toutes relations** entre employeurs et travailleurs **qui se déroulent au niveau de l'entreprise** sous forme **d'ordres, de communications**, de publications, de réunions de service ou de réunions du personnel, de service social, de service de la médecine du travail, d'œuvres sociales, de cycles de perfectionnement, de procédure disciplinaire, d'accueil, etc.;*

Les documents ou les actes qui sont contraires aux dispositions du décret sont nuls, la nullité étant constatée d'office par le juge¹⁸. La nullité a pour conséquence que le juge ne peut pas prendre en considération le contenu du document irrégulier pour déterminer la volonté des parties¹⁹.

Le constat de nullité ne peut porter préjudice au travailleur²⁰, celui-ci pouvant, selon certains auteurs, se prévaloir de la nullité de clauses qui lui sont défavorables²¹.

VI.1.3. Examen

L'application du décret du 19 juillet 1973 est l'objet d'une controverse jurisprudentielle, permettant de distinguer des décisions judiciaires n'appliquant pas ce décret aux travailleurs²².

¹⁸ Article 10, al. 1^{er}, du décret du 19 juillet 1973.

¹⁹ En ce sens :

- Cass., 31 janvier 1978, *Pas.*, I, p.631.

²⁰ Article 10, al. 5, du décret.

²¹ V. VANNES, *Le contrat de travail. Aspects théoriques et pratiques*, 2^e éd. Bruxelles, Bruylant, 2003, p.164.

²² Notamment :

- C. trav. Liège, sect. Namur, 22 octobre 1991, *J.T.T.*, 1992, p.30.

- C. trav.Bruxelles, 24 mars 1997, *J.T.T.*, 1997, p.328.

- C. trav. Liège, sect. Namur, 8 septembre 2005, *Chron.D.S.*, 2006, p.324.

Il faut cependant discerner avec plus de précision la question de droit soumise pertinemment par Monsieur J.-L. R.

Il ne s'agit pas en tant que tel du travailleur, mais des relations sociales entre celui-ci et son employeur, ce qui concerne les actes posés, conformément aux articles 2, al.1^{er}, 3, 4 et 5, du décret²³.

Deux problèmes sont à observer.

Premièrement, lorsque les deux directeurs intervenant pour l'employeur exposèrent à Monsieur J.-L. R., le 11 septembre 2013 - selon eux durant 20 à 30 minutes - leurs arguments pour que celui-ci signe la convention de rupture, ils le firent sans doute en langue française, en remettant d'ailleurs une copie en langue française de l'acte de rupture préparé en néerlandais par le secrétariat social²⁴. La cour observe que les attestations des deux directeurs sont singulièrement muettes sur les conditions de l'entretien²⁵, sauf leur conviction - toute personnelle vu la réalité médicale - de la pleine capacité de leur interlocuteur.

Si la remise d'une copie de l'acte en langue française ne pose pas de difficulté, l'entretien en langue française se comprend, mais il est contraire au décret, et devrait entraîner la nullité de la rupture²⁶.

En l'état de l'information de la cour, ce qui précède demeure une hypothèse. Il n'en sera donc pas tenu compte, bien que la cour ait l'intime conviction de l'usage du français, qu'elle constate encore pour les avertissements qui avaient été donnés en 1994 et en 2012 à Monsieur J.-L. R.²⁷

Deuxièmement, il est vérifié que la convention de rupture n'est pas exclusivement en néerlandais. Il est certain que l'acte conventionnel de rupture est pour partie rédigée en français, puisque Monsieur J.-L. R. a signé après avoir écrit en langue française la mention « pour accord ». Pour cela, l'employeur met en évidence des indices de parfaite conscience de Monsieur J.-L. R.²⁸, ce qui est contredit par celui-ci.

- C. trav. Bruxelles, 26 juin 2012, *J.T.T.*, 2012, p.458.

²³ G. GOSSELIN, L'emploi des langues dans les relations sociales, in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination* (S. GILSON et P. VANHAVERBEKE), Anthémis, 2015, pp. 19 et suivantes.

²⁴ Point 1.22 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

²⁵ Point 3.12 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

²⁶ En ce sens :

- C. trav. Anvers, 10 décembre 1982, *J.T.T.*, 1984, p. 99.

- C. trav. Anvers, 4 mars 1994, *Chron. D.S.* 1994, p.363.

²⁷ Points 11 et 12 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée.

²⁸ Notamment point 1.23 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

L'article 10 du décret sanctionne civilement de la nullité absolue, l'acte rédigé partiellement -mais sur l'essentiel (s'agissant de l'accord)²⁹ - contrairement aux stipulations du décret. En effet, la langue néerlandaise n'a pas été exclusivement utilisée.

Par application des principes rapportés ci-dessus, la conséquence de la transgression du décret est qu'il ne peut être tenu compte de l'expression de la volonté qui y est contenue, *a fortiori* lorsque la mention écrite en français contient l'expression de la volonté dans le cadre des relations sociales qui doivent être en néerlandais.

L'appel incident est fondé.

La conséquence est que le travailleur doit prouver que le contrat a pris fin selon un autre mode, pour bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis³⁰. Cet aspect est examiné dans les motifs qui suivent³¹.

VI.2. Quant à la validité de la convention de rupture au regard des vices du consentement

VI.2.1. Les moyens et les arguments de la partie appelante au principal

Les parties ne contestent pas qu'en soi, une convention de rupture de commun accord puisse être entachée soit d'un vice de consentement, soit d'une absence de consentement, puisque les conditions de validité de l'acte requièrent la capacité des signataires, outre un objet et une cause.

L'employeur appelant entend faire valoir l'absence de vice de consentement³², à l'inverse du travailleur intimé.

L'argumentation de l'employeur consiste à³³ :

- rappeler que la charge de la preuve du vice du consentement incombe à Monsieur J.-L. R., vu l'article 1315 du Code civil et vu l'article 870 du Code judiciaire³⁴ ;
- considérer que Monsieur J.-L. R. ne démontre pas avec une suffisante certitude une absence totale de volonté³⁵. Il est fait grief au tribunal d'avoir pris en compte deux attestations médicales (du 23 septembre 2013 et du 15 septembre 2014) et une

²⁹ Comp.

- C. trav. Bruxelles, 26 juin 2012, *J.T.T.* 2012, p.458.

³⁰ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 8 octobre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 6.

³¹ Point VI.2. infra.

³² Articles 1109 et 1112 du Code civil.

³³ Point III.2.2 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

³⁴ En ce sens :

- Cass., 12 octobre 1998, *J.T.T.*, 1999, p.484.

³⁵ Point III.2.2.A et III.2.2.B des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

information vulgarisée sur la médication administrée³⁶. L'employeur appelant met en évidence la relativité des informations, celles-ci ne permettant pas de constater une impossibilité certaine de manifester son consentement ;

- considérer n'être responsable d'aucune violence au sens de l'article 1212 du Code civil, en « *offrant* » (sic) le choix entre une rupture de commun accord ou une démission d'une part, et un congédiement pour motif grave d'autre part, dès lors que la faute grave est établie. L'affirmation d'une alternative n'est pas constitutive de violence, parce qu'elle ne serait ni injuste, ni illicite ;
- faire valoir l'article 1115 du Code civil qui empêche que le contrat puisse être attaqué pour cause de violence, si la convention a été ultérieurement approuvée, expressément ou tacitement (...), vu l'ensemble de circonstances étayant cela^{37 38} ;
- rappeler sur la base de trois témoignages que c'est Monsieur J.-L. R. qui a fait appel à son employeur pour qu'une solution soit trouvée en vue de quitter l'entreprise³⁹.

VI.2.2. Examen du fondement de l'appel principal sur la question litigieuse ayant pour objet l'annulation de l'accord de rupture pour un vice du consentement

➤ VI.2.2.1. La charge de la preuve

La très vive contradiction entre les parties ne manque pas d'instiller un doute que l'employeur relève, pour que celui-ci ne bénéficie pas au travailleur qui a la charge de la preuve⁴⁰.

Il ne convient de s'égarer, ni en fait, ni en droit.

En droit, le rappel fait par l'employeur des principes et des applications jurisprudentielles qu'il cite en relation avec un vice du consentement ne peut contourner une rigoureuse application du droit aux faits connus et prouvés à suffisance par le travailleur.

➤ VI.2.2.2. L'absence totale de discernement

³⁶ Points 3.26 à 3.29 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

³⁷ Points III.2.2.A et III.2.3., point 3.14 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

³⁸ Comp.

- C. trav. Gand, 23 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 146.

- C. trav. Bruxelles, 18 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 148.

³⁹ Points III.2.2.A et III.2.4 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁴⁰ En ce sens :

- Cass., 20 mars 2006, *Chron. D.S.*, 2007, p. 322.

On retient qu'une absence totale de discernement et de volonté n'est pas démontrée⁴¹, le doute profitant à l'employeur⁴².

➤ VI.2.2.3. Les données médicales

Toutefois pour autant que de besoin, la cour doit faire observer en fait que l'employeur appelant paraît méconnaître les limites évidentes de sa capacité d'appréciation de la situation médicale de Monsieur J.-L. R. durant son hospitalisation, en critiquant ainsi qu'il le fait les attestations médicales⁴³, jouant parfois de manière peu appropriée sur les mots⁴⁴.

Un argumentaire utilisant des références jurisprudentielles concernant des circonstances médicales relatives à d'autres personnes est impertinent en droit et en fait, s'agissant évidemment de l'application du droit à des données spécifiques aux patients concernés.

Si la référence faite par le tribunal à la banque de données WIKIPEDIA ne peut suffire⁴⁵, les commentaires – sans référence, parfois ironiques et indéclicats⁴⁶ – avancés par la partie appelante ne sont pas davantage déterminants.

La documentation médicale et l'anamnèse qui y est contenue établissent avec certitude la pathologie de Monsieur J.-L. R., notamment en date du 11 septembre 2013.

➤ VI.2.2.4. La contradiction à résoudre

L'argumentation factuelle de l'employeur relève d'une interprétation⁴⁷. Celle du travailleur est aussi une version personnelle.

Il faut donc distinguer le vrai du faux.

La contradiction à résoudre est la suivante : Monsieur J.-L. R. a-t-il sollicité qu'un accord intervienne pour être libéré de ses obligations contractuelles (thèse de l'employeur), ou les représentants de l'employeur ont-ils pu obtenir de Monsieur J.-L. R. un accord pour une résiliation conventionnelle, alors qu'il n'était pas en état de donner cet accord (thèse du travailleur) ?

➤ VI.2.2.5. La version du travailleur est avalisée par l'examen des faits et des pièces

⁴¹ En ce sens point 3-24 et points 3.30 à 3.3.35 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁴² En ce sens :

- Cass., 20 mars 2006, *Chron. D.S.*, 2007, p. 322.

⁴³ Points III.2.2.B.1 i et ii - 3.19 et suivants des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁴⁴ Point 3-23 (iii) et (iv).

⁴⁵ Points 3-26 et sv.

⁴⁶ Point 3.8 et note 7 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée.

⁴⁷ Il en est ainsi des appréciations graphologiques.

L'analyse des faits avale la pertinence des arguments de Monsieur J.-L. R. pour les motifs suivants que la cour précise en distinguant les critères.

Premièrement : la réalité de l'altération de la santé mentale de Monsieur J.-L. R.

1. Les faits qui ont précédé l'hospitalisation en milieu psychiatrique sont d'une gravité incontestable : une errance de trois jours dans les bois, avant d'être retrouvé le 6 septembre 2013 par des fonctionnaires de police.
2. L'hospitalisation a duré 19 jours : du 6 au 25 septembre 2013.
3. La confusion dans laquelle s'est trouvé Monsieur J.-L. R. est une évidence au moment de l'errance et ensuite. Le constat médical de son médecin traitant ne peut être banalisé parce qu'il serait ultérieur⁴⁸, puisque ce médecin continue à traiter son patient, dont l'anamnèse doit lui être connue. L'employeur appelant n'a aucune qualité, ni compétence pour discréditer de façon fort téméraire et inadéquatement ironique⁴⁹ l'avis d'un docteur en médecine. Tout au contraire, l'avis du médecin traitant est corroboré par celui d'un des médecins du CHU.
4. Le 11 septembre 2013, jour de la signature de la convention de rupture, Monsieur J.-L. R. était interdit de sortie, en raison des substances administrées, ce qui est attesté par un médecin du service de psychiatrie et de psychologie médicale du CHU.
5. L'hypothèse d'une altération sérieuse des capacités de raisonnement de Monsieur J.-L. R. est confirmée par les documents médicaux, qui ne peuvent être ignorés ou interprétés contre leur signification évidente, à peine de négliger la foi due aux actes.

Deuxièmement : les relations sociales menées vraisemblablement en français dans l'enceinte de l'hôpital.

1. Selon le bon sens, la délicatesse de l'initiative prise par les deux directeurs de l'employeur est toute relative, vu l'hospitalisation et la fragilité d'un travailleur dont on s'est satisfait – malgré deux avertissements en 1994 et en 2012⁵⁰ - durant presque vingt années de collaboration, en dépit d'un éthylisme avéré. Bien que l'employeur fasse valoir sa patience et même « *sa tolérance* »⁵¹, celles-ci ont sans doute été encouragées par un réel profit économique⁵², en faisant courir des risques à un travailleur ... et aux personnes qu'il eut pu gravement léser en cas d'accident de

⁴⁸ 15 septembre 2014.

⁴⁹ Point 6 (note 2) des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée.

⁵⁰ Pièce 4 du dossier de la partie appelante.

⁵¹ Point 1.6 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁵² En ce sens : le point 16 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée – et la portée des résultats commerciaux du travail de Monsieur J.-L. R.

roulage⁵³. Bien que prompt à accabler son travailleur pour un certes très regrettable éthylisme, l'employeur est singulièrement peu loquace sur sa politique de prévention en matière d'alcool⁵⁴. Il se limite à évoquer des avertissements - formels ou informels - ... durant une vingtaine d'années.

2. Le nombre des appels téléphoniques donnés ou reçus par Monsieur J.-L. R. le 9 ou le 11 septembre 2013⁵⁵ n'autorise aucune déduction qui serait contraire aux avis médicaux examinés ci-dessus, car des défaillances du comportement révélé par l'usage de la téléphonie sont une déduction aussi plausible⁵⁶.
3. Dans son évocation des faits, sur la base de l'article 961/1 du Code judiciaire, un des deux représentants de l'employeur précisa que durant la demi-heure de la visite faite en milieu hospitalier à Monsieur J.-L. R., la teneur du contrat de rupture fut expliquée, ensuite des avis rendus par son secrétariat social⁵⁷ et sur la base d'un document préétabli, ce qui accrédite l'hypothèse d'une initiative de l'employeur, par préférence à l'hypothèse d'une réponse à une demande préalable du travailleur.
4. Dès le 4 septembre 2013, l'employeur menaça Monsieur J.-L. R. d'une rupture en raison de l'absence non motivée de celui-ci⁵⁸.
5. Il est établi que l'employeur contacta son secrétariat social pour raisonner le mode de rupture. Il sollicita spontanément son secrétariat social dès le 6 septembre 2013⁵⁹.
6. Aucun acte de démission n'a été posé par Monsieur J.-L. R., mais il apposa sa signature sur un acte de rupture préparé par le secrétariat social de l'employeur, à la demande de celui-ci, et qui lui fut ensuite présenté durant une demi-heure d'explications. Ce temps de présentation est surévalué puisque la visite fut aussi le temps pour lui remettre ses affaires personnelles, et l'expression de la « *sollicitude* »⁶⁰. L'examen des faits révèle une détermination certaine, sans nuance et sans discussion préalable à un réel consentement.

⁵³ Un accident grave survint le 19 novembre 2012 (point 1.9 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante).

⁵⁴ La convention collective de travail n°100 du 1^{er} avril 2008 crée un cadre dans lequel les négociations dans les entreprises privées doivent avoir lieu. Il y est stipulé que les entreprises sont censées disposer au 1^{er} avril 2010 au plus tard, d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues.

⁵⁵ Pièce 10 du dossier de la partie appelante.

⁵⁶ Points 3.12 et 4.3.2. des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée.

⁵⁷ Pièces 8, 11 et 12 du dossier de la partie appelante.

⁵⁸ Pièce 25 du dossier de la partie intimée.

⁵⁹ Point 1.16 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

Point 4.3.3 des conclusions de synthèse de la partie intimée.

⁶⁰ Point 3.12 des conclusions de synthèse de la partie intimée et le commentaire réservé à la pièce 3 du dossier de la partie appelante.

7. L'avertissement donné par l'employeur pour que la clientèle cesse de contacter téléphoniquement Monsieur J.-L. R. corrobore la version de ce dernier quant à l'objet précis de son appel à son employeur.

➤ VI.2.2.6. La réalité d'un vice du consentement

1. Il y a violence au sens des articles 1111 à 1115 du Code civil, en cela que la menace d'un licenciement pour motif grave fut soutenue par les représentants de l'employeur, alors que l'absence injustifiée depuis le 3 septembre 2013 trouve sa cause dans une incapacité médicale.
2. La théorie des vices du consentement s'applique à la volonté exprimée lors d'un congé⁶¹.
3. La contrainte morale ne vicie le consentement que si elle est irrégulière et illicite⁶².
4. La survenance d'une grave crise de santé mentale - ayant certes eu des conséquences préjudiciables pour l'employeur⁶³ - ne se résout pas nécessairement par le constat d'un motif grave de rupture, avec l'automatisme évoquée par l'employeur⁶⁴. Or, celui-ci précise dans ses conclusions, avoir été tenu de rencontrer Monsieur J.-L. R. le 11 septembre 2013 vu les délais à respecter pour un licenciement pour motif grave⁶⁵, alors que le contexte médical explicatif des faits est connu de l'employeur⁶⁶, celui-ci refusant de recevoir le certificat médical.
5. La menace du licenciement pour motif grave est, en l'espèce, une violence injuste et illicite, ainsi que cela résulte du motif qui précède. L'assertion par l'employeur de la réalité et de la certitude d'un motif grave et, sur cette base, une persuasion déterminante⁶⁷ exercée sur Monsieur J.L R, à savoir un travailleur hospitalisé et

⁶¹ En ce sens :

- Cass., 28 avril 1980, *Pas.*, I, p. 1067.
- Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 378.
- C. trav. Liège, 4 janvier 1999, *J.L.M.B.* 1999, p.773.

⁶² En ce sens :

- Cass., 12 mai 1980, *J.T.T.*, 1981, p. 169.
- Cass., 23 mars 1998, *J.T.T.*, 1998, p. 378.
- Cass., 3^e ch., 24 mars 2003, *Pas.*, 2003, I, p. 609.
- C. trav. Anvers, 9 juin 1995, *R.W.*, 1995-1996, 1217.
- C. trav. Bruxelles, 15 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p.175.

⁶³ Point III.2.2.C.2 correspondant à l'argument sous 3.41 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁶⁴ Point I.1.21 et point III.2.2.B.2. correspondant à l'argument sous 3.31.vii des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁶⁵ Point III.2.2.C.2 correspondant à l'argument sous 3.50 de conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante .

⁶⁶ Point 9 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée.

⁶⁷ En ce sens :

fragile (ce dont témoignent d'ailleurs ses appels pour régler l'aspect professionnel de ses difficultés⁶⁸), soigné en milieu psychiatrique, créent la contrainte illicite, constitutive de la violence. En semblables circonstances, on ne peut considérer que les trente minutes de visite à l'hôpital puissent avoir été un temps de raisonnement entre plusieurs alternatives « pour régler » l'incontestable embarras posé par un problème de santé, surgissant gravement après une vingtaine d'années de collaboration.

6. Lorsque l'employeur évoque que le mode de rupture était à l'avantage de Monsieur J.-L. R., il trompe celui-ci puisque la manière dont sera rédigé le formulaire C4 précise un abandon volontaire d'emploi par le travailleur. Cette tromperie est aussi un des indicateurs de la violence exercée.
7. En effet, les faits reprochés ont une cause médicale certaine, prouvée par le travailleur. Ceci peut avoir déterminé le secrétariat social de l'employeur à conseiller une convention de rupture, par préférence à un congédiement pour motif grave.
8. Les arguments et motifs de la partie appelante⁶⁹ manquent donc en fait et en droit, en cela qu'elle n'a pas pris en considération la cause médicale, affirmant la certitude d'un motif grave⁷⁰. L'employeur s'est limité à un examen des circonstances médicales sous l'angle du degré de conscience de Monsieur J.-L.R.⁷¹, mais omet ces circonstances sous l'angle de l'appréciation de la gravité des fautes commises⁷², qu'il estime acquise pour exercer une contrainte en vue d'obtenir la signature de Monsieur J.-L. R. sur l'acte de rupture.
9. Monsieur J.-L. R. n'a jamais approuvé l'acte de rupture après qu'il fut signé⁷³, et sa volonté de faire régler le grave problème ne peut s'interpréter comme étant dans son chef une demande de rupture, alors que simultanément la cour constate que l'employeur avait cette intention⁷⁴. En outre, c'est avec exactitude que Monsieur J.-L. R. fait valoir d'abord qu'une renonciation à ses droits ne peut se présumer, et ensuite :

- C. trav. Gand, 19 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 146.

⁶⁸ Point 6 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée – et la portée de la pièce 20 de son dossier, étant la lettre circulaire adressée par l'employeur à la clientèle.

⁶⁹ Ordonnés par l'appelant notamment sous les points 3.37 et suivants de ses conclusions additionnelles et de synthèse.

⁷⁰ Points 3.40 et suivants des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁷¹ Voir supra.

⁷² Ce constat concerne donc des faits distincts de ceux jugés dans la jurisprudence citée par l'employeur :

- C. trav. Liège, 8^e ch., 13 mars 2015, *J.T.T.*, 2016, p. 283.

- C. trav. Liège, 12 janvier 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 49.

⁷³ Voir :

- C. trav. Gand, 23 mars 1992, *J.T.T.*, 1993, p. 146.

⁷⁴ Point 14 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée – et la portée de la pièce 9 du dossier de la partie appelante.

- a. Que la reprise des assurances groupe et hospitalisation, à titre individuel, lui a été soumise le 11 septembre 2013, dans le contexte déjà examiné par la cour. Il y a lieu d'observer à nouveau que le document signé par Monsieur J.-L. R. est postdaté à la date du 30 septembre 2013... ce qui met simultanément en évidence que l'employeur poursuit jusqu'à cette date ses obligations vis-à-vis de son travailleur.
- b. Que le document C4 tel que rédigé le fut alors que Monsieur J-LR était en incapacité de travail, dont la sécurité sociale était garantie par le régime de l'assurance maladie-invalidité.
- c. Que la lettre circulaire adressée le 7 octobre 2013 par l'employeur à la clientèle, signalant un arrêt de collaboration d'un commun accord, est une initiative de ce dernier, jamais avalisée par le travailleur, ni explicitement, ni tacitement.
- d. Que l'employeur procède par des inductions sans fondement⁷⁵.

10. L'acte de rupture signé le 11 septembre 2013 doit être annulé, car il est démontré que la signature posée « pour accord » par Monsieur J.-L. R. ne relève pas d'un consentement « libre et éclairé ».

➤ VI.2.2.7. La réalité d'une rupture du contrat par l'employeur

L'acte de rupture étant annulé, il faut en examiner les effets⁷⁶.

C'est de façon très pertinente que Monsieur J.-L. R. impute à son employeur l'initiative de la rupture, sur la base d'indices précis et établis⁷⁷.

D'abord, il est exact que c'est l'employeur qui sollicite spontanément son secrétariat social dès le 6 septembre 2013⁷⁸. Telle était donc bien son intention de congédier pour un motif grave.

Ensuite, les pièces déposées dans les dossiers des parties et l'analyse des conclusions permettent de constater l'organisation suivante. L'employeur a scrupuleusement suivi, à la date du 30 septembre 2013, l'avis de son secrétariat social :

- éviter une procédure de licenciement pour motif grave,
- faire signer la convention de rupture (dans un délai adapté à la possibilité de congédier pour motif grave),
- différer les effets de la rupture « convenue » au 30 septembre.

⁷⁵ Point 6.2 des conclusions de synthèse de la partie intimée.

⁷⁶ Point 3.68 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁷⁷ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 19 avril 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 364.

⁷⁸ Point I.16 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

Enfin, conformément au processus conseillé par son secrétariat social, l'employeur prit l'initiative de délivrer le certificat de chômage C4, en renseignant une fin d'occupation le 30 septembre 2013, au motif que Monsieur J.-L. R. aurait volontairement quitté son emploi à cette date⁷⁹.

D'une part, ce formulaire ne fait nullement référence à la convention signée le 11 septembre 2013 qui ne signifie pas un abandon, mais une rupture de commun accord.

D'autre part, la référence à l'abandon volontaire d'emploi fait fi de la réalité de l'incapacité de travail.

L'employeur appelant propose une explication singulièrement maladroite de la mention « *avoir quitté volontairement son emploi* » sur le formulaire C4, au motif que selon lui, Monsieur J.-L. R. ne se serait pas présenté au travail⁸⁰, alors que celui-ci demeurait en incapacité de travail⁸¹, ce qu'il ne pouvait ignorer.

C'est bien à tort que l'employeur appelant persiste à se référer à des cas de jurisprudence qui sont sans aucun rapport avec les circonstances de la cause. A titre d'exemple, on peut difficilement assimiler les conséquences de l'incapacité de travail de Monsieur J.-L. R. à la nonchalance visée par une jurisprudence citée⁸².

Le 28 octobre 2013⁸³, l'employeur a retourné le certificat médical adressé par Monsieur J.-L. R. pour justifier son absence du 2 au 6 septembre 2013. Monsieur J.-L. R. en tire argument pour que soit constaté qu'il n'est pas l'auteur de la rupture, et qu'il n'a jamais approuvé par aucun acte la convention du 11 septembre 2013.

Une lettre circulaire, adressée le 7 octobre 2013 par l'employeur à la clientèle⁸⁴, confirme la décision de rupture du contrat.

➤ VI.2.2.8. La prescription

L'employeur ayant suivi les modalités de rupture suggérées par son secrétariat social – ce dernier n'étant évidemment pas en cause dans la visite faite par les deux directeurs de la partie appelante durant l'hospitalisation de Monsieur J.-L. R. – a certainement mis un terme à la relation de travail le 30 septembre 2013.

⁷⁹ Pièce 5 du dossier de la partie intimée.

⁸⁰ Point 3.68 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁸¹ Point 6 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée et les pièces 9, 21, 31 et 32 de son dossier.

⁸² Comp.

- C. trav. Bruxelles, 15 décembre 1994, *Chron.D.S.*, 1995, p. 198.

⁸³ Pièce 19 du dossier de la partie appelante.

⁸⁴ Pièce 14 du dossier de la partie intimée.

Le formulaire C4 explicite cette intention de l'employeur et précise une motivation fautive⁸⁵, contraire d'ailleurs à l'acte signé le 11 septembre 2013. Cette contrariété est pleinement assumée par l'employeur dans ses conclusions⁸⁶, bien que celles-ci soient confuses⁸⁷ sauf sur l'intention certaine de rompre.

Le troisième indicateur de la rupture est la lettre que l'employeur adressa le 28 octobre 2013 à Monsieur J.-L. R., rappelant une rupture de commun accord à la date du 30 septembre précédent⁸⁸. La référence à cette date est donc faite par l'employeur lui-même, qui persiste cependant dans de fausses allégations, puisque lui-même ne visa pas l'accord – effectivement nul – mais un abandon d'emploi dans le formulaire C4.

La partie appelante ne peut contester la confusion de ses actes et de son argumentation.

Constatant que la rupture du contrat date du 30 septembre 2013, c'est à tort que l'employeur appelant oppose la prescription de l'action du travailleur sur la base de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

D'une part, Monsieur J.-L. R. a déposé sa requête le 29 septembre 2014 au greffe du tribunal du travail, soit dans le délai légal d'une année.

D'autre part, la partie appelante ne peut induire en erreur, en faisant valoir à titre « ultimement infiniment subsidiaire » qu'en cas d'annulation de la convention de rupture, le congé devient immédiat, puisque l'acte de rupture date en l'espèce du 30 septembre 2013.

La comparaison faite avec la jurisprudence du congé donné avec un préavis nul est une hypothèse distincte, car en ce cas, la nullité affecte le préavis.

La partie appelante n'a jamais renoncé à ses obligations d'employeur jusqu'au 30 septembre 2013⁸⁹, que la convention soit nulle ou pas.

VI.3. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

VI.3.1. Examen du fondement de l'appel principal en relation avec le calcul de l'indemnité compensatoire

⁸⁵ Pièce 5 du dossier de la partie intimée : il ne peut y avoir abandon volontaire de l'emploi en raison de l'incapacité de travail, vérifiée et connue (point 5.3 des conclusions de synthèse de la partie intimée).

⁸⁶ Point 3.68 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante.

⁸⁷ Comparaison des alinéas 2 et 3 du point 3.68.

⁸⁸ Pièce 19 du dossier de la partie appelante.

⁸⁹ Il y a lieu d'observer à nouveau que le document de reprise des avantages contractuels « groupe » dont il bénéficia en sa qualité de travailleur de l'employeur appelant, signé le 11 septembre 2013 par Monsieur J.-L. R., est postdaté à la date du 30 septembre 2013 : cela met simultanément en évidence que l'employeur poursuit jusqu'à cette date ses obligations vis-à-vis de son travailleur.

L'irrégularité de la rupture à la date du 30 septembre 2013 et l'inexactitude certaine du motif de la rupture ouvre un droit à une indemnité compensatoire de préavis pour Monsieur J.-L. R.

L'employeur, appelant au principal, poursuit la réformation du jugement au motif qu'aucune indemnité ne serait due, et à titre subsidiaire s'il devait être condamné à en payer une, l'indemnité ne devrait pas excéder 12 mois, alors que le tribunal l'a condamné au paiement d'une indemnité compensatoire calculée à 93 955,08 € bruts, correspondant à 21 mois de préavis.

En soutenant, à titre subsidiaire, que Monsieur J.-L. R. ne peut prétendre qu'à une indemnité compensatoire d'un préavis limité au minimum légal de 12 mois (vu l'ancienneté de 19 ans et de 7 mois), la partie appelante fait valoir que doivent être pris en compte les manquements de Monsieur J.-L. R.⁹⁰

La cour fait encore observer que les manquements ont une cause médicale, qui se greffe certes sur des fragilités et des assuétudes connues depuis de nombreuses années.

Considérant la durée du préavis, les critères utiles s'apprécient en tenant compte de la possibilité qu'a le travailleur, au moment où le congé lui est notifié, de retrouver rapidement un emploi équivalent⁹¹, compte devant être tenu de son âge, son ancienneté, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération⁹², eu égard aux circonstances de la cause⁹³, tout en prenant en considération les intérêts respectifs des parties⁹⁴.

Hormis l'argument des manquements du travailleur, qui doit être relativisé vu l'ancienneté de l'occupation malgré des manquements préexistants sans qu'il n'y ait eu des sanctions, et vu le contexte médical, l'employeur appelant ne précise aucun argument pour contester la pertinence d'un délai de préavis de 21 mois.

Il faut considérer :

⁹⁰ En ce sens :

- C. WANTIEZ, La rupture du contrat, in *Le contrat de travail dix ans après la loi du 3 juillet 1978*, Story-Scientia ; Bruxelles, 1989, p.228.
- Th. CLAEYS, Préavis ; la formule 2004, *J.T.T.*, 2004, p. 60.
- L. DEAR et O. DEPRINCE, Incidence du comportement de l'employé sur l'appréciation du délai de préavis convenable, *Orientations*, 2007, n°4, 24.
- Contra :
C. trav. Liège, 6^e ch., 25 juin 2010, *J.T.T.*, 2010, p. 423.

⁹¹ En ce sens :

- Cass., 8 septembre 1980, *Bull.*, 1981, p. 21.

⁹² En ce sens :

- Cass., 4 février 1991, *R.D.S.*, 1991, p. 108.

⁹³ En ce sens :

- *Idem*

⁹⁴ En ce sens :

- Cass., 9 mai 1994, *Chron.D.S.*, 1994, p. 253.

- une ancienneté de 19 ans et 7 mois à la date du 30 septembre 2013 ;
- l'âge : 46 ans à la date du 30 septembre 2013 ;
- une rémunération annuelle de référence provisionnellement fixée à 58 874,80 €, sur des bases vérifiées, mais encore incomplètes, en intégrant la rémunération comme telle (43 388,60 €), les avantages en nature liés à la voiture (12 x 400,00 € : 4 800,00 €), les commissions (12 x 400,00 €⁹⁵) et l'assurance groupe (886,20 €⁹⁶) ;
- La fonction de représentation commerciale.

L'évaluation du délai de préavis servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire est adéquatement pondérée.

Le jugement rendu le 28 janvier 2016 doit être confirmé pour ce qui établit la base de calcul du préavis.

L'appel principal de l'employeur n'est pas fondé.

VI.3.2. Examen du fondement de l'appel incident en relation avec le montant de l'indemnité compensatoire

Ce jugement doit être réformé pour deux motifs en relation avec les pertinents griefs de la partie intimée.

Le premier motif est comptable car le montant de l'indemnité compensatoire n'est pas 93 955,08 € bruts, mais 103 030,14 € bruts correspondant au calcul suivant, après correction du montant de la rémunération annuelle de référence :

$$21 \times 58\,874,80 \text{ €}^{97}/12$$

Le deuxième motif fait l'objet de l'appel incident. Le montant de 103 030,14 € bruts est provisionnel.

En effet, Monsieur J.-L. R. relève plusieurs circonstances qui requièrent des investigations complémentaires pour déterminer toutes les composantes de la rémunération annuelle de référence⁹⁸.

La difficulté comptable concerne les commissions mensuelles dues sur la base de l'article 10 du contrat, à propos desquelles l'employeur appelant persiste à ne pas produire les relevés

⁹⁵ Point 7.4 des conclusions de synthèse de la partie intimée et la pièce 19 de son dossier.

⁹⁶ Point 7.5 des conclusions de synthèse de la partie intimée et la pièce 27 de son dossier.

⁹⁷ Conformément au calcul de la rémunération de référence faite sous le point VI.3.1 du présent arrêt.

⁹⁸ Points 7.1 et suivants des conclusions de synthèse de la partie intimée au principal, appelante sur incident.

prévus par l'article 97 de la loi du 3 juillet 1978⁹⁹, alors que dans le formulaire C4, il reconnut lui-même le paiement de commissions.

La base de 400,00 € retenue à titre provisionnel est justifiée pour une appréciation provisionnelle¹⁰⁰, mais semble en deçà de la réalité¹⁰¹.

La cour déplore l'absence de collaboration de la partie appelante au principal qui n'apporte aucune contribution, et ne dépose aucune pièce.

L'appel incident de Monsieur J.-L. R. est fondé.

VI.4. Quant à l'indemnité d'éviction

VI.4.1. Examen du fondement de l'appel principal

L'employeur appelant poursuit la réformation du jugement parce que :

- aucune indemnité d'éviction n'est due vu la rupture de commun accord¹⁰² ;
- si la rupture de commun accord est annulée, la demande est prescrite par application de l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 ;
- les conditions du paiement d'une indemnité d'éviction ne sont pas remplies, mais aucune argumentation ni aucun moyen ne sont précisés.

Par identité de motifs avec ceux développés ci-dessus, l'appel principal n'est pas fondé pour ce qui concerne les deux premiers griefs.

Concernant le troisième grief, la cour constate que le tribunal a fait dans son jugement une régulière application des articles 88, 101¹⁰³ et 105¹⁰⁴ de la loi du 3 juillet 1978, après avoir :

⁹⁹ Voir également l'article 17 du contrat.

¹⁰⁰ Pièce 19 du dossier de la partie intimée au principal, appelante sur incident.

¹⁰¹ Pièces 28 à 30 du dossier de la partie intimée au principal, appelante sur incident.

¹⁰² En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 9 janvier 1980, *Bull FEB*, 1981, p. 237.
- C. trav. Gand, sect. Bruges, 28 février 2000, *R.W.*, 2000-2001, 484.

¹⁰³ Article 101 de la loi du 3 juillet 1978.

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, **soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.**

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat »

¹⁰⁴ « La clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle; l'employeur peut faire la preuve contraire le cas échéant »

- rappelé le droit et les principes applicables ;
- vérifié la réalité d'une activité de représentation commerciale d'une durée supérieure à une année ;
- examiné le contrat qui contient une clause de non-concurrence en son article 22 ;
- imputé à l'employeur la rupture du contrat ;
- constaté que l'employeur appelant n'apporte pas de preuve contraire à la présomption d'apport de clientèle¹⁰⁵, ni à l'absence de préjudice résultant pour le représentant de commerce de la fin du contrat.

En conséquence, le tribunal a fait droit à la demande d'une indemnité d'éviction d'une durée de cinq mois, conformément à l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978.

L'appel principal n'est pas fondé.

VI.4.2. Examen du fondement de l'appel incident

Ainsi qu'il en est pour l'indemnité compensatoire, le jugement doit être réformé pour le calcul du montant de l'indemnité d'éviction, en raison de deux motifs.

Le premier motif est comptable car le montant de l'indemnité d'éviction n'est pas 22 370,25 € bruts, mais 24 531,16 € bruts correspondant au calcul suivant, après correction du montant de la rémunération annuelle de référence :

$$5 \times 58\,874,80 \text{ €}^{106} / 12$$

Le deuxième motif fait l'objet de l'appel incident. Le montant de 24 531,16 € bruts est provisionnel, pour des motifs identiques à ceux retenus pour l'indemnité compensatoire de préavis.

L'appel incident de Monsieur J.-L. R. est fondé.

VI.5. Quant au licenciement abusif

VI.5.1. Les principes

L'abus de droit consiste pour le titulaire de ce droit à excéder manifestement les limites de son exercice normal, des limites que ne transgresserait pas une personne prudente et diligente/avisée¹⁰⁷.

¹⁰⁵ Cet apport est présumé vu la clause de non concurrence, mais cela résulte aussi des données précises relatives au chiffre d'affaire (pièce 3 du dossier de la partie intimée).

¹⁰⁶ Conformément au calcul de la rémunération de référence faite sous le point VI.3.1 du présent arrêt.

Il n'y a pas d'exercice normal dès lors qu'il y a une légèreté coupable, blâmable, téméraire, attentatoire à la réputation.

La notion de faute est inhérente à l'abus de droit. Il en serait ainsi en cas de recours injustifié au motif grave¹⁰⁸.

La réparation du dommage résultant de l'abus de droit se fait, soit sur la base d'une faute extracontractuelle fondée sur la base de l'article 1382 du Code civil, soit sur la base de l'article 1134 du Code civil pour une faute contractuelle¹⁰⁹.

Ces principes sont parfois complétés en jurisprudence par une conception de l'abus de droit correspondant à un détournement de la finalité du droit exercé, soit une intention de nuire.

Vu l'article 1315 du Code civil, la charge de la preuve appartient à la partie qui revendique l'indemnisation en réparation de son préjudice résultant de l'abus.

Cette preuve concerne d'abord l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, et ensuite d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, puis enfin, le lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

VI.5.2. Analyse du fondement de l'appel incident

Après avoir rappelé les fondements de l'abus du droit de rupture, le tribunal du travail a jugé que Monsieur J.-L. R. ne prouvait pas l'intention de nuire, à l'occasion de la visite du 11 septembre 2013 par ses directeurs.

Par contre, le tribunal a constaté la légèreté indéniable du mode de rupture, vis-à-vis d'un travailleur hospitalisé depuis seulement cinq jours, en milieu psychiatrique, sans aucune considération quant à son état de santé et quant à sa capacité de conclure la convention de rupture.

Le tribunal constate cependant que Monsieur J.-L. R. ne prouve pas la réalité d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture, ni d'ailleurs pour quelles raisons, cette

¹⁰⁷ En ce sens :

- Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-1972, 321.
- Cass., 12 décembre 2005, *Chron.D.S.*, 2007, p. 38.

¹⁰⁸ En ce sens :

- C. trav. Liège, sect. Namur, 12 janvier 2010, RG n° 8754, www.juridat.be.

¹⁰⁹ En ce sens :

- Cass., 19 septembre 1983, *J.T.T.*, 1984, p. 57.
- C. trav. Bruxelles, 2 mars 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p. 85.
- C. trav. Mons, 15 juin 2006, *J.T.T.*, 2006, p. 323.

légèreté de comportement dans le chef de l'employeur, a contribué à le maintenir en incapacité de travail, ainsi qu'il le soutient.

L'employeur, intimé sur incident, dénie toute faute et tout abus du licenciement, en raison de faits qui eurent justifiés « *l'humiliation (supplémentaire)*¹¹⁰ » (sic) d'un licenciement pour motif grave. Il estime donc avoir été attentif aux intérêts de son personnel et de sa clientèle, tout en répondant à la demande de Monsieur J.-L. R. de rupture du contrat de travail.

Dans les motifs de cet arrêt, la cour a déjà dû constater à plusieurs reprises la contrainte exercée pour faire signer une convention de rupture, préparée par un secrétariat social mandaté par l'employeur qui avait le premier engagé le processus de rupture, avec la conviction de la réalité d'un motif grave, sans égard pour l'état de santé ... réduit à « *une humiliation* ». L'employeur, appelant au principal, ne prouve pas que Monsieur J.-L. R. avait l'intention de démissionner ou de rompre le contrat de travail, ainsi que la cour l'a vérifié.

C'est pour de justes raisons et sur la base de faits avérés et vérifiés que Monsieur J.-L. R., appelant sur incident, démontre que l'employeur a exercé son droit de rupture, « *d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent* »¹¹¹.

L'appel incident est fondé dans son principe.

Constatant l'usage abusif du droit de licenciement, en raison des modalités contraignantes adoptées vis à vis d'un travailleur fragilisé, la cour estime justifié d'inviter Monsieur J.-L. R. à prouver¹¹² :

- l'existence d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture
- l'ampleur du préjudice

VI.6. Quant à la demande d'arriérés de commissions et de pécules de vacances

Le tribunal a jugé que la demande de Monsieur J.-L. R., en vue de vérifier si des commissions dues sur la base des articles 90, 91 et 92 de la loi du 3 juillet 1978 ne resteraient pas impayées, n'était pas fondée.

Le premier juge constate que Monsieur J.-L. R. n'apporte guère de précision sur la période faisant l'objet de ses revendications, ne dépose pas de fiches de paie, n'apporte pas de commencement de preuve sur une transgression par l'employeur de l'article 97 de la loi¹¹³.

¹¹⁰ Point 3.84 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante au principal, intimée sur incident.

¹¹¹ Cass. 12 décembre 2005, *Chron. D.S.*, 2007, p. 38.

¹¹² En ce sens :

- Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

L'employeur, intimé sur incident, maintient que Monsieur J.-L. R. ne prouve pas que des commissions lui resteraient dues. Il invoque l'article 92 de la loi du 3 juillet 1978¹¹⁴.

Le travailleur, appelant sur incident, demande à bon droit que l'employeur produise les relevés et décomptes prescrits par l'article 97 de la loi.

L'appel incident est fondé, la cour constatant la pertinence de l'analyse du travailleur¹¹⁵, à laquelle l'employeur persiste à ne pas répondre, manquant à son devoir de loyauté procédurale.

VI.7. Quant à la demande d'arriérés de rémunération

Le tribunal n'a pas fait droit à la demande de paiement par Monsieur J.-L. R. d'un arriéré de rémunération de 909,23 €, pour le mois de septembre 2013, parce que celui-ci ne produit pas la fiche de paie utile.

Le travailleur, appelant sur incident, dépose la fiche de paie délivrée pour le mois de septembre 2013¹¹⁶. Cette fiche renseigne un salaire net de 5 909,23 €. Monsieur J.-L. R. n'a cependant reçu que 5 000,00 €¹¹⁷.

La cour déplore devoir à nouveau constater l'absence de loyauté procédurale de l'employeur, utilisant des esquives impertinentes sans collaborer¹¹⁸, alors qu'il lui appartient de prouver ses versements au bénéfice du travailleur.

L'employeur, intimé sur incident, maintient que Monsieur J.-L. R. ne prouve pas que des rémunérations lui resteraient dues.

VI.8. La demande d'indemnisation pour absence d'offre de reclassement professionnel

VI.8.1. Les arguments et moyens des parties ensuite du jugement

¹¹³ « L'employeur remet mensuellement au représentant de commerce les relevés et documents relatifs aux commissions dues pour le mois précédent »

¹¹⁴ « Sans préjudice des dispositions visées à l'article 91, le représentant de commerce a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, **lorsqu'il prouve** qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause »

¹¹⁵ Point 10.5 des conclusions d'appel de synthèse de la partie intimée au principal, appelante sur incident.

¹¹⁶ Pièce 19 du dossier de la partie intimée au principal, appelante sur incident.

¹¹⁷ Pièce 11 du dossier de la partie intimée au principal, appelante sur incident.

¹¹⁸ Point III.7-2, 3.90 des conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante au principal, intimée sur incident.

Le tribunal du travail observe dans le jugement dont appels que l'irrégularité du congé donné par l'employeur entraîne l'obligation objective dans son chef de fournir un reclassement, au sens de la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, modifiée par la convention collective de travail n°82bis du 17 juillet 2007.

Le tribunal rejette toutefois la demande de reclassement formulée par Monsieur J.-L. R., ou à défaut, sa demande de dommages et intérêts, fixée provisionnellement à 2 500,00 € pour trois motifs :

- Monsieur J.-L. R. ne prouve pas être dans les conditions pour une réparation en nature ;
- Monsieur J.-L. R. ne prouve pas être dans les conditions pour une réparation par équivalent ;
- Monsieur J.-L. R. ne précise pas avoir mis en demeure l'employeur et, en outre, il ne renseigne rien des possibilités de faire valoir un droit subsidiaire à l'égard de l'O.N.Em.¹¹⁹

Le travailleur, appelant sur incident, demande une réparation en nature, par application des modalités normales de l'exécution forcée des obligations de faire (...) ¹²⁰. Il considère, en outre, que son action devant le tribunal, puis l'objet de ses conclusions, constituent une mise en demeure.

L'employeur, intimé sur incident, maintient à titre principal que Monsieur J.-L. R. ne devait pas se voir proposer une offre d'outplacement. A titre subsidiaire, il est opposé à Monsieur J.-L. R. de n'avoir jamais mis en demeure son employeur, dans les 9 mois, à compter de l'expiration du délai de 15 jours, après la fin du contrat de travail, comme le prévoit l'article 7, par.1^{er}, al.2, de la convention collective de travail n°82, en sorte qu'il ne peut solliciter pareille réparation en nature ¹²¹. Quant à une indemnisation du dommage prétendu, l'employeur relève l'absence de faute prouvée ¹²² et encore l'absence de dommage.

VI.8.2. Le droit applicable

Le reclassement professionnel fait l'objet de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Cette loi dresse un cadre général, laissant aux partenaires sociaux le soin d'organiser concrètement ce mode de reclassement.

¹¹⁹ En ce sens :

- C. trav. Mons, 11 juillet 2012, RG 2011/AM/220, www.juridat.be.

¹²⁰ En ce sens quant au principe :

- Cass., 14 avril 1994, *Pas.*, 1994, I, p. 370.

¹²¹ En ce sens :

- C. trav. Mons, 11 juillet 2012, RG 2011/AM/220, www.juridat.be.

¹²² En ce sens :

- C. trav. Liège, 24 juin 2014, RG 2012/AN/19, www.juridat.be.

Il y a lieu de se référer à la convention collective de travail n°82 du 10 juillet 2002, adoptée au sein du Conseil National du Travail, pour les travailleurs de 45 ans et plus, qui sont licenciés. Elle fut modifiée par la convention collective de travail n°82bis du 17 juillet 2007, celle-ci faisant du droit au reclassement une obligation.

On retient sommairement que l'employeur doit, en principe, offrir au travailleur répondant aux conditions permettant d'ouvrir le droit¹²³, une procédure de reclassement professionnel¹²⁴, les modalités variant selon le mode de rupture. A défaut d'offre, le travailleur est tenu à une mise en demeure de l'employeur¹²⁵.

VI.8.3. Analyse du fondement de l'appel incident

Vu la date du licenciement de Monsieur J.-L. R., il n'y a pas lieu de faire référence aux modifications de la loi générale du 5 septembre 2001, adoptée dans le cadre du rapprochement des statuts « ouvrier » et « employé » par la loi du 26 décembre 2013.

Ainsi que le tribunal l'a fait, cet aspect du litige doit se régler par application de la convention collective de travail n°82, modifiée par la convention collective de travail n°82bis.

La difficulté particulière à régler dans ce litige trouve sa cause dans la requalification du mode de rupture, puisque Monsieur J.-L. R. agit en justice pour une requalification du mode de rupture du contrat de travail, en contestant la validité de la convention de rupture vu la contrainte exercée.

La requalification fait-elle naître un droit à « l'outplacement » ?

En soi, le fait pour l'employeur de ne pas avoir formulé d'offre n'est pas fautif, puisque au moment de la rupture, le travailleur ne peut bénéficier d'un droit au reclassement. Cependant le mode de rupture étant lui-même fautif, il est générateur d'un dommage, lié au fait que le travailleur n'a pu bénéficier de la procédure de reclassement à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié. La requalification de la rupture entraîne l'obligation objective, pour l'employeur, de fournir un reclassement professionnel. Sur cette base, la réparation devrait avoir lieu en nature¹²⁶.

¹²³ Article 3 de la CCT n°82 :

Pour avoir droit à une procédure de reclassement professionnel, un travailleur licencié doit répondre cumulativement aux conditions suivantes :

- Il n'a pas été licencié pour motif grave ;
- au moment où l'employeur met fin au contrat, il est âgé d'au moins 45 ans ;
- au moment où l'employeur met fin au contrat, il compte au moins un an d'ancienneté de service ininterrompue dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de faire une offre de procédure de reclassement professionnel aux travailleurs licenciés qui remplissent ces conditions.

¹²⁴ Article 3, par. 2, de la CCT n°82.

¹²⁵ Article 7 de la CCT n°82.

¹²⁶ En ce sens :

- C. trav. Bruxelles, 24 juin 2011, RG n° 2010/AB/931, inédit.

Distinctement, la cour du travail de Liège autrement composée, relève que la possibilité de remédier à l'absence d'offre n'est pas prévue par la convention collective, lorsque le mode de rupture est requalifié. On peut difficilement faire grief à Monsieur J.-L.R. de manquer à l'obligation contenue dans l'article 7 de la CCT n°82. En effet, il ne peut logiquement agir que dans l'enceinte judiciaire de la requalification.

Dès lors que le mode de rupture est requalifié, il est logique que le travailleur revendique le droit au reclassement dans le cadre de la procédure judiciaire. C'est ce que fait en l'espèce Monsieur J.-L. R.

Le mode de rupture étant fautif, il a généré le dommage, puisque le travailleur n'a pu bénéficier de la procédure de reclassement professionnel.

Il y a donc lieu à réparation en équité¹²⁷, à défaut d'exécution en nature.

L'appel incident est donc fondé, mais Monsieur J.-L.R. doit renseigner la cour sur les critères utiles pour apprécier le montant de la réparation.

- C. trav. Mons, 4^e ch., 26 novembre 2012, RG n° 2011/AM/220, inédit (contra : C. trav. Mons, 3^e ch., 8 février 2011, RG n° 2009/AM/21920, inédit)

¹²⁷ En ce sens :

- C. trav. Liège, sect. Namur, 9 octobre 2014, inédit, RG n°2013/AN/141.

PAR CES MOTIFS,**LA COUR,**

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Donnant acte aux parties, de leurs dires, dénégations ou réserves,

Déclare recevables l'appel principal de l'employeur et l'appel incident du travailleur, Monsieur J.-L. R.

Statuant quant au fondement :

- déclare l'appel principal non fondé,
- déclare l'appel incident fondé, en cela que :

- **Premièrement** : la convention de rupture du 11 septembre 2013 est annulée, ceci confirmant le dispositif du jugement dont appels rendu le 28 janvier 2016, mais pour les motifs précisés dans cet arrêt ensuite de l'instruction de la cour.
- **Deuxièmement** : l'action du travailleur Monsieur J.-L.R. n'est pas prescrite, en sorte que la partie appelante est condamnée à titre provisionnel :
 - au paiement de **103 030,14 € bruts** au titre de l'indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité étant de la rémunération¹²⁸, elle porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité, soit à dater du 30 septembre 2013. Les intérêts moratoires puis judiciaires, sont dus au taux légal sur le montant brut de l'indemnité¹²⁹, ainsi que cela est d'ailleurs demandé par Monsieur J.-L. R.
 - au paiement de **24 531,25 € bruts** au titre de l'indemnité d'éviction. Cette indemnité porte intérêt de plein droit à partir du 30 septembre 2013, conformément à l'article 102 de la loi du 3 juillet 1978. Les intérêts au taux légal sont dus sur le montant brut de l'indemnité¹³⁰, ainsi que cela est d'ailleurs demandé par Monsieur J.-L. R.

¹²⁸ Article 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération

¹²⁹ Article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

¹³⁰ Article 10 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération.

- **Troisièmement** : constatant l'usage abusif du droit de licenciement, en raison des modalités contraignantes adoptées vis-à-vis d'un travailleur fragilisé, la cour estime justifié d'inviter Monsieur J.-L. R. à prouver¹³¹ :
 - l'existence d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture.
 - l'ampleur du préjudice.
- **Quatrièmement**: l'appel incident du travailleur Monsieur J.-L. R. est fondé en cela qu'il réclame, soit une offre de reclassement conforme à la CCT n°82, modifiée par la CCT n°82bis, soit une indemnisation du dommage subi par l'absence fautive d'offre. L'évaluation des dommages et intérêts exige une réouverture des débats.
- **Cinquièmement** : l'appel incident de Monsieur J.-L. R. est fondé en cela qu'il lui est dû un montant de 909,23 € nets à titre d'arriéré de rémunération pour le mois de septembre 2013, à majorer des intérêts, moratoires et judiciaires, au taux légal, depuis la date d'exigibilité.

Faisant application des articles 877 et 879 du Code judiciaire, ordonne à l'employeur :

- de déposer au greffe de la cour **dans les deux mois** du prononcé de cet arrêt, les rapports et/documents, relevés et décomptes qui ont dû être établis, relatifs au calcul des commissions dues à Monsieur J.-L. R. pour les années 2011, 2012 et 2013.
- de déposer audit greffe et dans le même délai, le relevé précis des ordres acceptés par la société, après la rupture du contrat de travail (soit le 30 septembre 2013), pour des clients prospectés et visités par Monsieur J.-L. R.

Faisant application des articles 774 et 775 du Code judiciaire ordonne la réouverture des débats:

- conformément aux demandes de la partie intimée, appelante sur incident, pour :

- le calcul des commissions.
- le montant de la rémunération annuelle de référence pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité d'éviction.

¹³¹ En ce sens :

- Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, 2001, p. 410.

- d'office pour :

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">▪ l'évaluation du dommage résultant du caractère abusif du licenciement.▪ l'évaluation du dommage résultant de l'absence d'offre de reclassement professionnel. |
|--|

Dit qu'en application de l'article 775 du Code Judiciaire, les parties sont invitées à s'échanger et à remettre au greffe leurs conclusions :

- le 30.09.2018 au plus tard pour les conclusions principales de la partie intimée, le travailleur
- le 31.10.2018 au plus tard pour les conclusions principales de la partie appelante, l'employeur
- le 15.11.2018 au plus tard pour les conclusions de synthèse de la partie intimée, le travailleur
- le 30.11.2018 au plus tard pour les conclusions de synthèse de la partie appelante, l'employeur

Fixe cette cause à l'audience de la Chambre 3G de la Cour du travail de Liège, division Liège, au **VENDREDI QUINZE FEVRIER DEUX MILLE DIX-NEUF** à 14h00 pour **120** minutes de plaidoiries, siégeant **salle C.0C**, au rez-de-chaussée de l'Annexe Sud du Palais de Justice, sise à 4000 LIEGE, place Saint-Lambert 30.

Invite le greffe de la cour aux avertissements et notifications prescrites par les articles 775 et 880 du Code judiciaire.

Réserve à statuer pour le surplus s'il échet et sur les dépens.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
Benoît VOS, Conseiller social au titre d'employeur,
Constant LEHANSE, Conseiller social au titre de travailleur employé,
Assistés de Nadia PIENS, Greffier,

Le Greffier

les Conseillers sociaux

le Président

N. PIENS

B. VOS et C. LEHANSE

J. HUBIN

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3G de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud, Place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **VINGT-SEPT JUIN DEUX MILLE DIX-HUIT**, par :

Joël HUBIN, Conseiller faisant fonction de Président,
Assisté de Nadia PIENS, Greffier.

Le Greffier

le Président