



Numéro de répertoire 2018/
Date de la prononciation 12/11/2018
Numéro de rôle 17/452/A

Expédié le à Rôle Coût RDR N°	Notifié aux parties le
---	-------------------------------

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

Division de Huy

Cinquième chambre

Jugement

En cause :

Monsieur Ivan D

DEMANDEUR – ayant pour conseil Maître Paul CRAHAY, avocat à 4000 Liège, rue Louvrex, 55-57, comparaisant par Maître Anne LECLERCQ, avocate.

Contre :

La SCS N. et B. KNAUF & CO, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0413.479.821, dont le siège social est établi à 4480 Engis, rue du Parc Industriel, 1.

DEFENDERESSE – ayant pour conseil Maître Jean-Paul LACOMBLE, avocat à 4000 Liège, boulevard Frère Orban, 25, comparaisant par Maître Frédéric HENRY, avocat.

Requête déposée au greffe le 3/7/2017.

A l'audience publique tenue en langue française le 8/10/2018, les conseils des parties sont entendus en leurs explications et moyens puis le tribunal clôture les débats.

Et ce jour, à l'appel de la cause :

LE TRIBUNAL PRONONCE LE JUGEMENT SUIVANT :

Vu les articles 1, 30, 34 à 37 et 41 de la loi du 15/6/1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu la non conciliation des parties.

A. PROCEDURE

Vu le dossier de la procédure, dont :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 3/7/2017 ;
- l'ordonnance rendue sur pied de l'article 747 du Code judiciaire le 17/11/2017 ;

- pour Monsieur D , ses conclusions principales déposées au greffe le 20/3/2018, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 17/7/2018 et son dossier déposé au greffe le 4/9/2018 ;
- pour la société N.&B. KNAUF & CO, ses conclusions principales déposées au greffe le 17/1/2018, ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées au greffe le 16/5/2018, ses conclusions de synthèse déposées au greffe le 16/8/2018 et son dossier déposé au greffe le 19/9/2018.

B. OBJET DE LA DEMANDE

B.1. Demande de Monsieur D

A titre principal, Monsieur D sollicite la condamnation de la société N.&B. KNAUF & CO à :

1°) lui payer les sommes brutes suivantes :

- 324,37 euros à titre de solde d'indemnité de préavis ;
- 19.988,76 euros à titre d'indemnité d'éviction égale à 3 mois de rémunération;
- 26.139,03 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération;
- sommes à majorer des intérêts moratoires au taux légal depuis le 5/7/2016 et jusqu'à complet paiement.

2°) établir les documents sociaux afférents aux sommes réclamées.

Il poursuit également la capitalisation des intérêts de retard sur ces sommes depuis au moins une année conformément à l'article 1154 du code civil.

Enfin, il réclame les dépens liquidés dans son chef à la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire, il sollicite du tribunal qu'il réserve à statuer sur la demande portant sur une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et qu'il ordonne à la société N.&B. KNAUF & CO de produire les pièces probantes établissant la totalité des contrats de ventes des toitures vertes « Urbanscape » qu'elle a conclus en 2016 et 2017.

B.2. Thèse de la société N.&B. KNAUF & CO

A titre principal, la société N.&B. KNAUF & CO considère en substance que les demandes de Monsieur D sont non fondées et en conséquence, il doit être condamné aux dépens.

A titre subsidiaire, elle sollicite du tribunal qu'il :

- réduise l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable postulée par Monsieur Df à 3 semaines ;
- compense les dépens ;
- n'accorde pas l'exécution provisoire et, à défaut, l'autorise à consigner à la caisse des dépôts et consignations les éventuelles condamnations au paiement de sommes.

Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.

C. LES FAITS

Monsieur Df a été engagé par la société N.&B. KNAUF & CO, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1/3/2015 en qualité d'*Account manager*.

La société N.&B. KNAUF & CO active dans le domaine du parachèvement et de l'isolation de bâtiments a engagé Monsieur Df dans le cadre de la commercialisation d'un nouveau système de toitures végétales dénommées "Urbanscape".

La société a fait appel à une société de recrutement laquelle a présenté la candidature de Monsieur Df qui avait, comme le souhaitait la société, une expérience dans la vente vers des prescripteurs, c'est-à-dire des architectes, des entrepreneurs...

Monsieur Df qui avait travaillé durant quatre ans en qualité de représentant de commerce au service d'une société concurrente qui commercialisait des toitures vertes a donc été engagé.

Il devait prospecter la Belgique et le Grand-Duché du Luxembourg et trouver de nouveaux partenaires dans chaque province, c'est-à-dire des entrepreneurs ou des entreprises qui allaient acheter ce type de toiture verte pour les installer chez des clients.

L'article 4 du contrat prévoyait une rémunération fixe de 5.000 euros bruts par mois ainsi qu'une rémunération variable « en fonction de la réalisation d'objectifs tant personnels qu'afférents à la société ». Monsieur Df bénéficiait également de différents avantages en nature.

L'article 14 du contrat contenait une clause de non-concurrence.

Le chiffre d'affaires pour les produits confiés à Monsieur D étant insuffisant, la société N.&B. KNAUF & CO lui a demandé par un courrier du 21/3/2016 de redéfinir ses perspectives en volume et chiffre d'affaires.

Monsieur D a répondu à cette demande par un courrier du 24/3/2016 en annonçant des perspectives de 1800 M2 soit 600.000 euros de chiffre d'affaires.

Par courrier du 28/4/2016, Monsieur D a envoyé au directeur des ventes un tableau reprenant le nom de ses partenaires *Urbanscape* ainsi qu'une liste des chantiers pour lesquels il menait une négociation, en distinguant ceux pour lesquels une exécution pouvait être espérée en 2016. Ce tableau a également été envoyé le 17/6/2016 au *Business Development Directeur Green Solution*.

Par courrier du 31/5/2016, le supérieur hiérarchique de Monsieur D lui a adressé un courrier estimant que les chiffres réalisés étaient insatisfaisants.

Le 5/7/2016, la société N.&B. KNAUF & CO a licencié Monsieur D moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 9 semaines de rémunération.

Par courrier du 4/10/2016, la fédération belge des représentants de commerce a fait savoir à la société que Monsieur D avait la qualité de représentant de commerce et qu'il entendait réclamer une indemnité d'éviction égale à 3 mois de rémunération.

Le conseil de la société a par courrier du 21/10/2016 contesté cette demande au motif que Monsieur D n'aurait pas eu la qualité de représentant de commerce et qu'en toute hypothèse il n'y avait pas d'apport de clientèle.

Les parties ont échangé plusieurs courriers mais chacun restant sur ses positions, Monsieur D a introduit la présente procédure.

D. RECEVABILITE

La procédure est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux devant la juridiction compétente.

E. DISCUSSION

1. Solde d'indemnité compensatoire de préavis

Monsieur D réclame une somme de 324,37 euros au titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis.

La société N.&B. KNAUF & CO s'oppose à cette réclamation en précisant qu'il avait été convenu que l'indemnité compensatoire de préavis serait réduite compte tenu de la demande faite par Monsieur D de conserver son véhicule de société jusqu'au 26/8/2016.

Il n'est pas contesté que Monsieur D a effectivement conservé son véhicule de société après la rupture du contrat.

La société dépose en pièce 17 de son dossier la demande d'adaptation de l'indemnité compensatoire de préavis compte tenu de cet avantage conservé par Monsieur D

Force est de constater que dans le premier courrier de la fédération des représentants de commerce il n'a jamais été question d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis ce qui semble bien confirmé qu'il y avait eu un accord entre les parties quant à ce.

La demande doit être déclarée non fondée sur ce point.

2. Indemnité d'éviction

Monsieur D postule la condamnation de la société à lui régler une indemnité d'éviction égale à 3 mois de rémunération soit la somme de 19.988,76 euros.

La société conteste ce chef de demande estimant :

1. Que Monsieur D n'était pas représentant de commerce,
2. Qu'il n'y a pas eu d'apport de clientèle.

2.1. Représentant de commerce

Rappel des principes

L'article 4 § 1 de la loi du 3/7/1978 relative au contrat de travail précise que :
« *Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel le travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants* ».

La Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 29/9/2015 (cité par Monsieur D précise ce qu'il y a lieu d'entendre par représentant de commerce.¹

¹ C.Trav. Bruxelles, 29/9/2015 (RG 2013/B/924)

La Cour rappelle dans son arrêt que le représentant de commerce est amené à effectuer des démarches afin de négocier des affaires en vue de la conclusion de nouveaux contrats même si, in fine, il n'a pas le pouvoir de conclusion.

L'article 4 de la loi du 3/7/1978 est d'ailleurs très clair à ce sujet puisqu'il précise que le représentant de commerce s'engage à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires.²

Comme le souligne à juste titre la société, la qualité de représentant de commerce ne peut être déduite des seuls termes du contrat.

En l'espèce

En l'espèce Monsieur D a été engagé en qualité d'Account manager ce qui peut se traduire en français par « chargé d'affaires, chargé de transactions, chargé de clientèle ».

Sa fonction consistait à trouver dans chaque province en Belgique et au Luxembourg des partenaires (entreprises, entrepreneurs, architectes) qui allaient acheter et installer (ou faire installer) chez leurs clients des toitures vertes.

Monsieur D dépose à son dossier des extraits de son agenda Outlook pour la période du 11/4 au 3/7/2016.

Il apparaît clairement que Monsieur D travaillait en dehors de l'entreprise et qu'il rendait visite à des clients potentiels pour promouvoir et négocier la vente de toitures vertes même si ce n'est pas lui qui, in fine, concluait le contrat.

Monsieur D dépose à son dossier les "fiches clients" qu'il établissait, il s'agissait des sociétés, entrepreneurs avec lesquels il avait pu négocier et pour lesquels il transmettait la fiche "client" à la direction de la société.

Monsieur D dépose également la copie d'une offre faite par la société N.&B. KNAUF & CO à la société FASS (p. 31) laquelle avait été effectivement démarchée auparavant par Monsieur D en vue de la conclusion d'un nouveau contrat.

Dans cette offre la société indique :

« A la demande de Ivan D nous avons le plaisir de pouvoir vous confirmer les prix suivants....

Contact : Ivan D. ».

² Le tribunal souligne.

Il dépose une attestation du responsable de la société FASS qui confirme que Monsieur DI était le seul interlocuteur pendant les négociations concernant les prix, la préparation, le placement et le traitement des chantiers.

Monsieur D dépose encore différentes commandes qu'il a reçues (p. 43).

La société N.&B. KNAUF & CO souligne que les offres de prix mentionnent le nom du directeur de vente Monsieur Rob H

Force est de constater que cela n'enlève rien au fait que c'était bien Monsieur D qui avait négocié la vente même si le prix était finalement communiqué par Monsieur H

La société fait référence dans ses conclusions à un jugement prononcé par le tribunal du travail de Gand, section Sint Niklaas le 16/11/2017 en indiquant que le tribunal n'a pas reconnu la qualité de représentant de commerce au travailleur, dont les fonctions auraient été comparables à celles de Monsieur DI

Comme le souligne tout d'abord adéquatement Monsieur DI la tâche de ce travailleur était différente puisqu'il visitait les grands magasins et grossistes achetant des produits KNAUF, pour prendre les tendances de vente, faire des rapports sur les produits, réarranger les rayons....

De plus et en toute hypothèse la lecture de ce jugement permet de constater que le tribunal a en réalité estimé que ce travailleur avait bien la qualité de représentant de commerce mais il n'apportait pas la preuve du caractère principal de cette activité, raison pour laquelle sa demande a été rejetée.

En l'espèce, il ne saurait être nié que Monsieur DI exerçait bien à titre principal l'activité consistant à trouver de nouveaux partenaires pour la vente et la mise en place de toitures vertes.

Le tribunal estime que Monsieur D rapporte bien la preuve de ce qu'il avait la qualité de représentant de commerce.

2.2. Apport de clientèle

Rappel des principes

L'article 101 § 1 de la loi sur les contrats de travail du 3/7/1978 précise que :
« 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'article 105 de la même loi précise que la clause de non-concurrence créée en faveur de représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle, l'employeur pouvant faire la preuve contraire le cas échéant.

Il y a lieu de rappeler que selon la jurisprudence, l'apport de clientèle ne vise pas uniquement la nouvelle clientèle mais également l'extension de la clientèle existante. En outre la clientèle apportée ne doit pas être considérable mais il faut qu'il y ait néanmoins un certain nombre de clients apportés.³

En l'espèce

La société N.&B. KNAUF & CO indique en termes de conclusions que Monsieur D n'aurait approché que deux nouveaux clients qui ne faisaient pas partie du réseau mais que les autres clients étaient déjà des clients de la société.

Force est de constater que si effectivement certaines sociétés étaient déjà clientes, c'était pour une tout autre gamme de produits à savoir des matériaux de construction (isolation, parachèvement).

Ces sociétés qui ne plaçaient pas de toitures végétales ont été démarchées par Monsieur D qui leur a proposé d'entrer dans le réseau pour la commercialisation d'un tout autre produit à savoir les toitures végétales.

Monsieur D dépose à son dossier de nombreuses pièces (p. 17 à 40 et 51 et suivantes) prouvant qu'il a apporté de nombreux nouveaux clients, ce terme devant s'entendre de clients prêts à développer un partenariat avec la société N.&B. KNAUF & CO pour la nouvelle gamme qu'elle lançait à savoir les toitures végétales.

L'existence d'une clause de non-concurrence dans le contrat de travail fait présumer l'apport de clientèle et le tribunal estime qu'en l'espèce la société ne rapporte pas la preuve contraire.

L'indemnité d'éviction réclamée par Monsieur C est due soit la somme de 19.988,76 euros bruts.

3. Indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Monsieur D réclame une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable égale à 17 semaines de rémunération soit la somme de 26.139,03 euros bruts.

Rappel des principes :

³ Compendium social, tome 3 de, W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, p 2624 (et réf de jurisprudence)

Selon l'article 8 de la C.C.T. n° 109 du 12/2/2014, un licenciement manifestement déraisonnable « est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Selon la doctrine :

« Il faut donc non seulement que le licenciement repose sur l'aptitude du travailleur, sur sa conduite ou sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais encore qu'un employeur « normal et raisonnable » eut lui aussi pu opter pour le licenciement dans les mêmes circonstances »

(Sophie GERARD, Anne-Valérie MICHAUX, Erwin CRABEELS, La C.C.T. imposant la motivation du licenciement et sanctionnant le licenciement manifestement déraisonnable : une première lecture et déjà – de nombreuses questions », Chr. D.S. 2014, p. 146)

Selon la doctrine :

« En ce qui concerne le critère de l'attitude, la jurisprudence de la Cour de cassation du 22 novembre 2010 nous paraît parfaitement applicable. Il faut en effet un motif valable de congé. L'employeur ne peut invoquer n'importe quelle « attitude ». Le motif du licenciement doit être raisonnable ou légitime, ce qui donne un contrôle de proportionnalité entre les faits qui sont invoqués et la décision de mettre fin au contrat de travail. Sans exiger que le comportement du travailleur pouvant justifier valablement un licenciement doive être fautif, parce qu'un licenciement décidé, par exemple, sur la base de l'attitude peut provenir d'un comportement non fautif de celui-ci, encore faut-il que la décision de l'employeur soit raisonnable ou légitime ».

(L. DEAR et S. GILSON, « L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable » in « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », Anthémis 2014, p. 227).

Dans leur commentaire de l'article 8 de la C.C.T. n°109, les partenaires sociaux ont précisé :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

(Rapport précédant la C.C.T. n° 109 p.3)

En l'espèce :

Monsieur D estime qu'il a été licencié brutalement parce que son chiffre d'affaires était insuffisant alors que lors de son engagement on lui aurait indiqué que la mise en place du réseau pour la vente de toitures végétales pouvait prendre au moins trois ans.

Il indique qu'il y avait des négociations en cours lorsqu'il a été licencié et reproche à la société d'avoir décidé de le licencier sans attendre les résultats de ces négociations.

Il y a lieu de rappeler que Monsieur D a été engagé le 1/3/2015 par la société qui souhaitait élargir sa gamme de produits et lancer la vente de toitures vertes.

Dès le mois de mars 2016, Monsieur D a été interpellé parce que le chiffre d'affaires était insuffisant.

Dans les échanges de courrier, la société indique clairement que la vente de ce produit « ne décolle pas » comme cela était souhaité.

Malgré les perspectives annoncées par Monsieur D , le chiffre d'affaires reste insuffisant.

Le fait qu'il y ait eu des négociations en cours dont le résultat par définition était tout à fait hypothétique, ne change rien au fait que l'employeur a pu estimer un certain moment que le licenciement de Monsieur D s'imposait, le chiffre d'affaires de l'activité n'atteignant pas ce qui était espéré.

L'employeur est maître de la gestion de son entreprise.

Monsieur L ne rapporte pas la preuve de ce que la société lui aurait indiqué lors de son engagement que la mise en place du réseau pouvait prendre au moins 3 ans. En toute hypothèse si la société estimait après plus d'un an que le produit « ne décollait pas » et que le chiffre d'affaires insuffisant ne permettait pas de maintenir l'emploi de Monsieur D, elle pouvait estimer devoir notifier à Monsieur D son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de considérer que le licenciement intervenu est manifestement déraisonnable.

Ce chef de demande doit être déclaré non fondé.

Exécution provisoire

Monsieur D sollicite l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société N.&B. KNAUF & CO s'y oppose.

L'article 1397 du code judiciaire tel que modifié par la loi du 19/10/2015 (Loi pot-pourri) dispose que :

« ...

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

A défaut de disposition particulière, l'article 1397 du code judiciaire dans sa version actuelle (c'est-à-dire tel que modifié par la loi du 19/7/2017) est d'application immédiate aux litiges en cours, contrairement à sa précédente version (introduite par la loi du 19/10/2015), dont l'article 50 disposait qu'elle ne s'appliquait qu'aux affaires introduites après son entrée en vigueur (C. trav. Liège, div. Namur, 27/2/2017, RG 2017/AN/201. www. Terralaboris.

La demande d'exécution provisoire n'était donc pas nécessaire puisque cette exécution est prévue par la loi et le tribunal n'estime pas qu'il y ait de raison de déroger à l'article 1397 du code judiciaire.

Dépens

Dans ses dernières conclusions, Monsieur D sollicite la condamnation de la société aux dépens soit l'indemnité de procédure qu'il liquide à 3.000 euros.

La société N.&B. KNAUF & CO à titre subsidiaire sollicite la compensation des dépens.

Le tribunal estime, sur base de l'article 1022 du code judiciaire que l'indemnité de procédure doit être ramenée à la somme de 2.000 euros, Monsieur D succombant en partie dans ses prétentions.

L'indemnité de procédure doit en outre être majorée de la contribution au Fonds Budgétaire pour l'aide juridique de seconde ligne soit 20 euros.

Par ces motifs, le tribunal statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande principale recevable et partiellement fondée.

En conséquence condamne de la société N.&B. KNAUF & CO à payer à Monsieur D la somme de 19.988,76 euros bruts à titre d'indemnité d'éviction à majorer des intérêts moratoires au taux légal à dater du 5/7/2016.

Déboute Monsieur D du surplus de ses prétentions.

Condamne la société N.&B. KNAUF & CO aux dépens, soit l'indemnité de procédure fixée à 2.000 euros, Monsieur D succombant en partie dans ses prétentions, ainsi qu'au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 20 euros (articles 4 et 5 de la loi du 19/3/2017).

FAIT ET PRONONCE, en langue française, à l'audience publique de la CINQUIEME Chambre du Tribunal du Travail de Liège, division de Huy, du LUNDI DOUZE NOVEMBRE DEUX MILLE DIX-HUIT.

PRESENTS :

Madame Monique THIRION, juge, président la présente chambre ;
Monsieur Pierre DELATTE, juge social au titre d'employeur ;
Monsieur Angelo IEZZI, juge social au titre d'employé ;
Monsieur Frédéric GILLET, greffier.

Le greffier

La présidente et les juges sociaux