



Chambre 3
Numéro de rôle 2017/AM/169
D. P. / E. SPRL (anciennement D. L. SPRL)
Numéro de répertoire 2018/
Arrêt contradictoire, définitif pour partie, ordonnant pour le surplus la réouverture des débats et la communication de l'arrêt et d'une copie conforme du procès- verbal de l'audience publique du 24 avril 2018 au ministère public.

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
22 mai 2018**

Contrat de travail – Employé. Contrat de travail – Employé.
Article 578,1°, du Code judiciaire.

EN CAUSE DE :

D. P., domicilié à

Appelant au principal, intimé sur incident, comparissant personnellement, assisté de son conseil Maître Guy ARCHAMBEAU, avocat à Bruxelles.

CONTRE :

La SPRL E., anciennement dénommée SPRL D. L., dont le siège social est établi à

Intimée au principal, appelante sur incident, comparissant par son conseil Maître Mélissa FERNANDEZ loco Maître Wouter VAN CUTSEM, avocat à Sint-Pieters-Leeuw.

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe de la cour le 11 mai 2017, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 13 février 2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle de la cause prise le 13 juin 2017 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries aux audiences publiques des 13 mars 2018 et 24 avril 2018 ;

FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE

M. P.D. est entré au service de la SPRL D.L. en qualité de délégué commercial dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris cours le 1^{er} octobre 2002. L'article 1^{er} du contrat de travail précisait que l'intéressé assurerait la « représentation des produits en clientèle ». La SPRL D.L., devenue en cours de procédure SA E., a pour objet la recherche, le développement, l'application et l'exploitation de nouvelles méthodes, produits et processus dans le domaine de la chimie de synthèse.

Par un avenant au contrat de travail, M. P.D. é été nommé au poste de directeur responsable des ventes à dater du 1^{er} juin 2007. Il a également assumé une fonction de responsable des formations, fonction qu'il a exercée partiellement sur le territoire français.

M. P.D. produit aux débats un échange de courriels de février, mars et avril 2015 relatifs à la modification unilatérale de son statut, à l'absence de communication du chiffre d'affaires permettant de gérer son compte personnel sur un commissionnement de 1%, au blocage des cartes Visa professionnelles et de la carte carburant, ainsi qu'à une déclaration soumise à signature dans le cadre d'un conflit entre la SPRL D.L. et la société M.V..

Par pli recommandé du 7 mai 2015, M. P.D. a adressé à la SPRL D.L. une lettre de « mise au point » :

« Monsieur,

Je vous confirme avoir été engagé le 1 Octobre 2002 en qualité de représentant de commerce de la Société D. SPRL pour ses produits.

Que le 1er Juin 2007, j'ai été promu en qualité de Directeur de l'entreprise, nommé à la Direction des Ventes. Ma rémunération a été déterminée en fonction de mon nouveau statut de sorte qu'il m'a été accordé 1% de commission sur la totalité des affaires traitées en mon nom ainsi qu'un forfait de base de 1.200,00 euros alloué au début de chaque année, le tout que je pouvais utiliser à titre personnel, un contrat d'assurance groupe souscrit par l'employeur venant compléter ces avantages.

En outre, je bénéficiais d'une carte Visa professionnelle en ma qualité de Directeur des Ventes, pour provisionner les frais professionnels engagés pour les frais de déplacement, hôtel, repas, séminaire, invitation client, entretien du véhicule mis à ma disposition.

Actuellement, je ne puis que constater que vous avez modifié unilatéralement mon contrat d'emploi pour me donner une nouvelle fonction en qualité de Directeur de formation, tout en oubliant que je suis toujours Directeur des Ventes avec les avantages qui ont été convenus et liés à cette fonction.

Je vous mets donc en demeure de me réintégrer dans ma fonction initiale, à défaut de quoi je devrais considérer que vous avez résilié unilatéralement mon contrat.

Je vous prie de bien vouloir, en outre, rectifier le montant de ma rémunération depuis que vous dirigez l'entreprise au premier Janvier 2015 avec les avantages acquis depuis ma nomination en qualité de Directeur des Ventes au premier Juin 2007.

Je vous rappelle également :

- 1. Que je vous ai demandé le relevé mensuel du CA me concernant depuis le 1er Janvier 2015, que je reçois toujours pas,*
- 2. Que vous me donniez la carte professionnelle Visa dont j'ai bénéficié depuis ma nomination en qualité de Directeur des Ventes, qui a été bloquée sans le moindre avertissement et que vous avez refusé de renouveler à hauteur du montant initial de 3.500,00 euros,*
- 3. Que je suis dans l'obligation de donner des formations ne bénéficiant d'aucune disponibilité financière pour y pourvoir, me mettant ainsi en difficulté du fait de devoir avancer les frais pour l'entreprise, ce qui est totalement inadmissible et inacceptable,*
- 4. Que vous modifiez mon statut au sein de l'entreprise en indiquant que je suis dans l'obligation d'en référer à Monsieur Jean-François B. pour les formations et à Monsieur Eric B. pour le commercial, ce qui est contraire à mon statut initial.*
- 5. Que vous m'indiquez que je recevrais une autre carte Visa limitée à 1.000,00 euros, toujours pas reçue à ce jour.*

A titre de conclusion :

- 1. J'aimerais savoir ce que vous souhaitez en définitif,*
- 2. Il ne saurait être question de signer l'acte de convention contraignante que j'ai reçu de Monsieur Geert VG., votre Juriste d'entreprise, car je ne suis plus représentant de commerce mais Directeur des Ventes de la Société D. SPRL.*

Veillez recevoir, Monsieur, mes sincères salutations.

P.D.

»

La SPRL D.L. a notifié à M. P.D. son congé moyennant paiement d'une indemnité de rupture par lettre recommandée du 12 mai 2015 libellée en ces termes :

« Cher Monsieur D.,

Par la présente nous vous confirmons formellement notre décision de mettre fin au contrat de travail qui nous liait et ce à partir du 12 mai 2015 avec paiement d'une indemnité compensatoire de préavis comme précisé ci-après.

Cette décision est prise suite à la réorganisation mise en œuvre au sein de la société. Nous avons décidé de mettre en place une nouvelle structure destinée à garantir le développement de l'entreprise. Au sein de cette nouvelle structure, nous vous avons proposé une nouvelle fonction que vous venez de refuser malgré le fait que vous étiez d'accord au moment de la réorganisation.

Vous refusez également la nouvelle structure hiérarchique mise en place au sein de la société.

Vous avez aussi marqué votre refus de signer une déclaration concernant un litige qui opposait D. à une société tierce, dans laquelle il était demandé à l'ensemble de nos collaborateurs de s'abstenir de tout acte de concurrence déloyale envers la partie adverse. Tous vos collègues, inclus la Direction étaient d'accord de la signer.

Ces différents éléments rendent donc impossible une prolongation de notre collaboration.

Lors du prochain paiement mensuel l'employeur payera au travailleur :

- *la rémunération brute jusqu'au 12 mai 2015 inclus, dont à déduire les cotisations sociales et le précompte professionnel ;*
- *le pécule de vacances de départ, dont à déduire les retenues légales*
- *la prime de fin d'année, proratisée*
- *une indemnité compensatoire de préavis à hauteur de 12 mois + 9 semaines de salaire brut, dont à déduire les cotisations sociales et le précompte professionnel ;*

Nous vous demandons de rassembler avant votre départ tous les objets, documents et autres effets appartenant à la société D.L. sprl et de les remettre à l'employeur le lundi 18 mai 2016. Ceci comprend entre autres :

- *Voiture de société*
- *Badge de télépéage*
- *Carte carburant*
- *Carte de crédit*
- *Ordinateur portable + imprimante*
- *Rétroprojecteur*
- *Téléphone portable*
- *Cartes de visite*
- *Liste de clients*
- *Liste des rendez-vous qui étaient prévu*

A partir de ce jour, vous ne représentez plus D. et ne pouvez plus entamer de démarche en vous présentant de telle manière. Tous les abonnements pris au nom de la société seront résiliés dans les plus brefs délais.

Nous vous rappelons que conformément à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux Conventions de Travail, l'employé est tenu de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

- de divulguer les secrets de fabrication ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;*
- de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale.*

Cordialement,

*Pour D.L. sprl,
Le gérant
D.
C. W. »*

Par courrier du 8 juillet 2015, le conseil de M. P.D. a réclamé le paiement de divers avantages contractuels.

En l'absence de solution amiable, M. P.D. a soumis le litige au tribunal du travail du Hainaut – division de Charleroi par citation du 4 novembre 2015.

La demande originaire telle que précisée en cours d'instance avait pour objet la condamnation de la SPRL D.L. au paiement de :

- 132.151,50 € bruts au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 20 mois de rémunération ;
- 12.094,19 € au titre d'arriérés de pécule de vacances de l'exercice 2014 ;
- 4.559,32 € au titre de pécule de vacances de sortie pour l'année 2015 ;
- 1 € provisionnel au titre d'arriérés de commissions de 1% sur le chiffre d'affaires concernant les ventes pour les années 2014 et 2015 ;
- 39.420,42 € au titre d'indemnité d'éviction ;
- 10.000 € au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi en raison du caractère abusif du licenciement ;
- 40.938 € au titre de dommages et intérêts pour perte d'une chance de recevoir l'intégralité du capital pension à la date anniversaire de ses 65 ans en qualité de directeur des ventes et responsable des formations de D.L. ;

Le tout majoré des intérêts légaux et judiciaires depuis le 12 mai 2015, et sous déduction des paiements intervenus.

Par jugement prononcé le 13 février 2017, le premier juge a débouté M. P.D. de ses demandes et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance non liquidés par la SPRL D.L.. Par motifs décisives le premier juge a écarté des débats les conclusions dites de synthèse de la SA E. reçues au greffe le 15 novembre 2016 ainsi que son dossier de pièces reçu au greffe le 21 novembre 2016.

OBJET DES APPELS – DEMANDE NOUVELLE

M. P.D. a interjeté appel de ce jugement par requête déposée au greffe de la cour le 11 mai 2017.

Il demande à la cour de réformer ledit jugement et de condamner la SA E. à lui payer, sous déduction des sommes déjà versées (72.714,54 €) :

- 132.151,50 € bruts provisionnels au titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 20 mois de rémunération ;
- 1 € provisionnel au titre d'arriérés de commissions de 1% sur le chiffre d'affaires concernant les ventes pour les années 2014 et 2015 ;
- 33.037,85 € provisionnels au titre d'indemnité d'éviction ;
- 1 € provisionnel « sur base des arriérés des avantages en nature qui n'ont pas été pris en compte pour l'indemnité compensatoire de préavis étant la partie privée par an de : la voiture de fonction, les primes d'assurance voiture, les péages d'autoroutes, les cotisations de la pension complémentaire chez Axa, les notes de frais de nourriture, hôtel, la prime de 1.200 € » ;
- 10.000 € au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral, pour la perte d'une chance de recevoir l'intégralité du capital pension à la date anniversaire de ses 65 ans en qualité de directeur des ventes et responsable des formations de D.L. ainsi que pour l'absence d'outplacement et les circonstances fautives de la résiliation unilatérale du contrat de travail ;
- 19.822,71 € au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de l'article 9 de la convention collective de travail n° 109 (demande nouvelle en degré d'appel) ;
- les intérêts légaux et judiciaires depuis le 12 mai 2015.

Selon déclaration consignée au procès-verbal de l'audience publique du 24 avril 2018, le conseil de M. P.D. précise que la demande relative à l'indemnité fondée sur la convention collective de travail n° 109 est formulée en ordre subsidiaire, dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à sa demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier.

M. P.D. demande également « pour autant que de besoin » de condamner la SPRL D.L., conformément à l'article 877 du Code judiciaire, à fournir tous les informations utiles afin de déterminer le montant de la commission de 1% sur les ventes qui lui échoient en

sa qualité de directeur des ventes de D. et de salarié pour les années 2014 et 2015 ainsi que les avantages en nature dont question au point 4) sous peine d'une astreinte de 1.500 € par jour de retard dans le mois de la signification de l'arrêt à intervenir, et renvoyer au rôle « pour statuer sur le montant de la commission et de la prime annuelle de 1.200 € octroyée sur base de l'indemnité compensatoire de préavis, l'indemnité d'éviction et autres demandes » ;

Enfin M. P.D. demande de l'autoriser, avant dire droit, conformément à l'article 915 du Code judiciaire, à rapporter la preuve par toutes voies de droit des faits suivants :

- M. P.D. a apporté une nouvelle clientèle à la SPRL D.L. en sa qualité de délégué commercial depuis le 1^{er} octobre 2002 et de salarié jusqu'à son licenciement le 12 mai 2015 ;
- M. P.D. bénéficie d'une commission de 1% sur le chiffre d'affaires qu'il a apporté à la SPRL D.L. depuis l'avenant à son contrat d'emploi du 1^{er} juillet 2007 ainsi que d'une prime annuelle en plus de sa rémunération.

Par conclusions prises le 27 octobre 2017, la SPRL D.L. introduit un appel incident contre les dispositions du jugement entrepris écartant des débats ses conclusions intitulées « conclusions de synthèse » reçues au greffe le 15 novembre 2016 ainsi que son dossier de pièces reçu au greffe le 21 novembre 2016.

DECISION

Recevabilité

1. L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.
2. L'intérêt requis conformément aux articles 17, 18 et 1042 du Code judiciaire pour interjeter appel implique que le jugement du premier juge inflige grief à l'appelant, grief auquel il veut remédier en obtenant une décision plus favorable en appel.

Il convient d'inviter la SPRL D.L. à s'expliquer sur la recevabilité de son appel incident.

La réouverture des débats est ordonnée d'office à cette fin.

3. La demande nouvelle relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, introduite par M. P.D. en degré d'appel, est recevable.

Fondement

Prescription

1. La SA E. fait valoir pour la première fois dans ses conclusions de synthèse d'appel du 26 janvier 2018 que « les demandes de l'appelant reprises dans ses conclusions du 27 décembre 2017 sont prescrites », se fondant sur l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

Interpellé à l'audience publique du 24 avril 2018, le conseil de la SA E. a confirmé que l'exception de prescription concernait toutes les demandes de l'appelant.

2. Le licenciement est intervenu le 12 mai 2015 et la citation introductive d'instance a été signifiée le 4 novembre 2015. Les demandes soumises au premier juge ont été introduites dans le délai d'un an prévu par l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978.

La question de la prescription de la demande nouvelle formée en degré d'appel ne devra être examinée qu'en ordre subsidiaire.

Demande de production de documents

1. M. P.D. demande de condamner la SPRL E., en application de l'article 877 du Code judiciaire, à fournir tous les informations utiles afin de déterminer le montant de la commission de 1% sur les ventes qui lui échoient en sa qualité de directeur des ventes de D. et de salarié pour les années 2014 et 2015 ainsi que les avantages en nature auxquels il prétend avoir eu droit.

2. Aux termes de l'article 877 du Code judiciaire, lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure.

Il s'impose que la demande en procédure forcée de documents fondée sur cette disposition porte sur un ou des document(s) précis et que le demandeur justifie que ce document, en possession de l'autre partie, est de nature à contribuer à la solution du litige.

Il ne peut être fait droit à la demande de M. P.D. visant de manière générale « toutes les informations utiles ».

Indemnité compensatoire de préavisDélai de préavis

1. M. P.D., entré au service de la SPRL D.L. le 1^{er} octobre 2002, avait une ancienneté de 12 ans et 7 mois au moment de son licenciement intervenu le 12 mai 2015.

Il n'est pas contestable ni contesté que sa rémunération annuelle dépassait 32.254 € à la date du 31 décembre 2013.

2. La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement prévoit en son chapitre IV les dispositions transitoires en cas de licenciement et de démission. L'article 67 de ladite loi prévoit que le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1^{er} janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

En application des dispositions précitées, M. P.D. avait droit pour la période antérieure au 1^{er} janvier 2014 à un préavis égal à 12 mois de rémunération et pour la période débutant le 1^{er} janvier 2014 à un préavis de 9 semaines.

Rémunération de base

1. Aux termes de l'article 39, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

2. Le premier juge a fixé la rémunération annuelle de base à la somme de 61.985,65 €, soit :

- rémunération annuelle :	54.820,44 €
- usage privé du véhicule (450 € x 12) :	5.400,00 €
- tickets restaurant :	1.365,21 €
- avantage GSM :	150,00 €
- éco-chèques :	250,00 €.

Ces montants ne sont pas en soi contestés par M. P.D..

La SA E. fait pour sa part observer que l'usage privé du véhicule doit être évalué à 5.947,75 € par an au lieu de 5.400 €. Il convient de retenir ce montant de 5.947,75 €, tel que repris d'ailleurs au compte individuel établi par le secrétariat social SECUREX.

3. M. P.D. fait grief au premier juge d'avoir occulté les autres avantages en nature. Il ne précise cependant pas la nature et le montant des avantages en nature qu'il entend inclure dans la rémunération de base, se limitant à une demande de production forcée de documents, laquelle doit être rejetée.

Pour autant que de besoin, il faut relever que, comme l'a décidé le premier juge, ne doivent pas être inclus dans la rémunération de base les frais professionnels pris en charge par l'employeur, liés à l'exécution du contrat.

4. C'est en revanche à juste titre que M. P.D. fait valoir que la prime patronale d'assurance groupe doit être prise en considération. En effet, les sommes d'argent qui sont payées par l'employeur à des tiers telles les cotisations ou primes pour une assurance de groupe payées en vertu d'un règlement qui fait partie du contrat de travail constituent un avantage acquis en vertu du contrat. Aucune pièce des dossiers des parties ne permet de fixer le montant de la prime patronale d'assurance groupe. Le document n° 14 auquel se réfère M. P.D. ne fait pas mention du montant de 3.600 € évoqué par lui. Il convient d'inviter les parties à s'expliquer sur ce point, pièces à l'appui.

5. En ce qui concerne la prime annuelle de 1.200 € et les commissions à concurrence de 1% du chiffre d'affaires, il y a lieu de réserver à statuer, compte tenu de ce qui sera dit ci-après.

Arriérés de commissions de 1% sur le chiffre d'affaires pour les années 2014 et 2015

1. M. P.D. expose que, en application d'un accord verbal conclu avec son employeur, il percevait annuellement une prime forfaitaire de 1.200 € ainsi qu'un commissionnement de 1% sur le chiffre d'affaires apparaissant sous son nom, réalisé en France et en Belgique par chaque agent commercial. Cette perception s'opérait par le biais de l'utilisation des cartes bancaires de la société pour le règlement de ses dépenses strictement personnelles jusqu'à concurrence du montant total de la prime forfaitaire et des commissions.

2. La SA E. conteste les allégations de M. P.D., soulignant que ni le contrat de travail ni l'avenant à celui-ci ne prévoient le paiement de commissions.

3. M. P.D. produit aux débats divers tableaux intitulés « compte perso 2008 », contenant mois par mois le détail des commissions et des frais personnels, ainsi que la mention de la prime forfaitaire, documents qui selon l'intéressé étaient transmis au service comptabilité pour être ensuite approuvé par M. C T., organe de la société.

M. P.D. indique qu'à partir de janvier 2015 la SA E. ne lui a plus communiqué le relevé mensuel du chiffre d'affaires, remettant ainsi en cause l'accord opérationnel depuis plusieurs années.

4. Le premier juge a refusé d'intégrer dans la rémunération de base la prime annuelle de 1.200 € et la commission de 1% sur le chiffre d'affaires, « ces montants ayant été soustraits à l'impôt et aux cotisations sociales ». Il n'a pas examiné en tant que telle la

demande ayant pour objet la condamnation de la SA E. au paiement de la somme provisionnelle de 1 € au titre d'arriérés de commissions.

5. M. P.D. a à plusieurs reprises fait l'aveu de paiements de rémunération par un mode irrégulier (notamment déclaration consignée au procès-verbal de l'audience publique du 24 avril 2018). En termes de conclusions il estime qu'il ne peut en être tenu responsable en raison du lien de subordination dans lequel il se trouve vis-à-vis de son employeur.

La SA E. n'a pour sa part contesté l'existence de cette rémunération déguisée qu'au cours de la procédure judiciaire. Elle n'a pas émis de protestation à la réception des courriels de M. P.D..

6. Face à ces indices sérieux de fraude, la cour estime devoir faire usage des pouvoirs conférés par l'article 29 du Code d'instruction criminelle et communique donc le dossier au ministère public afin que celui-ci apprécie l'opportunité de diligenter une enquête.

Indemnité d'éviction

1. Aux termes de l'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.

L'appréciation du droit à l'indemnité doit être faite au moment où les relations contractuelles prennent fin.

Le travailleur qui a exercé pendant une partie de sa carrière une fonction de représentation commerciale, mais qui n'exerce plus celle-ci, ou ne l'exerce plus de façon constante et à titre principal, n'est pas représentant de commerce au moment de la fin du contrat de travail et ne peut dès lors revendiquer le bénéfice d'une indemnité d'éviction.

2. Tel est le cas de M. P.D., qui a été nommé au poste de directeur responsable des ventes à dater du 1^{er} juin 2007 et a ensuite exercé concomitamment la fonction de responsable des formations. Il n'exerçait plus personnellement une activité de représentation commerciale, laquelle consiste à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires.

Pour autant que de besoin la cour relève que l'intéressé lui-même revendique son changement de statut et le fait qu'il n'est plus représentant de commerce depuis le 1^{er} juin 2007, notamment dans sa lettre recommandée du 7 mai 2015.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'autorisation à preuve formulée en ordre subsidiaire.

Dommmages et intérêts pour abus du droit de licencier

1. En vertu du droit commun, le licenciement, même en l'absence de disposition légale, peut revêtir un caractère abusif. Il y a lieu d'appliquer les principes du droit civil, l'abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.

Le licenciement sera considéré comme abusif lorsque l'employé prouve, sur base de circonstances particulières, que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture, étant entendu que celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, à titre de sanction disproportionnée ou dans des circonstances fautives, lorsque l'employeur use de son droit dans son seul intérêt en retirant un avantage sans commune mesure avec les inconvénients éprouvés par le travailleur, ou lorsque l'employeur choisit, sans utilité pour lui, la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

Ce sont ces critères qui retiendront l'attention de la cour, combinés en l'espèce avec la règle inscrite à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 qui stipule que « l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels » et qui vient en quelque sorte compléter, en matière de contrats de travail, le principe général de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

2. M. P.D. fait notamment valoir que le licenciement est intervenu en représailles à ses demandes d'explications légitimes relatives notamment à la modification unilatérale de ses fonctions et à la suppression brutale et non annoncée de la carte carburant et des cartes Visa mises à sa disposition pour régler les frais de déplacement, hôtel, repas,

séminaires, invitations clients, entretien du véhicule de fonction, . . ., engendrant une situation particulièrement humiliante et rendant difficile sinon impossible l'exercice de ses fonctions. M. P.D. produit aux débats les mails adressés à son employeur en février et mars 2015 à ce sujet ainsi que la lettre recommandée du 7 mai 2015. La direction de la SPRL D.L. n'a pas répondu aux questions précises de M. P.D.. Est ensuite intervenue, le 12 mai 2015, la lettre de rupture évoquant la proposition d'une nouvelle fonction au sein d'une nouvelle structure dans le cadre de la réorganisation, proposition que l'intéressé aurait refusée .

3. La SA E. ne conteste pas en soi les mesures vexatoires prises à l'encontre de M. P.D., se limitant à mettre en avant le refus de celui-ci de signer une déclaration relative à un litige avec une société tierce – à propos de laquelle l'intéressé avait également sollicité des explications – ainsi que son opposition à la modification unilatérale de ses fonctions.

4. Il y a lieu de considérer dans ce contexte qu'il y a eu abus de droit dans le chef de l'employeur au regard du principe général de l'exécution de bonne foi des conventions. Le dommage subi par M. P.D., distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture, peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 €.

M. P.D. n'est pas fondé à revendiquer la réparation d'un préjudice résultant de l'arrêt de l'affiliation à l'engagement de pension, conséquence logique de la rupture du contrat de travail. Il ressort par ailleurs de la pièce n° 6 du dossier de la SA E. qu'a été respectée en l'espèce l'obligation d'information prévue en cas de « sortie » d'un travailleur par l'article 31 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (lettre de la SA AXA BELGIUM du 2 juin 2015 décrivant notamment les différentes options offertes au travailleur).

M. P.D. semble également se prévaloir d'un préjudice du fait qu'il a été privé du droit à la procédure de reclassement. Il ne prétend cependant pas – et cela ne ressort d'aucune pièce du dossier – qu'il aurait mis son employeur en demeure de formuler une offre de reclassement. Il ne fournit du reste aucune explication concrète quant au dommage qu'il entend voir réparer.

5. L'abus de droit étant retenu dans le chef de la SA E., il n'y a pas lieu d'examiner la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la convention collective de travail n° 109, celle-ci n'étant formulée qu'en ordre subsidiaire.

PAR CES MOTIFS,

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel principal ;

Le dit non fondé en ce qui concerne le délai de préavis et confirme le jugement entrepris en ce qu'il a fixé ce délai à 12 mois et 9 semaines ;

Le dit dès à présent fondé dans la mesure ci-après en ce qui concerne la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de rupture : dit pour droit qu'il y a lieu d'inclure les primes patronales d'assurance groupe dans la rémunération de base et réserve à statuer quant au montant de ces primes ; dit pour droit que la valeur de l'usage privé du véhicule est fixée à 5.947,75 € ;

Réserve à statuer quant à l'inclusion dans la rémunération de base d'une prime forfaitaire annuelle de 1.200 € et d'un commissionnement de 1% ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit pour droit qu'il n'y avait pas lieu d'inclure dans la rémunération de base les frais professionnels liés à l'exécution du contrat ;

Réserve à statuer quant à la demande relative aux arriérés de commissions de 1% sur le chiffre d'affaires pour les années 2014 et 2015 ;

Dit l'appel non fondé en ce qui concerne l'indemnité d'éviction ;

Confirme le jugement sur ce point ;

Dit l'appel fondé en ce qui concerne les dommages et intérêts pour abus de droit ;

Réforme le jugement entrepris sur ce point et condamne la SA E. à payer à M. P.D. la somme de 5.000 € au titre de dommages et intérêts ;

En application de l'article 29 du Code d'instruction criminelle, ordonne que le présent arrêt et une copie conforme du procès-verbal de l'audience publique du 24 avril 2018 soient communiqués à l'auditorat général, afin que le ministère public puisse

entreprendre les diligences qu'il estimera opportunes au vu des infractions décrites en pages 11 et 12 ;

Réserve à statuer quant à la recevabilité de l'appel incident ;

Ordonne d'office la réouverture des débats aux fins que :

- la SA E. s'explique sur la recevabilité de son appel incident sous l'angle de l'intérêt ;
- les parties s'expliquent, pièces à l'appui, sur le montant des primes patronales d'assurance groupe ;

Dit qu'en application des dispositions de l'article 775 du Code judiciaire, les conclusions des parties devront être échangées et déposées au greffe dans le respect du calendrier suivant de mise en état de la cause :

- la SA E. déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses conclusions et ses pièces éventuelles **le 22 juin 2018** au plus tard ;
- M. P.D. déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses conclusions et pièces éventuelles **le 23 juillet 2018** au plus tard ;
- SA E. déposera au greffe et adressera à la partie adverse ses ultimes conclusions **le 23 août 2018** au plus tard.

FIXONS la cause pour plaidoiries à l'audience publique du **25 SEPTEMBRE 2018 à 15H10'** **devant la 3^{ème} chambre de la cour**, siégeant en la salle G des « Cours de Justice », rue des Droits de l'Homme n°1 (anciennement rue du Marché au Bétail), à 7000 Mons (durée des débats : **30 minutes**).

Réserve les dépens ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la Cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Jacques DE MOORTEL, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry DELHOUX, conseiller social au titre de travailleur employé,

et signé, en application de l'article 785 du Code judiciaire, compte tenu de l'impossibilité dans laquelle se trouvent Monsieur le conseiller social Jacques DE MOORTEL et Monsieur le conseiller social Thierry DELHOUX, par Madame Joëlle BAUDART, président, assistée de Monsieur Gérald VAINQUEUR, greffier.

Et prononcé en langue française, à l'audience publique du 22 mai 2018 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Gérald VAINQUEUR, greffier.