



numéro de répertoire 2021/
date du Jugement <u>05/10/2021</u>
numéro de rôle R.G. : 20/ 1698/ A

ne pas présenter à l'inspecteur

expédition		
délivrée à	délivrée à	délivrée à
le €	le €	le €

**Tribunal du travail de
LIEGE, Division LIEGE**

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :**Monsieur** J

Partie demanderesse au principal, partie défenderesse sur reconvention,
ayant comme conseil Maître Vincent DELFOSSE, avocat à 4000 LIEGE, rue
Beeckman 45, et ayant comparu par Maître Marie-Noëlle RAHIER,
avocate se substituant à son confrère précité

Contre :

LA SFA BENELUX BV, BTW n° NL 8071 85 590 B01, dont le siège est établi
aux Pays-Bas, 6100 ECHT, Industrieweg, 1C-D

Partie défenderesse au principal, partie demanderesse sur reconvention,
ayant comme conseil Maître Paul CRAHAY, avocat à 4000 LIEGE, rue
Louvrex, 55-57, et ayant comparu par Maître Anne LECLERCQ, avocate
se substituant à son confrère précité

I. PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance déposée au greffe le 28 mai 2020 ;
- l'ordonnance 747§2 CJ rendue le 17 septembre 2020 ;
- les conclusions de la SFA BENELUX BV reçues au greffe le 16 novembre 2020 ;
- les conclusions de Monsieur J. reçues au greffe le 18 janvier 2021 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la SFA BENELUX BV reçues au greffe le 17 mars 2021.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 7 septembre 2021.

II. FAITS DE LA CAUSE

1.

Le 30 janvier 2013, Monsieur J. est engagé par la BV SFA BENELUX dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de représentant de commerce.

L'article 4 de ce contrat de travail dispose que :

« Le représentant de commerce est chargé de la vente des articles ou produits énumérés ci-après:

1) Broyeurs pour wc, pompes de relevage (. . .),

2) Cabines de douche, parois de douche, receveurs et cabines hammam (...),
3) Baignoires balnéo, baignoires et spa (...),
4) Produits pour personnes à mobilité réduite (...),
5) Tout produit sanitaire lié et accessoires,
Cette liste n'est pas limitative.

Il exercera son activité dans le secteur suivant : région Wallonie, région Bruxelles et Grand-Duché de Luxembourg. En accord avec l'employeur le secteur peut être modifié.

Sa clientèle comprendra : grossistes, détaillants, installateurs, grandes surfaces de bricolage et entreprises et clientèle liée.

Il ne jouira pas de l'exclusivité dans ce secteur, et/ou en ce qui concerne cette clientèle ou ces articles ».

Ce contrat de travail prévoit également, outre un appointement mensuel fixe, une possible commission et la mise à disposition d'une voiture de société.

L'article 26 de ce contrat de travail contient enfin une clause de non-concurrence.

2.

En 2016, Monsieur J. dispose d'un véhicule de marque Hyundai Tucson qui fait l'objet d'un leasing auprès de la société Alphabet Belgium.

Par un courriel du 7 septembre 2018, Monsieur J. signale à la BV SFA BENELUX qu'il a eu un accident avec sa voiture de fonction et que celle-ci a été endommagée en lui communiquant la copie d'un constat d'accident dressé le 7 août 2018, un mois plus tôt dans lequel il indique que son pare-chocs avant est endommagé et une photo où l'on peut voir des dégâts au pare-chocs du côté droit du véhicule.

Dans ce courriel, Monsieur J. indique :

« Pour info Dégâts.- aile avant droite, capot, jante av.droite et portière bloquée ».

Conformément à la convention de mise à disposition du véhicule, la société de leasing, Alphabet Belgium, désigne le garage qui doit procéder aux réparations, à savoir le garage Carglass de Liège.

Le 20 septembre 2018, le garage Carglass répare le véhicule.

Dans un courriel du 1^{er} octobre 2018 adressé à la société de leasing « Alphabet », Monsieur J. soutient que la société Carglass n'a pas correctement réparé celui-ci et que la jante gauche et la colonne de direction n'ont pas été réparées.

La société de leasing répond à Monsieur J. qu'il n'avait rien indiqué sur le constat à ce sujet et l'invite à se rendre à son garage pour faire vérifier la colonne de direction.

Il est également signalé au demandeur que l'expert de la compagnie d'assurance doit revoir le véhicule avant toute nouvelle réparation.

Monsieur J. communique à la société de leasing un devis de réparation établi le 5 octobre 2018 par un garage Zune de Bastogne portant sur le remplacement de la jante gauche du véhicule.

Le 8 octobre 2018, le responsable du garage Zune adresse également un courriel à la société leasing dans lequel il indique que Monsieur J. : « *voulait qu'on répare et qu'on envoie la facture à Alphabet ... Nous lui avons expliqué que ce n'était pas comme cela que cela fonctionnait !!!* ».

Monsieur J. exprime ensuite son mécontentement sur le fait de devoir ramener le véhicule chez Carglass qui n'a, selon lui, pas réalisé correctement les réparations. Il demande que Carglass vienne chercher le véhicule, ce qui se fait, le 22 octobre 2018.

Le 25 octobre 2018, Monsieur J. signale à la société de leasing qu'il a récupéré son véhicule la veille mais que la jante gauche n'a pas été réparée.

Celle-ci lui répond que les nouveaux dégâts signalés ne peuvent être pris en charge par la compagnie d'assurance.

En effet, l'expert indépendant qui est venu examiner le véhicule au garage Carglass a conclu que les nouveaux dégâts signalés par Monsieur J. après la première réparation n'avaient pas pu être occasionnés par l'accident du 7 août 2018, avec pour conséquence qu'ils ne pouvaient être réparés aux frais de la compagnie d'assurance.

3.

En avril 2019, la BV SFA BENELUX reçoit une facture d'un montant de 307,26 euros de la société Alphabet pour le transport du véhicule du domicile de Monsieur J. jusqu'au garage Carglass. Elle interroge la société de leasing quant à la raison pour laquelle il lui incombe de payer celle-ci.

Le 18 avril 2019, la société de leasing transmet au responsable de la BV SFA BENELUX en réponse le courriel de l'expert, du 27 mars 2019 à ce sujet :

« Votre client estimait que la voiture n'avait pas été bien réparée et voulait le remplacement d'une mécanique pour plus de 5.000 euros dans un autre garage. Votre client ne voulait plus se déplacer. Il avait été convenu que Carglass irait chercher le véhicule sur dépanneuse et contrôlerait le véhicule. Cette facture de 307 euros comprend le dépannage et le contrôle du véhicule suite à la plainte du client. Cette plainte n'était pas du tout fondée (...) ».

Le 19 avril 2019, le responsable de la BV SFA BENELUX adresse un courriel à Monsieur J. pour lui signaler les faits et l'informer qu'elle a décidé de déduire la somme de 307,26 euros de son salaire, soit les frais liés au transport inutile du véhicule par Carglass.

Cette somme est finalement déduite du double pécule de vacances anticipé dû à Monsieur J.

La BV SFA BENELUX constate par la suite que Monsieur J. a fait remplacer les deux

pneus avant du véhicule en septembre 2018 alors que ceux-ci avaient déjà été changés deux mois plus tôt en juillet 2018. Elle l'invite à expliquer les raisons de ce changement de pneus.

Dans un courriel du 30 avril 2019, Monsieur J. reconnaît qu'il n'a pas respecté la procédure et qu'il a eu un second accident qu'il n'a pas signalé à son employeur, ni à la société de leasing :

« L'accident a eu lieu le 10 septembre 2018, quelques jours après (le 14 septembre) j'ai fait changer les pneus car l'un était abîmé suite à l'accident, j'avoue avoir oublié de prévenir le leasing que c'était lié mais la demande avait été faite par le distributeur de pneus et ces derniers étaient à 3mm donc la demande a été acceptée.

J'aurais en effet dû lier cela mais je pensais que le changement de pneus était à part dans le contrat de leasing. (...)

Je suis d'accord que j'ai fait une erreur en ne signalant pas que le dégât au pneu était lié à l'accident mais les pneus étaient à 3mm d'usure (...) ».

La BV SFA BENELUX a dû payer une facture de 126,67 euros à la société de leasing en raison de ce changement prématuré de pneus car leur usure n'était pas de 3mm mais de 5 mm.

Le 9 mai 2019, la BV SFA BENELUX envoie un avertissement officiel à Monsieur J. à ce sujet :

« Nous avons constaté que vous n'avez pas respecté les accords contractuels relatives à la politique de location de voitures de leasing. En plus de ne pas déclarer une réclamation au véhicule, vous avez également soumis une réclamation injustifiée par l'intermédiaire d'un garage non affilié à notre société de leasing. En outre, vous avez tenté de regrouper la revendication non déclarée dans une autre réclamation (...) ».

Après l'envoi de cette lettre, la BV SFA BENELUX découvre que Monsieur J. a communiqué à des clients insatisfaits les coordonnées du directeur du siège social à Paris, ce qu'il n'était pas autorisé à faire.

Le 31 mai 2019, la BV SFA BENELUX met fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité de rupture correspondant à un délai de préavis de trois mois et dix-huit semaines, soit une somme de 39.068,04 euros brut. Elle indique dans le certificat C4 que le motif précis du chômage : « *Différence de l'opinion de l'exécution des tâches* ».

Par un courrier du 13 juillet 2019, Monsieur J. demande la communication des motifs de son licenciement.

La BV SFA BENELUX répond par un courrier recommandé du 29 août 2019 en rappelant ses griefs relatifs aux accidents du véhicule de société en ajoutant :

« L'employeur a présenté un avertissement officiel avec la demande d'ajuster le comportement de Monsieur J. ». En réponse à cette lettre, M. J. a partagé les coordonnées confidentielles du directeur du siège social à Paris avec des clients

insatisfaits.

Ce comportement excessif n 'est pas tolérable et a conduit à un abus de confiance dans la relation de travail. Attaché à cette lettre, vous trouverez la correspondance concernant ces arguments.

Ces circonstances constituent un motif de résolution de votre contrat de travail (...) ».

Par une requête déposée le 28 mai 2020, Monsieur J introduit la présente procédure.

III. OBJET DE LA DEMANDE ET THESEES DES PARTIES

En termes de requête et de conclusions de synthèse, Monsieur J sollicite :

- la condamnation de la BV SFA BENELUX au paiement des sommes suivantes:
 - o une indemnité d'éviction d'un montant de 21.844,50 euros bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture, soit le 31 mai 2019 ;
 - o une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 7.561,56 euros bruts, à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture, soit le 31 mai 2019 ;
 - o le remboursement de la somme de 307,26 euros majorés des Intérêts au taux légal depuis la date de la retenue, soit le 1 er avril 2019 ;
- qu'il soit dit pour droit que la demande reconventionnelle de la BV SFA BENELUX irrecevable et non fondée ;
- La condamnation de la BV SFA BENELUX aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'Indemnité de procédure liquidée dans son chef à la somme de 2.400 euros.

En termes de conclusions de synthèse, la BV SFA BENELUX sollicite que les demandes de Monsieur J soient déclarées non fondées.

Par conclusions déposées au greffe du tribunal le 16 novembre 2020, la BV SFA BENELUX introduit, à titre subsidiaire, une demande reconventionnelle sollicitant la condamnation de Monsieur J au paiement de la somme de 307,26 euros, à titre de remboursement des factures de dépannage du véhicule de fonction suite au non-respect par Monsieur J de ses obligations contractuelles.

Elle sollicite la condamnation de Monsieur J aux dépens liquidés à l'indemnité de procédure d'un montant de 2.400 euros.

IV. FONDEMENT

I. De l'indemnité d'éviction

Monsieur J postule la condamnation de la BV SFA BENELUX au paiement de la somme de 21.844,50 euros, à titre d'indemnité d'éviction équivalente à quatre mois de rémunération (65.533,52 euros /3).

La BV SFA BENELUX conteste devoir une indemnité d'éviction, considérant que Monsieur J n'a apporté aucune clientèle et n'a subi aucun préjudice suite à la rupture du contrat de travail.

1.

▫ Le *contrat de travail de représentant de commerce* est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation de la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou plusieurs commettants (article 4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Cette disposition requiert que le représentant de commerce prospecte ou visite des personnes et des établissements qui sont des clients ou qui peuvent le devenir et qu'il conclue ou à tout le moins négocie avec eux des affaires¹.

Un représentant de commerce est par essence un travailleur itinérant. Son activité principale consiste à prospecter - c'est-à-dire à chercher des nouveaux clients - et à visiter la clientèle pour la fidéliser².

Peuvent seulement invoquer la qualité de représentant de commerce les employés qui exercent la profession de représentant de commerce de façon constante.

Lorsque le contrat de travail est qualifié par les parties de contrat de travail de représentant de commerce, le travailleur peut réclamer une indemnité d'éviction uniquement lorsque les éléments constitutifs du contrat de travail de représentant de commerce mentionnés dans la loi sont présents. L'employé qui n'est pas représentant de commerce mais qui est qualifié comme tel dans le contrat peut invoquer les dispositions concernant le paiement de la commission³. En effet, la qualité de représentant de commerce ne se déduit pas des termes du contrat de travail mais découle de l'ensemble des éléments constitutifs mentionnés à la disposition précitée.

La notion de représentation commerciale doit faire l'objet d'une interprétation restrictive⁴.

▫ L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose 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.

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 ».

¹ Voy. en ce sens : Cass 9 mai 2011, www.juridat.be

² Voy. en ce sens : C. trav. Liège (section Namur), 16 décembre 2004, RG 7.454/2003, www.juridat.be; C. trav. Liège, 20 avril 1998, J.T.T. 1998, 419.

³ Voy. en ce sens : W. Van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium 2010-2011, Droit du travail, tome II, p. 2411

⁴ Voy. en ce sens : C.Trav. Liège 24 Juillet 2012, RG2011/AN/114

En ce qui concerne l'indemnité d'éviction, seuls les employés qui exercent la profession de représentant de commerce de façon constante peuvent invoquer les dispositions relatives aux représentants de commerce (articles 88 et 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Pour avoir droit à une indemnité d'éviction, un représentant de commerce doit donc prouver :

1. qu'il exerçait une fonction de représentant de commerce au moment de la fin du contrat de travail ;
2. que la rupture du contrat est imputable à l'employeur ;
3. qu'il a une occupation d'un an ;
4. qu'il a apporté une clientèle à l'employeur ;
5. qu'il a subi un préjudice du fait de la fin du contrat de travail.

▫ *Concernant l'apport de clientèle, l'article 105 de la loi sur les contrats de travail prévoit que la clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle, l'employeur pouvant faire la preuve contraire le cas échéant et cela par toute voie de droit (en ce compris les témoignages et les présomptions).*

Cette présomption d'apport s'applique y compris lorsque le contrat a pris fin dans des circonstances dans lesquelles la clause de non-concurrence n'a pas sorti ses effets⁵.

La notion d'apport de clientèle couvre aussi bien l'apport de clientèle au moment du contrat, la création que le développement de la clientèle déjà possédée par l'entreprise⁶.

Pour qu'il y ait apport de clientèle, il faut donc :

- un accroissement du nombre de clients de la société, soit lors de l'entrée en service, soit au cours de l'exécution du contrat⁷ ;
- que cet apport soit suffisant et constitué d'un ensemble de clients s'adressant régulièrement à l'entreprise⁸.

▫ Une fois les conditions précitées réunies, un dernier élément peut faire obstacle à l'octroi de l'indemnité d'éviction à savoir *l'absence de préjudice* pour le représentant de commerce découlant de la rupture du contrat.

L'absence de préjudice doit être prouvée par l'employeur par toute voie de droit.

Si le contrat de travail comprend une clause de non-concurrence, il est admis que dans ces conditions, le préjudice est également présumé⁹.

⁵ Voy. en ce sens : 26 mars 1979, Pas. 1979, I, 875

⁶ Voy. en ce sens : CT Mons, 11 octobre 1993

⁷ Voy. en ce sens, Ph. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce (III), L'indemnité d'éviction », Ors., n° 9, p.6 ; C. Trav, Liège, 3 juin 2004 ; C. Trav, Bruxelles, 13 février 2004,

⁸ Voy. en ce sens : Cass 24 mars 1986, CDS 1986, p. 237

⁹ Voy. en ce sens : C. Trav Liège, Div. Namur, Arrêt n° 2014/AN/176 du 28 janvier 2021

Cette absence de préjudice doit être prouvée avec certitude. L'employeur doit prouver qu'une partie substantielle¹⁰ de la clientèle a suivi immédiatement le représentant de commerce. Ou encore que le représentant n'a pas pu ou pas eu l'intention de reprendre une activité comme représentant de commerce ou que le représentant continue à visiter la clientèle dans le même secteur pour leur proposer un même produit¹¹.

Elle ne peut être déduite du fait que le représentant de commerce trouve du travail, immédiatement après son licenciement, dans la même qualité et dans un secteur identique.

L'indemnité d'éviction a pour but d'indemniser le représentant de commerce du préjudice subi suite à la perte de la clientèle en raison de la rupture de son contrat¹².

Dès lors s'il n'y a pas de perte de clientèle à la suite de la rupture du contrat ou si le représentant de commerce n'a pas l'intention de valoriser cette clientèle, l'indemnité d'éviction ne peut être accordée¹³.

Pour établir cette absence de préjudice, l'employeur doit rapporter la preuve de ce que le représentant de commerce a trouvé une activité similaire, qu'il visite la même clientèle ou le même secteur et que cette clientèle l'a suivi et a passé commande auprès de son nouvel employeur¹⁴.

Si, en règle, elle doit être appréciée au moment où le contrat prend fin, l'absence de préjudice consistant pour le représentant en la perte de la clientèle peut, lorsqu'il poursuit une activité le mettant en mesure de la conserver, être déduite de faits postérieurs à la fin du contrat¹⁵.

2.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur J. exerçait une activité de représentant de commerce. Par ailleurs, le contrat de travail conclu entre les parties contenant une clause de non-concurrence, Monsieur J. est présumé avoir apporté une clientèle à la BV SFA BENELUX BELGIUM. Il appartient dès lors à la BV SFA BENELUX BELGIUM, sur qui repose la charge de la preuve, d'apporter la preuve du contraire.

Force est de constater que la BV SFA BENELUX ne dépose aucun document suffisamment probant pour ce faire. En effet, la BV SFA BENELUX dépose à cette fin une seule pièce (la pièce 28 de son dossier de pièces) qui est un tableau vraisemblablement dressé par ses soins, reprenant un listing de clients et de chiffres d'affaire pour les années 2017, 2018 et 2019. Ce document ne mentionne pas l'identité de Monsieur J.

Par ailleurs, au-delà du caractère peu probant de ce document, la lecture de celui-ci révèle qu'au cours des cinq premiers mois de 2019, le chiffre d'affaire attribué à

¹⁰ Voy. en ce sens : P. CRAHAY, F. JADOT, in « L'indemnité d'éviction du représentant de commerce », Larcier, 1980, p.107

¹¹ Voy. en ce sens : C. Trav Bxl, 23 Juln 2010, RG 2009/AB/51951

¹² Voy. en ce sens : Ph. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce (III), L'indemnité d'éviction », Ors., n° 9, p.5

¹³ Voy. en ce sens : Cass. 20 mars 2000, CDS, 2001, p.426

¹⁴ Voy. en ce sens : Cass. 31 octobre 1973, Pas. 1974, I, 246

¹⁵ Voy. en ce sens : Cass. (3e ch.) RG S.02.0030.F, 10 mars 2003, www.juridat.be

Monsieur J s'élevait à 854.924,76 euros. Ce chiffre représente plus de la moitié des chiffres d'affaire annuellement attribués à Monsieur J en 2017 et 2018. Quant à la diminution du nombre de clients, il n'est pas pertinent puisque que la comptabilisation de ceux-ci s'arrête au cinquième mois de 2015 (le chiffre de clients entre 2017 et 2018 était stable). Rien ne permet de confirmer que les 13 clients barrés dans ce tableau sont des clients perdus en lieu et place de clients ayant conclu leur contrat plus tard en cours d'années.

En conséquence, le tribunal estime que la BV SFA BENELUX, sur qui repose la charge de la preuve, ne renverse pas la présomption d'apport de clientèle dans le chef de Monsieur J

Par conséquent, Monsieur J doit être présumé avoir apporté une clientèle à la BV SFA BENELUX BELGIUM.

Quant à l'absence de tout préjudice, la charge de la preuve de l'absence de tout préjudice du fait de la fin du contrat de travail dans le chef de Monsieur J incombe également à la BV SFA BENELUX BELGIUM.

La BV SFA BENELUX fait état :

- d'une part de ce que Monsieur J a commencé à développer sa propre activité dans le même secteur d'activité et en proposant les mêmes produits à la clientèle et donc n'a subi aucun préjudice ;
- d'autre part, de ce que Monsieur J a entamé, très rapidement après son licenciement, une nouvelle activité en qualité d'entrepreneur indépendant dès le 1^{er} juillet 2019 et a ensuite constitué la SCRL ACTIVE Home & SOLUTIONS dont l'objet social porte entre autre sur la réalisation de travaux d'entretien et de rénovation. La BV SFA BENELUX en déduit que Monsieur J a abandonné la valorisation de sa clientèle en préférant exercer une nouvelle activité d'entrepreneur.

En l'espèce, le tribunal relève que :

- la nouvelle activité développée par Monsieur J ne porte pas sur le même secteur de clientèle, celle-ci ayant pour objet la réalisation de travaux d'entretien ou de rénovation dans le domaine du bâtiment alors que l'activité exercée pour le compte de la BV SFA BENELUX était la vente de broyeurs pour wc, pompes de relevage, cabines de douche, parois de douche, receveurs et cabines hammam, baignoires balnéo, baignoires et spa à des grossistes, détaillants, installateurs, grandes surfaces de bricolage et entreprises et clientèle liée... ;
- la BV SFA BENELUX ne démontre par ailleurs pas que Monsieur J a continué à se présenter auprès de son ancienne clientèle pour y proposer les mêmes produits ;
- l'arrêt prononcé par la Cour de cassation le 14 novembre 1994¹⁶ invoqué par la BV SFA BENELUX pour appuyer l'hypothèse d'un abandon de valorisation de clientèle dans le chef de Monsieur J s'applique à une situation factuelle

¹⁶ Cass.14.11.1994, Pas. I., 1994, p. 936, JTT, 1955, p.94

toute différente puisqu'il s'agissait d'un ancien représentant de commerce qui décidait¹⁷ de prendre sa pension suite à son licenciement.

En l'espèce, certes Monsieur J. a rapidement repris une activité d'indépendant après son licenciement, et a donc cessé d'exercer son activité précédente. Cependant, rien dans les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permet d'établir que ce choix n'a pas été initié par le licenciement intervenu et que cette décision a été prise par Monsieur J., de sa propre initiative, indépendamment de son licenciement¹⁸. Malgré ses allégations, la BV SVA BENELUX reste en défaut de rapporter la preuve que Monsieur J. n'aurait pas eu l'intention de valoriser sa clientèle après la fin du contrat de travail.

Eu égard à ces éléments, le tribunal considère que la BV SFA BENELUX ne renverse pas la preuve de l'absence de préjudice.

Partant, la BV SFA BENELUX est redevable à l'égard de Monsieur J. d'une indemnité d'éviction d'un montant de 21.844,50 euros bruts, à titre d'indemnité d'éviction équivalente à quatre mois de rémunération (65.533,52 euros /3), montant non contesté sur son calcul par la BV SFA BENELUX.

II. Du licenciement manifestement déraisonnable

Monsieur J. postule la condamnation de la BV SFA BENELUX au paiement de la somme de 7.561,56 euros à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable en application de la convention collective de travail n° 109 (équivalente à 6 semaines de rémunération, soit 1.260,26 euros de rémunération mensuelle = 7.561,56 euros bruts).

La BV SFA BENELUX conteste le caractère manifestement déraisonnable du licenciement de Monsieur J. ; considérant que le licenciement de Monsieur J. ne peut en aucun cas être qualifié de manifestement déraisonnable et est lié à son comportement fautif soit :

- le comportement de Monsieur J. a entraîné un préjudice financier dans son chef et ses dissimulations ont entraîné une perte de confiance dans son chef envers Monsieur J., avec lequel les relations de travail se sont tendues ;
- la communication des coordonnées de l'administrateur-général de la BV SFA BENELUX, ce dernier n'ayant manifestement pas dans ses attributions de régler en première ligne les plaintes des clients et n'étant pas, par ailleurs, le responsable direct de Monsieur J.

1.

La convention collective n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement est applicable aux licenciements notifiés à partir du 1^{er} avril 2014.

¹⁷ C'est le tribunal qui soulligne

¹⁸ Voy. en ce sens : C. trav. Liège, 20 septembre 2013, R.G. n° 2012/AL/693

▫ L'article 8 de la C.C.T. du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable en ces termes :

« 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 rétablissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Le commentaire de cet article indique que : *« 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 rétablissement 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 ».

▫ L'employeur peut communiquer au travailleur le motif du licenciement de sa propre initiative (article 6, C.C.T. n° 109) ou en réponse à une demande de ce dernier (articles 4 et 5, C.C.T. n° 109).

La C.C.T. n° 109 distingue trois hypothèses:

1) *si l'employeur n'a pas communiqué au travailleur les motifs du licenciement conformément aux dispositions de la C.C.T., il lui appartient de fournir la preuve des motifs qu'il invoque et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable¹⁹. L'employeur a donc la charge de la preuve;*

2) *si le travailleur n'a pas introduit de demande de communication des motifs conformément aux dispositions de la C.C.T., il lui incombe de fournir la preuve «d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement»²⁰. Le fardeau de la preuve repose ainsi sur le travailleur;*

3) *«Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement » conformément aux dispositions de la C.C.T., «la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve»^{21,22}.*

¹⁹ article 10, 2° tiret de la C.C.T. n° 109

²⁰ article 10, 3° tiret de la C.C.T. n° 109

²¹ article 10, 1° tiret de la C.C.T. n° 109

²² Voy. en ce sens : P. CRAHAY, Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable, Ors. 2014, liv. 4, 2-13

Dans le cadre de la contestation d'une demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur peut invoquer d'autres motifs que ceux qu'il a communiqués en réponse à la demande formelle du travailleur²³.

▪ L'article 9 dispose quant à lui que :

« § 1er En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 2 L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

§ 3 L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Il découle donc de cette disposition que, si le licenciement est tenu pour manifestement déraisonnable, l'employeur est condamné au paiement d'une indemnité forfaitaire pouvant varier de 3 à 17 semaines de rémunération.

Le commentaire de l'article 9 de la C.C.T. n° 109 précise à cet égard que « *le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement* ».

Par ailleurs, le travailleur est en droit, dans les situations où la convention collective n° 109 est applicable, de former une demande fondée sur le droit commun de l'abus de droit. Dans ce cas, il devra établir l'abus en regard des critères retenus par le droit commun et il lui faudra rapporter la preuve de l'existence d'un préjudice indemnisable²⁴.

2.

En l'espèce, le tribunal relève qu'en termes de conclusions de synthèse, la BV SFA BENELUX reproche plusieurs manquements à Monsieur J..., à savoir :

- le comportement de Monsieur J... a entraîné un préjudice financier dans son chef et ses dissimulations ont entraîné une perte de confiance dans son chef envers Monsieur J... avec lequel les relations de travail se sont tendues ;
- la communication des coordonnées de l'administrateur-général de la BV SFA BENELUX, ce dernier n'ayant manifestement pas dans ses attributions de régler en première ligne les plaintes des clients et qu'il n'étant pas le responsable direct de Monsieur J...

A la lecture des éléments soumis à son appréciation, le tribunal relève que :

²³ Voy. en ce sens : A. FRY, In Actualités en Innovations en droit social, CUP, V. 182, 2018, pp94-95

²⁴ Voy. en ce sens : J. CLESSE, « La longue marche vers un statut unique pour les ouvriers et les employés », In Questions spéciales de droit social - hommage à Michel DUMONT, Larcier, CUP, Volume 150, p. 457

1.

En vertu de l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, l'employeur ne peut en principe effectuer des retenues sur la rémunération. Il existe des exceptions limitativement énumérées et qui concernent les retenues sociales et fiscales, les amendes infligées en vertu du règlement de travail, les indemnités et dédommagement dus en exécution de l'article 18 de la loi (responsabilité du travailleur), les avances faites par l'employeur et le cautionnement.

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que :

- de son dol ou de sa faute lourde ;
- de sa faute légère si celle-ci présente un caractère habituel plutôt qu'accidentel (article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Le paiement d'une franchise faisant suite à un accident de roulage ne peut être exigé du travailleur qu'en cas de faute lourde ou de fautes légères habituelles²⁵.

2.

En l'espèce, la retenue a été opérée sur le pécule de vacances de Monsieur J. Les simples et doubles pécules de vacances, ainsi que le pécule de départ, ne sont pas visés par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Par conséquent, les limites fixées par l'article 23 de cette loi ne s'appliquent pas à la retenue pratiquée par la BV SFA BENELUX sur le pécule de départ de Monsieur J.

Cette retenue doit cependant respecter les règles de la compensation légale.

En application des articles 1290 et 1291, alinéa 1er du code civil, la compensation légale n'a lieu qu'entre deux dettes qui ont également pour objet une somme d'argent, ou une certaine quantité de choses fongibles de la même espèce et qui sont également liquides (soit une dette dont l'existence est certaine et dont le montant est déterminé) et exigibles.

Partant, le tribunal considère que la somme litigieuse retenue par la BV SFA BENELUX ne pouvait être considérée comme incontestée, vu la divergence d'opinions existant à ce sujet entre les parties.

3.

En termes de conclusions déposées au greffe du tribunal le 16 novembre 2020, la BV SFA BENELUX sollicite la condamnation de Monsieur J. à lui payer cette somme de 307,26 euros et partant que le tribunal dise pour droit que les dettes réciproques portant sur la somme de 307,26 euros sont éteintes par compensation.

Cette demande reconventionnelle doit être considérée comme une défense à la demande principale et doit être considérée comme virtuellement comprise dans celle-ci. Elle doit par conséquent bénéficier de l'effet interruptif lié à l'introduction de la

²⁵ Voy. en ce sens : C. Trav. Liège, 13^{ème} ch., 24 juin 2008, RG 8.474/2007, www.juridat.be

présente procédure. Partant, elle ne peut être considérée comme prescrite (étant introduite au-delà d'un délai d'un an prévu à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978) comme le soutient Monsieur J. et est recevable.

En l'espèce, le tribunal considère, eu égard aux éléments mis en exergue ci-avant, qu'en ne déclarant pas en temps opportun le premier accident et en passant sous silence le second accident, qu'en tentant de faire réparer sous le couvert du premier accident les dégâts causés au véhicule mis à sa disposition, tout en exigeant le dépannage de ce véhicule, Monsieur J. a, à tout le moins, commis une faute lourde. Le dommage causé par cette faute lourde, soit la facturation de la somme de 307,26 euros par la société de leasing à la BV SFA BENELUX, peut donc être récupéré par la BV SFA BENELUX à charge de Monsieur J.

Par conséquent, la somme de 307,26 euros est due par Monsieur J. à la BV SFA BENELUX. Les dettes réciproques des parties portant sur la somme de 307,26 euros sont donc éteintes par compensation.

La demande reconventionnelle est donc recevable et fondée.

4.

En l'espèce, même si Monsieur J. est débouté de son chef de demande relatif à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, il n'y a pas lieu de compenser les dépens.

Le fait que la BV SFA BENELUX n'ait pas payé à Monsieur J. l'indemnité d'éviction qui lui était due a, en effet, contraint ce dernier à introduire la présente procédure. Or, la demande de Monsieur J. relative à l'indemnité d'éviction est fondée.

Il y a donc lieu de considérer que la BV SFA BENELUX est la partie succombante.

PAR CES MOTIFS,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Dit la demande recevable et partiellement fondée.

Condamne la BV SFA BENELUX à payer à Monsieur J. la somme de 21.844,50 euros bruts, à titre d'indemnité d'éviction équivalente à quatre mois, à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur ces montants, à partir du 31 mai 2019 et ce jusqu'à complet paiement.

Dit la retenue d'un montant de 307,26 opérée par la BV SFA BENELUX sur le pécule de vacances de Monsieur J. Sébastien illégale.

Dit la demande reconventionnelle recevable et fondée.

Dit que la somme de 307,26 euros est due par monsieur J. à la BV SFA BENELUX, à titre de dommages et intérêts.

Dit les dettes réciproques des parties portant sur la somme de 307,26 euros éteintes par compensation.

Débouté Monsieur J. Sébastien du surplus de ses prétentions.

Condamne la BV SFA BENELUX aux dépens liquidés dans le chef de Monsieur J. Sébastien à la somme de 2.400 euros à titre d'indemnité de procédure et à la somme de 20 euros de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

AINSI Jugé par la Neuvième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:

ROGISTER HELENE,	Juge, présidant la chambre,
LETTE LOUIS,	Juge social employeur,
FAFCHAMPS RENE,	Juge social employé,

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **05/10/2021** par **ROGISTER HELENE**, Juge, présidant la chambre, assistée de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE**, Greffier,

La Présidente, les Juges sociaux et le Greffier,

