

numéro de répertoire

2023/3190

date du Jugement

10/03/2023

numéro de rôle

R.G. : 21/ 1985/ 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****Troisième chambre**

présenté le

ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur V.

Partie demanderesse, comparaissant personnellement, assistée de Maître

Contre :

La SRL DEN MEDICAL, dont le siège social est établi à 1620 DROGENBOS, Golden Hopestraat 35, inscrite à la BCE sous le n°0455.374.220.

Partie défenderesse, représentée par Maître :

PROCEDURE

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant 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 reçue au greffe le 6 juillet 2021 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 29 avril 2022 ;
- l'ordonnance 74751 CJ du 7 juin 2022 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 juillet 2022 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 30 septembre 2022 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 17 novembre 2022 ;
- les conclusions de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 23 décembre 2022 ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse ;

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 10 février 2023.

Vu l'absence de conciliation des parties.

I. OBJET DES DEMANDES

Monsieur V. demande que la S.R.L. DEN MEDICAL soit condamnée à lui payer :

- 34.599,43 € brut équivalant à 17 semaines de rémunération au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- 1.495,97 € brut au titre d'arriérés de commissions sur les commandes non suivies d'exécution, à augmenter de 229,48 € d'arriérés de pécules ;

- 4.699,15 € brut à titre d'arriérés de commissions pour l'entretien des applicateurs des clips FILSHIES, à augmenter de 720,85 EUR d'arriérés de pécules ;
- 2.500,00 € brut provisionnel à titre d'arriérés de commissions, à augmenter de 383,50 € d'arriérés de pécules ;

à titre subsidiaire, si le Tribunal considère manquer d'éléments à ce stade pour condamner la S.R.L. DEN MEDICAL, Monsieur V demande la désignation d'un expert-comptable qui aura pour mission de vérifier le montant exact des commissions qui lui sont dues par la S.R.L. DEN MEDICAL depuis 2018.

- 9.722,50 € brut à titre d'arriérés de commissions pour les affaires conclues pour le client BEWELL INNOVATIONS, à augmenter de 1.491,43 € d'arriérés de pécules ;
- 11.293,49 € provisionnel à titre d'arriérés de rémunération des jours fériés sur les arriérés de commissions ;
- 3.500,00 € au titre de dommages et intérêts pour non-respect des obligations contractuelles et accentuation des risques psychosociaux au travail ;
- 2.500,00 € au titre de dommages et intérêts en raison de l'absence d'offre valable d'outplacement ;
- 1.070,79 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 2.421,31 € brut à titre d'indemnité complémentaire d'éviction.

Il demande en outre :

- les intérêts légaux et judiciaires depuis leur exigibilité sur ces montants jusqu'à complet paiement ;
- la condamnation de la S.R.L. DEN MEDICAL aux dépens, y compris l'indemnité de procédure de 4.500,00 € ;
- l'exécution provisoire du jugement à intervenir, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La S.R.L. DEN MEDICAL a introduit une demande reconventionnelle. En termes de plaidoirie, elle indique que sa demande reconventionnelle est devenue sans objet.

II. FAITS ET ANTÉCÉDENTS

1.

La S.R.L. DEN MEDICAL est une entreprise spécialisée en technologies de radiofréquence dans le cadre du traitement de la douleur.

Le 30 juillet 2009, Monsieur V. _____ est engagé par la S.R.L. DEN MEDICAL en qualité de représentant de commerce dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} août 2009.

2.

Par une lettre recommandée du 4 janvier 2021, la S.R.L. DEN MEDICAL notifie à Monsieur V. son congé moyennant un préavis de 5 mois et 24 semaines, prenant cours le 11 janvier 2021.

Le 3 février 2021, la S.R.L. DEN MEDICAL transmet à Monsieur V. une proposition d'outplacement auprès du bureau ITZU CAREER.

3.

Par une lettre recommandée du 12 février 2021, le conseil de Monsieur V

- demande à la S.R.L. DEN MEDICAL de lui communiquer les motifs concrets ayant conduit au licenciement de Monsieur V
- met la S.R.L. DEN MEDICAL en demeure de rétablir l'intégralité des conditions de travail – en ce compris les accès informatiques – de Monsieur V. En résumé, il est reproché à la S.R.L. DEN MEDICAL d'avoir modifié les accès de Monsieur V au système informatique *Dropbox* à partir du 6 janvier 2021, l'empêchant ainsi d'exercer correctement ses fonctions. Monsieur V estime par ailleurs avoir été exclu d'une formation relative à un nouveau produit (AVANOS) et n'avoir reçu aucune proposition pour suivre celle-ci à une autre date. Il dit avoir été victime d'un isolement de la part de son employeur ;
- met la S.R.L. DEN MEDICAL en demeure de faire à Monsieur V une offre de reclassement professionnel valable conformément à la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

La S.R.L. DEN MEDICAL répond comme suit par une lettre recommandée du 2 mars 2021 :

- « Concernant la motivation du licenciement de V. La situation de COVID et l'affaiblissement de la rentabilité de l'entreprise nous ont obligés à repenser notre stratégie et notre approche du marché. V. ne correspond pas au profil que nous recherchons pour l'équipe avec laquelle nous mènerons notre politique commerciale à l'avenir. De plus, pour nous permettre de nous remettre vite et bien de la période du COVID, nous sommes obligés de limiter la masse salariale totale. » (pièce n° 4 du dossier de pièces de la S.R.L. DEN MEDICAL ; traduction libre de Monsieur V conclusions de synthèse, p. 6) ;
- la S.R.L. DEN MEDICAL conteste en outre, en substance, avoir modifié les conditions de travail de Monsieur V. et avoir mis en place toute forme d'isolement de celui-ci. Elle réitère son offre d'outplacement.

4.

Dans une lettre recommandée du 25 mars 2021, le conseil de Monsieur V

- considère que la réponse de la S.R.L. DEN MEDICAL « ne contient pas un aperçu des motifs concrets qui ont conduit au licenciement de notre client (...) vous énoncez de manière vague la nécessité de développer une nouvelle stratégie et approche du marché liées à la situation du Covid tout en indiquant de manière tout aussi imprécise que Monsieur V n'est pas le bon 'match' pour ce faire car il ne bénéficie pas du profil dont vous avez besoin à l'avenir pour mener votre politique commerciale. Aucun

élément tangible n'est énoncé dans ce courrier, basé sur des faits réels permettant à Monsieur V de saisir les raisons qui ont mené à son licenciement » ;

- se réserve la faculté de réclamer à la S.R.L. DEN MEDICAL une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- précise que les fichiers *Dropbox* lui ont été restitués le 25 janvier 2021. L'accès au dossier des budgets lui est cependant toujours refusé ;
- soulève des difficultés pour calculer ses commissions depuis un changement du logiciel comptable et épingle plusieurs erreurs dans l'établissement de son chiffre d'affaires. Il demande que lui soient transmis les documents lui permettant de vérifier les commissions qui lui sont dues depuis le 1^{er} janvier 2019 et se réserve la faculté de réclamer d'éventuels arriérés de commissions ;
- indique avoir été mis de manière illicite à disposition de la société BEWELL, dont le CEO est également le CEO de la S.R.L. DEN MEDICAL.

5.

Dans une lettre recommandée du 6 avril 2021, la S.R.L. DEN MEDICAL répond comme suit :

« 1. Notre motivation dans la lettre précédente était très claire. Pour répondre à votre demande d'éléments plus "tangibles", nous pouvons vous donner les informations suivantes :

- *Les mesures de Covid-19 ont sévèrement affecté notre entreprise. C'est une situation que nous n'aurions pas pu prévoir au début de 2020. Les chiffres intermédiaires nous ont été annoncés en mars après un premier traitement des chiffres 2020 :*

- o Notre masse salariale a diminué de 6 % ;*

- o Notre marge brute, point de référence pour supporter les coûts, a diminué de 12% à 41,2% (contre 47% en 2019) ;*

- o La combinaison de la diminution de la masse des ventes et de la marge brute a conduit à une diminution de la marge brute de 22,5% soit une diminution de la marge brute de 181 444 € (marge brute de 622 918 € contre 804 362 € en 2019). C'est l'argent avec lequel nous devons supporter tous nos coûts : services & biens divers, frais de personnel, frais financiers, ...) ;*

- o Nous clôturerons l'exercice 2020 avec une perte massive de 108 143 € (cent huit mille cent quarante-trois euros) ;*

- *Pour survivre, nous avons dû contracter des prêts. Il nous faudra plusieurs années pour les rembourser ;*

- *La tendance des chiffres d'affaires de M. V de 2016 à 2020, est à la baisse: en moyenne -11% par an ;*

- *Le salaire de M. V est 51% plus élevé que celui du deuxième employé belge employé par Den Medical.*

- *Notre activité économique a tellement diminué qu'il est nécessaire de réduire également la masse salariale ;*

- *Légalement, nous préférons licencier l'employé le plus cher.*

Dans notre lettre du 2 mars 2021 et dans la présente lettre, nous avons répondu à votre question concernant la justification, et ce dans les délais prévus. Votre demande d'une amende civile fixe égale à 2 semaines de salaire n'est donc pas applicable ici.

2. Comme expliqué au point 1, Den Medical a pris la décision de licencier en se basant entièrement sur les besoins de fonctionnement de l'entreprise, un des trois critères énumérés dans la convention collective n°109 du 12 février 2014. Nos clients sont principalement des hôpitaux, il est important que nous disposions des ressources financières nécessaires pour offrir un service optimal. Nous ne pouvons pas mettre en péril les modalités du financement actuel. Si nous ne prenons pas ces mesures stratégiques, le risque est presque inévitable que nous ne soyons pas en mesure de garantir nos liquidités à long terme, et que nous ne puissions pas éviter la faillite. Depuis plusieurs années, la combinaison de la baisse des résultats et du coût de M V constitue une pression supplémentaire sur la situation financière de l'entreprise. L'année COVID-19, cependant, était de trop. Nous sommes un employeur normal et raisonnable et je dois gérer notre entreprise de manière responsable. La décision de licencier M V a été très mûrement réfléchie. (...) » (traduction libre de Monsieur V. conclusions de synthèse, p. 8-9)

Dans son courrier, la S.R.L. DEN MEDICAL maintient en outre que Monsieur V. dispose de toutes les informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Elle expose les difficultés techniques liées à l'utilisation du logiciel comptable CONTINUANS et le choix fait en conséquence de recenser les données de l'entreprise dans un fichier *Excell*, accessible à tous les employés.

6.

Monsieur V. Introduit la présente procédure par une requête reçue au greffe le 6 juillet 2021.

Le 19 octobre 2021, le Tribunal de céans, autrement composé, rend un jugement désignant un médiateur.

Les parties décident toutefois de ne pas mettre en œuvre cette médiation.

7.

Monsieur V connaît plusieurs périodes d'incapacité de travail en sorte que son délai de préavis est suspendu à plusieurs reprises.

Le 30 mai 2022, la S.R.L. DEN MEDICAL rompt le contrat de travail de Monsieur V et lui verse une indemnité compensatoire de préavis équivalente au solde du préavis à prester ainsi qu'une indemnité d'éviction équivalente à 5 mois de rémunération.

III. RECEVABILITE DES DEMANDES

Les demandes (principale et reconventionnelle) sont recevables, aucun moyen d'irrecevabilité n'étant soulevé et ne semblant devoir être soulevé d'office.

IV. EXAMEN DES DEMANDES

A. INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

A.1. Position des parties

Monsieur V conteste les motifs invoqués par la S.R.L. DEN MEDICAL pour justifier son licenciement.

Selon lui, les données financières dont se prévaut la S.R.L. DEN MEDICAL dans son courrier du 6 avril 2021 pour affirmer que 2020 a été une année difficile ne correspondent pas aux chiffres figurant dans les comptes annuels de la société. Le chiffre d'affaires a baissé de 0,53 % (et non de 6 %) et la perte de 2020 est de 26.034,00 € (et non de 108.143,00 €). En ce qui concerne la baisse de la marge bénéficiaire brute (- 5 % en 2020), rien n'indique que cela soit le fait de conséquences économiques et peut résulter d'une décision de la société de ne pas répercuter la hausse du prix d'achat des consommables et/ou des biens d'investissement sur le prix de vente des produits dans le but de favoriser une augmentation des ventes.

Quant à l'emprunt contracté par la S.R.L. DEN MEDICAL en 2020 pour un montant de 140.000,00 €, rien ne permet de dire qu'il est justifié par la crise sanitaire. Avant la crise sanitaire, la société avait emprunté 328.786,00 €. Le nouvel emprunt de 2020 a servi à rembourser cette dette antérieure.

Concernant le chiffre d'affaires généré par Monsieur V. entre 2016 et 2020, la baisse moyenne n'est pas de 11 % mais de 9 %. L'année 2020 ne constitue pas un point de comparaison, étant donné que Monsieur V. a connu 131,5 jours de chômage temporaire. Par ailleurs, en 2018 et en 2019, il assumait des tâches complémentaires à sa fonction de représentant de commerce, de sorte qu'il ne peut lui être reproché de ne pas avoir vendu autant qu'auparavant. Monsieur V. a également travaillé sur différents produits BEWELL INNOVATIONS, qui ont cessé d'être commercialisés par la S.R.L. DEN MEDICAL.

S'agissant du montant de sa rémunération, Monsieur V. souligne que son pourcentage de commissions est resté identique. La proportion entre sa rémunération et ses résultats est donc restée identique. Raisonner comme le fait la S.R.L. DEN MEDICAL reviendrait à justifier tout licenciement d'un travailleur âgé ayant acquis des droits au fil des années.

Enfin, contrairement à ce qu'affirme la S.R.L. DEN MEDICAL, la masse salariale n'a pas diminué mais a augmenté en 2021.

La S.R.L. DEN MEDICAL estime avoir correctement communiqué à Monsieur V. les motifs de son licenciement à savoir, d'une part, la mauvaise situation financière de l'entreprise et, d'autre part, la détérioration de la rentabilité de Monsieur V. compte tenu de son coût salarial.

Selon elle, il appartient à Monsieur V. de démontrer l'inexactitude de ces motifs.

En tout état de cause, elle estime qu'elle apporte la preuve de l'exactitude des motifs qu'elle invoque.

Ainsi, en 2020, la société a vu sa marge brute diminuer de 459.380,00 € à 308.654,00 €, enregistrant ses pires résultats depuis 2016. L'évolution du bénéfice/de la perte à affecter a suivi la même tendance. L'emprunt contracté en 2020 était justifié par la crise du Covid-19. Quant à l'augmentation de la masse salariale en 2021, elle s'explique par la suppression des aides gouvernementales (chômage temporaire et autres).

Par ailleurs, le chiffre d'affaires réalisé par Monsieur V. se détériore depuis 2016, alors qu'il gagne plus que ses collègues. Monsieur V. n'a pas fait suffisamment d'efforts pour développer de nouvelles initiatives.

À titre subsidiaire, la S.R.L. DEN MEDICAL demande que l'indemnité soit limitée à 3 semaines de rémunération.

À titre plus subsidiaire, elle soutient qu'une indemnité de 17 semaines équivaut à une somme de 33.787,33 € brut et non à une somme de 34.599,43 € brut comme le soutient Monsieur V.

A.2. Position du tribunal

a) Rappel des principes applicables

1.

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 3 de la CCT n° 109).

Selon l'article 8 de la CCT n° 109, « 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 » (c'est le Tribunal qui met en évidence).

Cette disposition fait l'objet du commentaire suivant dans la CCT n° 109 :

« 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. » (c'est le Tribunal qui souligne).

À la différence de ce qu'il peut faire en cas de rupture du contrat pour motif grave, le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'employeur, qui reste juge de l'intérêt de son entreprise et de l'opportunité de résoudre, par le licenciement, ce qu'il considère comme une difficulté¹.

2.

Les « **nécessités du fonctionnement de l'entreprise** » peuvent découler d'impératifs d'ordre purement économique impliquant la perte d'emplois. De manière générale, l'état de santé économique précaire de l'entreprise permet de justifier le licenciement².

Le fait que la C.C.T. prévoit un contrôle marginal des motifs de licenciement restreint d'autant plus le nombre de cas dans lesquels un licenciement manifestement déraisonnable sera reconnu: « À partir du moment où (...), l'employeur reste maître de sa gestion et libre de son action, beaucoup d'entre eux décideraient que toute mesure visant à limiter les coûts – en passant, notamment, par le licenciement – n'est pas manifestement déraisonnable »³.

¹ J. CLESSE et F. KEFER, Manuel de droit du travail, Larcier, 2018, p. 464

² BARTHOLOME, J., CLESSE, C., SANGRONES-JACQUEMOTTE, G., LOUCKX, V., BOUIOUKLIEV, I., « La rupture du contrat » in Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire droit du travail, Partie I - Livre I, Titre V, Kluwer, 2022, p. 168 ; Trib. trav. fr. Bruxelles, 29 septembre 2015, R.G. 15/6984/A ; Trib. trav. fr. Bruxelles, 12 janvier 2017, R.G. 15/12287/A

³ M.-L. WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n° 109 concernant la motivation du licenciement », J.T.T., 2014, p. 261

Certes, l'employeur dispose d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire mais ce pouvoir d'appréciation n'est pas arbitraire, compte tenu du critère de l'employeur normal et raisonnable: « *la question n'est pas de savoir si un employeur normal et raisonnable aurait pu prendre une décision de licenciement ou encore moins de savoir "si tout employeur normal aurait licencié". La question est de savoir si un tel employeur n'aurait jamais pris cette décision* »⁴.

3.

La CCT n° 109 ne donne que peu d'indications à propos du **degré de précision** que doit observer l'employeur lorsqu'il communique les motifs du licenciement.

Dans le rapport au Roi qui précède le texte de la CCT n° 109, les partenaires sociaux ont indiqué : « *L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste* » (c'est le Tribunal qui souligne).

Cette indication vise à « *rappeler que si l'employeur doit être suffisamment précis, on ne peut attendre de lui, non plus, qu'il doive déjà au stade de la notification des motifs du licenciement entrer dans les détails (par exemple chiffrés) des éléments communiqués au travailleur ni en donner les preuves* »⁵ (c'est le Tribunal qui souligne).

4.

La **charge de la preuve** des motifs du licenciement est régie par l'article 10 de la CCT n° 109.

Selon cette disposition, « *si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve* ».

Cette formulation, qui est quasiment un copier-coller de l'article 870 du Code judiciaire, donne cependant lieu à diverses interprétations en doctrine et jurisprudence.

Selon S. GERARD et S. SOTTIAUX, « *en vertu des principes généraux applicables au droit de la preuve, il faut considérer que dans cette hypothèse, la charge de la preuve pèse sur chacune des parties comme suit* :

- *l'employeur, qui a allégué dans son courrier que tel(s) élément(s) a (ont) fondé sa décision de licenciement doit démontrer la réalité de ces éléments et leur lien causal avec la décision de licenciement ;*
- *le travailleur, qui entend porter l'affaire en justice et, donc, contester la décision prise par l'employeur doit démontrer :*
 - o *soit que la décision prise est manifestement déraisonnable (et, donc, qu'elle n'entretient aucun lien avec sa conduite, son aptitude, les nécessités de fonctionnement de l'entreprise/du service ou qu'elle n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable),*
 - o *soit que la décision a en réalité été prise pour un autre motif que l'employeur entend masquer avec le(s) motif(s) exposé(s) dans le courrier de (motivation du)*

⁴ A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. CLESSE et H. MORMONT, Actualités et innovations en droit social, Liège, Anthemis, 2018, p. 67 ; c'est l'auteur qui souligne.

⁵ S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », R.D.S., 2018, liv. 3, p. 337

licenciement et dans ce cas, le travailleur doit démontrer la réalité de l'autre motif et son lien causal avec la décision de licenciement ;

- o soit encore que les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement sont inexistants. (...)

L'article 10, premier tiret, ne dispense donc pas l'employeur, selon nous, de l'obligation d'être en mesure de démontrer les motifs allégués dans l'écrit par lequel il a notifié les motifs du licenciement ainsi que le lien de causalité avec le licenciement. C'est en ce sens qu'a tranché une importante partie de la jurisprudence. »⁶.

5.

Le **contrôle judiciaire** sur la motivation du licenciement doit s'exercer sur quatre questions⁷ :

- 1) la vérification que les motifs invoqués entrent dans une des trois catégories de motifs autorisées par la C.C.T. n° 109 ;
- 2) le contrôle de la réalité des motifs invoqués par l'employeur ;
- 3) la vérification du lien causal entre les motifs invoqués et le licenciement ;
- 4) le contrôle, à la marge, du caractère suffisamment raisonnable des motifs évoqués.

*« Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs à l'appui de sa décision de licenciement, la jurisprudence considère, de manière constante, qu'il faut – mais il suffit – que l'employeur démontre la validité de l'un des motifs avancés, au regard des quatre questions précitées. Corrélativement, le travailleur ne peut se contenter de démontrer qu'un des motifs invoqués est manifestement déraisonnable pour que le licenciement, considéré au regard de l'ensemble des motifs invoqués, puisse être qualifié de manifestement déraisonnable »*⁸.

b) Application dans les faits

1.

Le Tribunal constate que les **motifs invoqués** par la S.R.L. DEN MEDICAL pour justifier le licenciement de Monsieur V. entrent dans les catégories de motifs autorisés par la C.C.T. n° 109.

En effet, tant dans sa lettre du 2 mars 2021 que dans celle du 6 avril 2021, la S.R.L. DEN MEDICAL a motivé le licenciement par des considérations liées :

- d'une part, à la rentabilité de Monsieur V. (la diminution de son chiffre d'affaires et l'absence de correspondance entre son profil et la stratégie commerciale de l'entreprise) ;
- d'autre part, à la mauvaise santé financière de l'entreprise à la suite de la crise du Covid-19 (et, par voie de conséquence, le souhait de réduire la masse salariale de la société).

⁶ S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », R.D.S., 2018, liv. 3, p. 346-347 et les réf. citées en note 85 ; c'est le Tribunal qui souligne

⁷ Trib. trav. Liège, div. Dinant, 21 mars 2016, R.G. 14/1188/A ; C. trav. Liège, div. Neufchâteau, 10 mai 2017, R.G. 2016/AU/24 ; Trib. trav. Brabant wallon, div. Nivelles, 11 mai 2017, R.G. 15/626/A ; C. trav. Liège, div. Liège, 8 juin 2017, R.G. 2016/AL/332

⁸ S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », R.D.S., 2018, liv. 3, p. 355

Il s'agit donc de motifs qui, d'une part, ont un lien avec « *l'aptitude du travailleur* » et, d'autre part, sont fondés sur « *les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* », au sens de l'article 8 de la CCT n° 109.

2.

Conformément aux règles régissant la charge de la preuve rappelées ci-dessus, il appartient à la S.R.L. DEN MEDICAL de démontrer la **réalité des motifs** qui ont fondé sa décision de licencier Monsieur V

Dans sa lettre du 2 mars 2021, la S.R.L. DEN MEDICAL a exposé sommairement les raisons justifiant sa décision, en faisant état des difficultés économiques suscitées par le Covid-19 et de la nécessité de limiter sa masse salariale totale. Ce faisant, elle a donné à Monsieur V un aperçu des motifs qui ont été à la base de son licenciement. Aucune disposition légale ne lui impose de fournir dès cette notification des chiffres détaillés à l'appui de sa décision.

Monsieur V a reproché à son employeur d'être trop vague et imprécis sur les raisons de son licenciement.

La S.R.L. DEN MEDICAL a dès lors fourni davantage de précisions dans sa lettre du 6 avril 2021 (soit endéans le délai fixé par l'article 5 de la CCT n° 109), en s'appuyant sur plusieurs données chiffrées, notamment :

- diminution de son chiffre d'affaires (« *omzetmassa* ») de 6 % ;
- diminution de sa marge brute (« *brutomarge* ») de 12 % ;
- diminution de son bénéfice brut (« *brutowinst* ») de 22,5 % ;
- diminution du chiffre d'affaires de Monsieur V de 11 % en moyenne entre 2016 et 2020.

Monsieur V. se prévaut d'une attestation établie par le comptable de la S.R.L. DEN MEDICAL (pièce n° 13 du dossier de pièces de la S.R.L. DEN MEDICAL) et dénonce des divergences entre les chiffres évoqués dans la lettre du 6 avril 2021 et ceux figurant dans les comptes annuels de la société.

Le Tribunal constate effectivement que les chiffres évoqués dans la lettre du 6 avril 2021 ne correspondent pas en tous points à ceux des comptes annuels.

Il convient toutefois de rappeler que le licenciement de Monsieur V. est intervenu début janvier 2021 ; les motifs de son licenciement lui ont été notifiés par deux courriers datés respectivement du 2 mars 2021 et du 6 avril 2021. Quant aux comptes annuels de l'exercice 2020, ils ont été approuvés par l'assemblée générale le 28 juin 2021 et déposés à la Banque nationale de Belgique (BNB) le 23 août 2021. Il peut donc être admis, comme le soutient la S.R.L. DEN MEDICAL, que celle-ci ne disposait pas des chiffres définitifs lorsqu'elle a notifié les motifs de son licenciement à Monsieur V.

Plus fondamentalement, pour apprécier l'existence des difficultés économiques alléguées par la S.R.L. DEN MEDICAL, le Tribunal estime qu'il faut se référer aux données figurant dans les comptes annuels, dont l'établissement est imposé par la loi et qui doivent faire l'objet d'un dépôt à la BNB.

À l'examen des comptes annuels (pièces n° 9 à 12 et 14 du dossier de pièces de la S.R.L. DEN MEDICAL), le Tribunal constate que la marge brute de la société est globalement à la baisse depuis 2016, la diminution la plus importante étant enregistrée en 2020 :

- marge brute en 2016 : 536.521 € ;

- marge brute en 2017 : 526.683 € ;
- marge brute en 2018 : 450.136 € ;
- marge brute en 2019 : 459.380 € ;
- marge brute en 2020 : 308.654 €.

Une tendance similaire s'observe pour le bénéfice/la perte à affecter :

- bénéfice/perte à affecter en 2016 : 70.255 € ;
- bénéfice/perte à affecter en 2017 : 76.246 € ;
- bénéfice/perte à affecter en 2018 : 28.174 € ;
- bénéfice/perte à affecter en 2019 : 17.423 € ;
- bénéfice/perte à affecter en 2020 : - 26.034 €.

Il est également établi que la S.R.L. DEN MEDICAL a contracté en 2020 un emprunt d'un montant de 140.000,00 €, somme qui lui a été versée le 2 décembre 2020 par une institution dénommée PMV/Z-LENINGEN – qui n'est pas un établissement de crédit (voir la rubrique 174/0 des comptes annuels 2020) – avec la communication « *vrijgave coronalening (...)* », soit « libération du prêt corona » (pièce n° 8 du dossier de pièces de la S.R.L. DEN MEDICAL).

Par ailleurs, le comptable de la S.R.L. DEN MEDICAL déclare dans une lettre du 15 septembre 2021 que (pièce n° 13 du dossier de pièces de la S.R.L. DEN MEDICAL) :

« sur base des chiffres officiellement déposés au 31/12/2020, (...) le dernier exercice clôturé a été très difficile du point de vue financier. Cela s'est manifesté à différents niveaux :

- *Le chiffre d'affaires annuel total de 2020 a diminué de 0,53 % par rapport à 2019, mais c'est surtout la marge bénéficiaire brute qui a subi une forte pression en 2020 et a connu une baisse d'environ 5% par rapport à 2019.*
- *Le résultat d'exploitation 2020 a fortement diminué, passant d'environ 51 000 € en 2019 à presque 0,00 € en 2020. Au niveau de l'EBIT⁹, 2020 affiche même un résultat négatif. En raison de ce qui précède, D.E.N. Medical sera également privée de liquidités à la fin de 2020. Il y a même eu un drainage effectif de la trésorerie en 2020. Afin de faire face à ce problème de liquidité, D.E.N. Medical a dû augmenter son taux d'endettement, entre autres en contractant un emprunt subordonné.*

Afin d'inverser cette tendance négative, une approche à différents niveaux était nécessaire, allant de l'augmentation du chiffre d'affaires et surtout de la marge brute à l'intervention au niveau des coûts. Tout cela dans le but de poursuivre une gestion opérationnelle saine dans la continuité » (c'est le Tribunal qui souligne).

Eu égard à l'ensemble de ces éléments, qui constituent des présomptions précises, graves et concordantes, le Tribunal considère que la S.R.L. DEN MEDICAL démontre l'existence et l'exactitude de motifs fondés sur « *les nécessités du fonctionnement de l'entreprise* », en l'espèce des considérations d'ordre économique relatives à la santé financière de la société.

3.

Ensuite, le Tribunal constate, d'après les faits qui lui sont soumis, que ce motif invoqué par la S.R.L. DEN MEDICAL pour justifier le licenciement de Monsieur V non seulement

⁹ Soit le bénéfice avant Intérêts et Impôts (en anglais *Earnings Before Interest and Taxes*)

existe, mais en outre est celui (ou un de ceux) qui a mené à la décision de licenciement, de sorte que le **lien de causalité** se trouve ainsi établi.

En effet, la société a fait état de ses difficultés économiques dès la notification du courrier du 2 mars 2021 et a indiqué « *nous sommes obligés de limiter la masse salariale totale* ». Dans son courrier du 6 avril 2021, elle a réitéré sa position en ces termes : « *notre activité économique a tellement diminué qu'il est nécessaire de réduire également la masse salariale. Légalement, nous préférons licencier l'employé le plus cher* ».

Contrairement à ce que soutient Monsieur V. , la crédibilité de cette justification n'est pas remise en cause par le fait que la masse salariale a augmenté entre 2020 (300.938,00 €) et 2021 (450.784,00 €).

En effet,

- l'année 2020 est une année au cours de laquelle la S.R.L. DEN MEDICAL, comme de nombreuses autres sociétés en Belgique, a dû faire appel au chômage temporaire pour force majeure ; sa masse salariale était donc anormalement basse.

- En outre, dans la mesure où Monsieur V. s'est vu notifier un préavis à prester et n'a effectivement quitté la S.R.L. DEN MEDICAL qu'en mai 2022, c'est en 2022 que la baisse de la masse salariale a dû être constatée. L'absence de réduction de la masse salariale en 2021 invoquée par Monsieur V. n'est en tout cas pas pertinente pour contredire les motifs avancés par la S.R.L. DEN MEDICAL.

Enfin, Monsieur V. ne démontre pas quel autre motif, non avouable, serait à l'origine de son licenciement.

4.

Enfin, il revient au Tribunal d'apprécier l'exercice du droit de licencier à la lumière de la figure de **l'employeur normal et raisonnable** et d'examiner si la S.R.L. DEN MEDICAL n'a pas exercé son droit de manière imprudente et disproportionnée.

En application des principes rappelés ci-dessus, le contrôle judiciaire est restreint à un contrôle marginal. Cette limitation se justifie non seulement par le nécessaire respect de la liberté de gestion de l'employeur dans son entreprise mais également en raison de « *l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge* » (commentaire de l'article 8 de la CCT n° 109).

Le juge doit examiner si un employeur normal et raisonnable, placé dans les mêmes circonstances et tenant compte du contexte de licenciement, aurait également procédé au licenciement, sans pour autant apprécier l'opportunité de la décision. Plus précisément, le licenciement sera manifestement déraisonnable s'il est décidé qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais procédé au licenciement dans ces circonstances.

Dans ces conditions, tout élément économique ou social présentant, aux yeux de l'employeur, un intérêt pour le bon fonctionnement de son entreprise permet, selon le Tribunal, de justifier un licenciement, sans qu'il appartienne au juge d'apprécier s'il s'agissait d'une nécessité

économique ou sociale. Tout licenciement opéré dans l'intérêt de l'entreprise doit, à ce titre, être considéré comme valable au regard de la C.C.T. n° 109¹⁰.

En l'espèce, le Tribunal est conscient qu'un licenciement justifié (en partie) par des difficultés financières et une décision d'y remédier notamment par le licenciement du travailleur « le plus cher », peut être vécue comme étant particulièrement brutale par l'employé qui en fait l'objet.

Cependant, vu le contrôle *marginal* auquel il est astreint, il n'appartient pas au juge de se mettre à la place de l'employeur pour décider en opportunité si une telle mesure était légitime.

On ne peut en l'espèce considérer qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais pris la décision de licencier Monsieur V. dans les circonstances économiques difficiles qui ont été évoquées ci-dessus.

5.

La S.R.L. DEN MEDICAL ayant démontré la validité de l'un des motifs avancés pour justifier sa décision de licenciement, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les considérations liées à la performance et au profil de Monsieur V. ∴

Le Tribunal constate que le licenciement de Monsieur V. ne peut être qualifié de manifestement déraisonnable. Monsieur V. ne peut dès lors prétendre à une indemnité à ce titre.

B. ARRIERES DE COMMISSIONS

B.1. Rappel des principes

1.

La loi sur le contrat de travail du 3 juillet 1978 fixe les bases de calcul des commissions des représentants de commerce.

Ces dispositions sont impératives. Il s'agit du minimum de protection auquel le représentant de commerce peut prétendre.

Le contrat de travail peut donc augmenter (mais non diminuer) la protection du représentant de commerce.

2.

En l'espèce, Monsieur V. était chargé de prospecter, visiter et vendre le matériel et les services de la S.R.L. DEN MEDICAL dans la partie francophone de la Belgique et au Grand-Duché du Luxembourg.

Le contrat de travail précise que Monsieur V. n'a pas de droit exclusif de représentation (article 1 du contrat de travail).

Il en résulte qu'il n'a pas droit aux commissions sur les commandes qui sont passées sans son intervention dans son secteur.

¹⁰ voy. en ce sens : S. GERARD, S. SOTTIAUX, « Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante », R.D.S., 2018, liv. 3, p. 357

Sur base des dispositions légales et du contrat de travail conclu en l'espèce, les principes applicables en cours de contrat sont les suivants :

- La commission est due sur tout ordre accepté par la S.R.L. DEN MEDICAL, même s'il n'est pas suivi d'exécution, sauf en cas d'inexécution par la faute de Monsieur V.
(article 90, alinéa 1^{er} de la loi et article 4.2 §1^{er} du contrat de travail).
- Tout ordre est présumé accepté, sauf refus ou réserves formulées par écrit par la S.R.L. DEN MEDICAL à Monsieur V. dans un délai de 7 jours civils à compter de la date à laquelle la commande est devenue ferme et définitive (article 90, alinéa 2 et article 4.2 §1^{er} du contrat de travail). Une commande est ferme et définitive lorsque la S.R.L. DEN MEDICAL est en possession de toutes les informations indispensables à l'exécution de la commande (article 4.2 §1^{er} du contrat de travail).
- La commission est de 5% du montant net facturé après déduction de tous les rabais, ristournes, notes de crédit, taxes ou frais quelconques. La loi n'impose aucune base de calcul de la commission ; sur ce point, les parties sont donc parfaitement libres.
Si la commande n'est pas exécutée pour une autre raison que la faute de Monsieur V.
la commission est calculée sur le prix indiqué sur la commande acceptée (article 4.2 §2 du contrat de travail).
- Chaque mois, Monsieur V. doit recevoir un relevé des commandes acceptées le mois précédent et donnant droit à une commission (article 97 de la loi sur le contrat de travail et article 4.2 §3 du contrat de travail).
- La commission est due 15 jours civils à partir du dernier jour du mois au cours duquel la commande est facturée.

Si la commande n'est pas exécutée, en tout ou en partie, pour une autre raison que la faute de Monsieur V., la commission qui est due est payable 15 jours civils après le dernier jour du mois au cours duquel la non-exécution est devenue définitive.

Sur base des dispositions légales et du contrat de travail conclu en l'espèce, les principes applicables en cas de suspension ou de cessation du contrat de travail sont les suivants :

- En cas de cessation du contrat, la S.R.L. DEN MEDICAL doit payer à Monsieur V.
le montant intégral des commissions sur tous les ordres acceptés dans le délai de 30 jours qui suit la cessation du contrat (article 99).
- Monsieur V. a droit à la commission sur les ordres qu'il a apportés, même lorsque ceux-ci ne sont acceptés que pendant la suspension ou après la cessation du contrat (article 91 de la loi et article 4 §5 du contrat de travail).

Le paiement doit être effectué dans les 30 jours de l'acceptation de la commande (article 99 de la loi et article 4 §5 du contrat de travail).

- Monsieur V. a droit à la commission sur les ordres donnés par la clientèle pendant toute la durée de la suspension ou pendant une période de trois mois suivant la cessation du contrat, lorsqu'il prouve qu'au cours de l'exécution de son contrat, il a

établi avec le client un contact direct qui a été suivi par des faits ayant conduit à l'acceptation des ordres en cause (article 92 et article 4 §5 du contrat de travail)

Le paiement doit être effectué avant la fin du 4^{ème} mois suivant la fin du contrat (article 99 de la loi et article 4 §5 du contrat de travail)

Les commissions dues au cours de l'exécution du contrat, pendant sa suspension ou après sa cessation, portent intérêt de plein droit à dater de leur exigibilité (article 100 de la loi).

3.

En vertu de l'article 870 du Code judiciaire et 8.4 du « Nouveau Code civil », il appartient à Monsieur V de démontrer que des arriérés de commissions lui sont dus.

Toutefois, chaque partie doit collaborer à la charge de la preuve et doit démontrer ses propres allégations.

B.2. Application dans les faits

1. Arriérés de commissions sur commandes non suivies d'exécution

1.

Monsieur V. soutient que la S.R.L. DEN MEDICAL lui doit 1.495,97 € de commissions sur des commandes qui n'ont pas été exécutées.

Il invoque l'article 4.2 §1^{er} de son contrat de travail en vertu duquel la commission est due pour toutes les commandes acceptées par l'employeur, y compris celles dont la non-exécution n'est pas due à la faute du représentant commercial.

Il épingle avec précision 18 factures (en réalité 18 notes de crédit) de 2018, 2019, 2020 et 2021 qui ont donné lieu à une déduction du décompte de ses commissions.

Il demande condamnation de la S.R.L. DEN MEDICAL au paiement de 1.495,97 €, majorés de 229,48 € de pécule (soit 15,34% de la commission).

En réalité, à l'examen de ce poste de demande, il apparaît que ce qui est réclamé ce sont des commissions qui ont été déduites du décompte de Monsieur V : suite à des notes de crédit émises par la S.R.L. DEN MEDICAL. Il ne s'agit pas nécessairement de commandes non exécutées.

2.

La S.R.L. DEN MEDICAL reconnaît avoir commis deux erreurs sur les factures 19700145 et 19700897 et devoir la somme de 306,90 € à titre d'arriérés de commissions à Monsieur V de ce fait.

Elle analyse ensuite les 18 notes de crédit épinglées par Monsieur V et apporte une justification pour chaque note de crédit qui a été accordée au client et qui a donné lieu à une déduction des commissions de Monsieur V :

Elle estime, sous réserve des erreurs précitées, que Monsieur V a reçu tout ce qui lui était dû.

3.

La S.R.L. DEN MEDICAL ne démontre pas avoir refusé par écrit (conformément à la loi et au contrat de travail) la moindre commande apportée par Monsieur V. dans le délai requis.

Les commandes sont donc toutes présumées acceptées.

La S.R.L. DEN MEDICAL produit en pièce n°20 un listing des commandes de Monsieur V dans lequel elle a surligné les factures qui ont, selon elle, fait l'objet des notes de crédit contestées par Monsieur V.

En l'absence de contredit de Monsieur V à cet égard, le Tribunal tient pour établi que les factures reprises dans ce listing ont donné lieu au paiement d'une commission. Seule la déduction sur ces commissions qui est intervenue par la suite en raison de notes de crédit est donc en litige.

Monsieur V soutient que les notes de crédit qu'il invoque ont donné lieu à une déduction sur ses commissions. DEN MEDICAL ne le conteste pas. Le Tribunal le tient donc également pour acquis.

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal doit décider, pour chaque note de crédit épinglée par Monsieur V, si c'est à juste titre ou non que la S.R.L. DEN MEDICAL a répercuté la note de crédit sur ses commissions.

Il faut distinguer deux hypothèses différentes :

- La commande a été exécutée : dans ce cas, le contrat de travail prévoit que la commission est de 5% sur le montant net facturé après déduction (notamment) des notes de crédit ; C'est donc à juste titre que la S.R.L. DEN MEDICAL a déduit des commissions de Monsieur V un montant de 5% calculé sur les notes de crédit ; ni le contrat de travail, ni la loi sur le contrat de travail ne donne à Monsieur V le droit à une commission sur un montant différent de celui qui a été facturé. Il importe peu dans ce cas que l'erreur vienne de Monsieur V ou pas. Par conséquent, les corrections de factures liées à une erreur de prix ou de quantité doivent avoir une répercussion sur les commissions dues à Monsieur V.
- La commande n'a pas été exécutée : la commission est due sauf si c'est en raison de la faute de Monsieur V que la commande n'a pas été exécutée. Dans ce cas, il appartient à la S.R.L. DEN MEDICAL d'établir que c'est en raison de la faute de Monsieur V que la commande n'a pas été exécutée. Si cela n'est pas démontré, la note de crédit ne peut être répercutée sur les commissions de Monsieur V.

Lorsque c'est à juste titre que la S.R.L. DEN MEDICAL entend répercuter la note de crédit sur les commissions de Monsieur V, elle ne peut-elle le faire qu'à condition que Monsieur V ait effectivement perçu la commission sur la facture initiale. En effet, si la facture initiale n'a pas donné lieu à une commission dans le chef de Monsieur V, la note de crédit correspondante ne peut donner lieu à une déduction sur ses commissions.

Il y a donc lieu à chaque fois de vérifier si la facture (qui a fait l'objet de la note de crédit) est reprise dans le listing des commandes de Monsieur V, (pièce n° 20 de la S.R.L. DEN MEDICAL).

Chaque note de crédit a donc été analysée afin de déterminer :

- Quelle est sa justification
- Si la commande a été exécutée (si la S.R.L. DEN MEDICAL soutient qu'elle n'a pas été exécutée, il lui appartient de le prouver)
- Si elle ne l'a pas été, si c'est en raison de la faute de Monsieur V
- Si elle correspond à une facture ayant donné lieu au paiement d'une commissions en faveur de Monsieur V (la facture annulée est-elle reprise dans le listing des commandes de Monsieur V ; pièce n° 20 de la S.R.L. DEN MEDICAL)
- Le montant dû en conséquence à Monsieur V

Cette analyse a été reprise dans le tableau ci-dessous¹¹.

Un cas particulier sera ensuite envisagé. Il s'agit d'un cas où aucune commande n'a été enregistrée par la SRL DEN MEDICAL.

Numéro de NC	Justification	La commande a-t-elle été exécutée ?	Commande inexécutée par la faute de VH ?	La facture annulée ou rectifiée par NC a-t-elle donné lieu au paiement d'une commission ?	Dû à VH
1970092 (pièce 19 A)	Pas de justification	Oui – pas de preuve d'inexécution apportée par DM	/	Oui mais la NC est injustifiée	88,20 €
1970093 (pièce 19B)	Pas de justification	Oui - pas de preuve d'inexécution apportée par DM	/	Oui mais la NC est injustifiée	88,20 €
19700292 (pièce 19C)	erreur de prix	Oui	/	Oui et NC peut être répercutée sur commissions	0,00 €
19700293 (pièce 19 D)	erreur de prix	Oui	/	Oui et NC peut être répercutée sur commissions	0,00 €
19700485 (pièce 19 E)	erreur de quantité	Oui	/	Oui et NC peut être répercutée sur commissions	0,00 €
19700520 (pièce 19 F)	erreur de quantité	Oui	/	Non Seule la facture correcte apparaît et non la facture 181298 - la NC	6,50 €

¹¹ Dans ce tableau, Monsieur V.
NC signifie note de crédit.

est appelé VH et la S.R.L. DEN MEDICAL est appelée DM ;

				ne peut donc être répercutée sur les commissions	
19700794 (pièce 19 G)	TVA incorrecte	Oui	/	Non Seule la facture correcte apparaît et non la facture 19700795 - la NC ne peut donc être répercutée sur les commissions	176,40 €
19700896 (pièce 19 H)	Adresse incorrecte	Oui	/	Non Seule la facture correcte apparaît et non la facture 19700897 - la NC ne peut donc être répercutée sur les commissions	130,50 €
19701150 (pièce 19 J)	Demande de geste commercial du client	Non	Non – voir explication ci-dessous (1)	Non La NC ne peut être répercutée sur les commissions	36,23 €
20700185 (pièce 19 K)	Absence de prépaiement du client	Non	Non – voir explication ci-dessous (2)	Oui mais la NC ne peut être répercutée sur les commissions	7,57 €
20700192 (pièce 19 L)	Absence de prépaiement du client	Non	Non – voir explication ci-dessous (2)	Oui mais la NC ne peut être répercutée sur les commissions	7,07 €
20700393 (pièce 19 M)	Produit plus autorisé à la vente	Non	Non – voir explication ci-dessous (3)	Oui mais la NC ne peut être répercutée sur les commissions	72,50 €
20700531 (pièce 19 N)	Erreur de facturation – la facture initiale ne correspond pas au bon de commande	Oui	/	Oui et NC peut être répercutée sur les commissions	0,00 €
20700540 (pièce 19 O)	Erreur de facturation – la facture initiale ne correspond pas au bon de commande	Oui	/	Oui et NC peut être répercutée sur les commissions	0,00 €
20700857 (pièce 19 P)	Adresse de facturation	Oui	/	Non, Seule la facture correcte apparaît – pas la facture	482,00 €

	et référence incorrectes			20700858 - la NC ne peut donc être répercutée sur les commissions	
20700933 (pièce 19 Q)	Quantité corrigée à la demande du client après la commande	Partiellement – elle est donc en partie inexécutée	Non – geste commercial accordé par DM	Oui mais la NC ne peut être répercutée sur les commissions	12,58€
21700302 (pièce 19R)	Modification de la commande à la demande du client : annulation suivie d'une commande plus importante	Oui – commande plus importante		Oui et la NC peut être répercutée sur les commissions (VH ne peut cumuler les commissions sur la 1ère commande et sur celle, plus importante, qui l'a remplacée)	0,00 €
TOTAL					1.107,75 €

- (1) La S.R.L. DEN MEDICAL ne démontre pas l'existence d'une faute dans le chef de Monsieur V . Au contraire, il résulte de l'e-mail du client du 6 novembre 2019 qu'il a sollicité un geste commercial ; cela témoigne d'une faveur qui lui a été accordée par la S.R.L. DEN MEDICAL et non d'une faute de Monsieur V
- (2) La S.R.L. DEN MEDICAL a décidé de ne pas exécuter la commande en l'absence de prépaiement du client. La commande est toutefois réputée acceptée car la S.R.L. DEN MEDICAL ne l'a pas refusée dans le délai requis. L'absence d'exécution de la commande n'est donc pas imputable à Monsieur V
- (3) La S.R.L. DEN MEDICAL précise que le produit n'était plus autorisé à la vente. La commande est toutefois réputée acceptée car la S.R.L. DEN MEDICAL ne l'a pas refusée dans le délai requis. L'absence d'exécution de la commande n'est donc pas imputable à Monsieur V . La S.R.L. DEN MEDICAL ne démontre pas que Monsieur V devait connaître l'interdiction de vendre ce produit.

Le Tribunal note que la S.R.L. DEN MEDICAL reconnaît son erreur pour les notes de crédit reprises ci-dessus en gras pour un montant total de 306,90 € (pièces 19 G et H).

Note de crédit 19700967 (pièce 19 I)

La S.R.L. DEN MEDICAL soutient qu'il n'y a pas eu de bon de commande transmis par Monsieur V .

Force est de constater que Monsieur V/ ne répond pas à cet argument et n'apporte pas le moindre commencement de preuve de l'existence d'un bon de commande.

Son droit à la commission n'est donc pas établi.

C'est donc à juste titre que la note de crédit a été répercutée sur ses commissions (la facture initiale étant reprise dans le listing de ses commandes et ayant donc donné lieu à une commission par hypothèse induite).

Total des sommes dues :

Arriérés de commissions : **1.107,75 €**

Pécule sur les arriérés de commissions : 15,34% de 1.107,75 € = **169,93 €**

2. Commissions sur les produits BEWELL INNOVATIONS

1.

Monsieur V soutient que grâce à son activité de prospection et de négociation, des produits BEWELL INNOVATIONS ont été commandés et installés au début de l'année 2020 à l'hôpital Erasme, au Chirec Delta et au Centre hospitalier Epicura.

Il soutient qu'il n'a pourtant pas reçu de commissions pour ces affaires et qu'il n'a jamais reçu les relevés des ordres pour ces affaires.

Sur base des éléments dont il dispose (soit les offres faites à Erasme et au Centre hospitalier Epicura) et qu'il extrapole pour le Chirec, il évalue ses commissions à la somme de 9.722,50 € à majorer de 1.491,43 € de pécules.

2.

La S.R.L. DEN MEDICAL soutient que les produits BEWELL INNOVATIONS n'ont jamais été vendus, raison pour laquelle BEWELL INNOVATIONS a mis fin à la collaboration avec elle.

Selon elle, les pièces produites par **Monsieur V** ne font pas la preuve de la vente de tels produits à l'hôpital Erasme. Selon elle, elles font seulement la preuve qu'Erasme était intéressé par ces produits mais non la preuve d'une vente effective.

Elle souligne d'ailleurs que **Monsieur V** ne produit aucun document probant (bon de commande ou autre) alors qu'il a été occupé chez la S.R.L. DEN MEDICAL jusqu'au 31 mai 2022 et qu'il aurait donc pu recueillir les documents nécessaires pour étayer sa thèse si ces documents existaient.

A titre subsidiaire, la S.R.L. DEN MEDICAL conteste le mode de calcul des commissions présenté par **Monsieur V**.

3.

La thèse de **Monsieur V** est fondée sur ses pièces III.5 à III.9.

La pièce III.5 n'établit nullement l'existence d'une commande d'ERASME. Elle établit tout au plus que cet hôpital s'intéresse au produit et s'interroge sur le mode de livraison et sur les dimensions des kiosques BEWELL.

La pièce III.6 fait en revanche la preuve de l'achat de kiosques par ERASME puisque **Monsieur M** Chef du service informatique d'ERASME, écrit à **Monsieur V** : le 20 janvier 2020 « *Pourrions-nous convenir d'un entretien pour discuter des aspects IT (system requirements, interfaçage IT) des deux kiosques que nous acquérons. J'ajoute nos secrétaires pour convenir d'une date.* » (c'est le Tribunal qui met en évidence).

la S.R.L. DEN MEDICAL ne s'explique pas à cet égard alors que cet e-mail est univoque. Monsieur V. : y a d'ailleurs répondu le jour même qu'il transmettait la demande à Monsieur M. car celui-ci avait repris le dossier. La thèse de la S.R.L. DEN MEDICAL de l'absence de conclusion de toute vente manque donc de crédibilité.

La pièce III.7. démontre seulement que le CHIREC collabore avec BEWELL INNOVATIONS pour l'informatisation de son hôpital mais non que le CHIREC DELTA a acheté du matériel BEWELL INNOVATIONS par l'intermédiaire de la S.R.L. DEN MEDICAL.

La pièce III.7 bis n'est pas suffisante non plus pour faire cette preuve car il s'agit seulement d'une invitation à une réunion relative aux kiosques à laquelle sont notamment conviés un médecin du CHIREC et Monsieur V. . Cela n'est pas suffisant pour établir l'existence d'une commande effective.

La pièce III.8 termine de convaincre qu'ERASME a acquis du matériel BEWELL. En effet, elle démontre qu'en septembre 2021, Monsieur V. a relayé à BEWELL INNOVATIONS des inquiétudes d'ERASME concernant les capteurs et l'absence de réponse de BEWELL INNOVATIONS.

Au regard de ces pièces, le Tribunal estime que Monsieur V. n'établit pas que la S.R.L. DEN MEDICAL a vendu des produits BEWELL au CHIREC ni au centre hospitalier EPICURIA. Il établit en revanche la vente de produits BEWELL à ERASME.

En l'absence d'informations pertinentes produites par la S.R.L. DEN MEDICAL malgré les preuves apportées par Monsieur V. , il y a lieu de retenir les montants avancés par Monsieur V. lesquels sont fondés sur les offres qu'il a faites à ERASME le 31 octobre 2019 :

- Location de 2 kiosques pendant 6 mois : 22.800,00 €
- Achat de 2 kiosques après une période de location : 54.000,00 €
- Total : 76.800,00 €
- Commission de 5% : **3.840,00 €**
- Pécule sur commission : 15,34% de 3.840,00 € : **589,06€**

3. Commissions dues pour l'entretien des applicateurs des clips FILSHIES

1.

Monsieur V. : expose qu'il a perçu les commissions pour l'entretien de ces applicateurs depuis 2019 mais qu'il a constaté qu'il n'en avait pas reçu pour les années antérieures. Selon lui, cela résulte sans ambiguïté du listing de ses ventes produit par la S.R.L. DEN MEDICAL en pièce n° 20 (la référence 003/OH n'est selon lui suivie de la mention d'aucune commission).

A ce titre, il réclame la somme de 4.699,15 € à majorer du pécule de 720,85 € et ce pour la période de 2009 à 2018.

2.

La S.R.L. DEN MEDICAL soutient que Monsieur V. a perçu les commissions dues sur ces applicateurs.

3.

L'examen des pièces renseignées par la S.R.L. DEN MEDICAL permet de constater que Monsieur V a effectivement perçu des commissions sur les applicateurs FILSHIES antérieurement à 2019.

Ainsi, sans être contredit sur ce point, la S.R.L. DEN MEDICAL indique, à titre exemplatif, que :

- sa pièce n°21 constitue un aperçu des commandes de février 2018 de Monsieur V
- le raccourci CLI qui y est repris en 4^{ème} colonne fait référence aux Clips Filshies.

Il résulte de ce relevé que Monsieur V a perçu des commissions sur ces clips Filshies pour le mois de février 2018.

Le montant total des commissions dues à Monsieur V pour ce mois de février 2018, soit 1.691,38 €, correspond au montant des commissions perçues en mars 2018 par Monsieur V (compte individuel qu'il produit en pièce n° III.13).

Le relevé des commissions de février 2018 (pièce n°21 de la S.R.L. DEN MEDICAL) est en outre corroboré par le listing des ventes de Monsieur V (pièce n°20 de la S.R.L. DEN MEDICAL) qui reprend effectivement pour le mois de février de l'année 2018, différentes ventes de clips Filshies. Les montants des factures correspondent aux montants repris sur le relevé de commissions précité.

Monsieur V n'apporte aucun contredit utile à cet égard. Contrairement à ce qu'il semble soutenir, ce listing des ventes ne reprend le montant des commissions pour aucune vente. Il n'est, comme son nom l'indique, qu'un listing des ventes réalisées à l'initiative de Monsieur V, qui doivent donner lieu au paiement de commissions.

En conclusion, Monsieur V ne fait donc pas la preuve qu'il n'a pas perçu de commissions sur les clips FILSHIES avant 2019.

4. Commissions provisionnelles depuis 2019

1.

Monsieur V demande que la S.R.L. DEN MEDICAL soit condamnée à lui payer la somme provisionnelle de 2.500,00 €. Il soutient que suite au changement de logiciel de comptabilité en 2019, il n'a plus été à même de vérifier le calcul de ses commissions et qu'il n'a jamais reçu de relevé des ordres repris dans le nouveau logiciel ; ce programme ne serait du reste pas fiable car le chiffre d'affaires varierait encore plusieurs années plus tard. Enfin, certaines factures ne lui ont jamais été fournies. Il serait donc dans l'impossibilité de vérifier les montants qui lui sont dus.

A titre subsidiaire, il demande que le Tribunal désigne un expert-comptable chargé de vérifier le montant exact des commissions qui lui sont dues depuis 2018.

2.

La S.R.L. DEN MEDICAL soutient que la demande de Monsieur V n'est pas fondée car elle lui fournit le listing de ses commandes, soit sa pièce n°20, et qu'elle procède de la même façon pour tous les représentants de commerce.

3.

La loi et le contrat de travail imposent à la S.R.L. DEN MEDICAL de transmettre tous les mois à Monsieur V le relevé des commandes acceptées le mois précédent.

la S.R.L. DEN MEDICAL ne démontre pas avoir effectivement remis un tel listing chaque mois à Monsieur V. depuis 2019. Elle n'apporte aucune explication précise sur la façon dont elle transmet cette information à Monsieur V

Le Tribunal estime que le listing qu'elle produit en pièce n°20 est de nature à répondre à cette obligation légale, pour autant qu'il soit transmis chaque mois.

Les pièces produites par Monsieur V (pièces n° III.1) démontrent que Monsieur V a rencontré des difficultés pour vérifier le montant de ses commissions à tout le moins à partir du mois d'avril 2020.

Par e-mail du 28 avril 2020, il a mis en exergue les différences constatées entre le chiffre d'affaires repris sur le *Dropbox* et le chiffre d'affaires repris comme base de calcul sur ses fiches de paie.

Force est de constater que la S.R.L. DEN MEDICAL n'apporte aucune explication à cette différence.

Ainsi, en réponse à l'e-mail de Monsieur V, elle écrivait le 29 avril 2020,

« On n'a pas reçu d'explication à présent pour la différence.

Les chiffres exacte viennent du logiciel de comptabilité Exact Online, qui génère les factures, et qui lui est correcte. C'est de là que tu reçois ton fichier pour le calcul de tes commissions.

Soit donc conscient qu'il y ait une différence avec le fichier excel MASTER sur le dropbox, qui lui est indicatif. » (c'est le Tribunal qui met en évidence)

Le Tribunal en retient que la S.R.L. DEN MEDICAL ne sait pas expliquer la différence mais demande à Monsieur V de ne pas s'en soucier et d'accepter tels quels les chiffres du logiciel de comptabilité, bien qu'ils aboutissent à des commissions moindres

Encore aujourd'hui, la S.R.L. DEN MEDICAL n'apporte aucune explication et ne fournit pas le moindre calcul de nature à démontrer que Monsieur V. aurait été rempli de ses droits.

Sur base du tableau établi par Monsieur V (pièce III.12) et non utilement contesté par la S.R.L. DEN MEDICAL, la différence de commissions est de :

- + 456,19 € en faveur de Monsieur V pour 2018
- - 1.113,34 € en défaveur de Monsieur V. pour 2019
- - 529,27 € en défaveur de Monsieur V pour 2020
- - 1.337,39 € en défaveur de Monsieur V pour 2021
- Soit un total de 2.523,81 €.

Bien que Monsieur V demande une somme provisionnelle de 2.500,00 €, force est de constater qu'il n'expose pas comment sa demande pourra ensuite être définitivement chiffrée.

Il ne demande pas que la S.R.L. DEN MEDICAL soit condamnée à produire les factures manquantes ou un quelconque relevé qu'il identifierait. Il ne demande en outre la désignation d'un expert-comptable qu'à titre subsidiaire (c'est-à-dire si le Tribunal ne fait pas droit à sa demande principale) et non pour établir le montant définitivement dû par la S.R.L. DEN MEDICAL.

Dans ces conditions, le Tribunal considère qu'il y a lieu de lui octroyer la somme de **2.500,00 €** qu'il réclame *ex aequo et bono* et ce à titre définitif et non provisionnel.

Il faut y ajouter le pécule sur ces commissions : 15,34% de 2.500,00 € = **383,50 €**.

C. ARRIERES DE REMUNERATION VARIABLE POUR LES JOURS FERIÉS

C.1. Position des parties

Monsieur V soutient que la S.R.L. DEN MEDICAL n'a jamais pris en compte ses commissions pour le calcul de la rémunération des jours fériés et ce depuis son engagement en 2009.

Il a établi le calcul des arriérés de rémunération qui lui sont dus à ce titre de 2010 à 2022.

La S.R.L. DEN MEDICAL ne conteste pas que les commissions doivent être prises en compte pour le calcul de la rémunération des jours fériés mais elle soutient que Monsieur V a bien été rémunéré sur cette base pour les jours fériés.

C.2. Position du Tribunal

Force est de constater que la S.R.L. DEN MEDICAL se contente d'indiquer qu'elle a calculé correctement la rémunération des jours fériés sans toutefois en apporter le moindre commencement de preuve.

Or sur base des informations dont le Tribunal dispose (soit les fiches de paie de Monsieur V), il apparaît que pour l'année 2021 et les mois de janvier à mai 2022, le salaire des jours fériés n'a été calculé que sur la rémunération fixe.

En effet, en janvier 2021, le salaire fixe pour une journée de travail est de 238,39 € (soit 3.099,02 €/13). Or c'est ce montant qui a été attribué à Monsieur V pour le jour férié de janvier.

Le même constat peut être fait pour tous les autres mois de 2021 comprenant un ou des jours fériés (soit avril, mai, juillet, novembre et décembre) ainsi que pour les mois d'avril et mai 2022.

La S.R.L. DEN MEDICAL ne conteste pas le calcul tel que présenté par Monsieur V

Il y a donc lieu de le retenir.

Il sera donc fait droit à la demande de Monsieur V, en ce qu'elle porte sur les années 2021 et 2022, soit :

- 2021 : 950,92 €
- 2022 : 367,44 €
- Total : **1.318,36 €**.

L'analyse des comptes individuels de 2010 à 2020 est moins aisée.

Le Tribunal constate à l'examen de ces comptes individuels que :

- De 2010 à 2012 :
 - o un « *salaire brut fixe* » par mois a été payé (soit par exemple en 2010, 4.200,00 € brut par mois) qui couvre tous les jours de prestation effectifs, les jours de congé et les jours fériés
 - o un montant global brut de rémunération (« *salaires bruts avant calcul ONSS* ») a été payé dont le compte individuel ne fournit aucun détail : il n'est donc pas possible de savoir si ce montant comprend ou non une rémunération variable des jours fériés.
- De 2013 à 2020 :
 - o Un salaire brut fixe par mois (« *gewone prestaties* ») a été payé (soit en 2013 4.559,04 € brut) qui couvre tous les jours de prestation effectifs, les jours de congé et les jours fériés
 - o Un montant spécifique (sous le code 220) pour la rémunération des jours fériés (« *wettelijke feestdag* ») a été payé (sauf pour 2014), qui pourrait correspondre à la rémunération variable des jours fériés.

Les parties ne se sont pas expliquées sur ces postes (« *salaires bruts avant calcul ONSS* » de 2010 à 2012 et « *wettelijke feestdag* » de 2013 à 2020). Il y a donc lieu de rouvrir les débats sur ce point.

D. DOMMAGES ET INTÉRÊTS – NON-RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET RISQUES PSYCHO SOCIAUX

D.1. Position des parties

Monsieur V reproche à la S.R.L. DEN MEDICAL de l'avoir écarté du fonctionnement de la société et de l'avoir isolé de l'activité commerciale. Ces agissements se sont manifestés de plusieurs manières : retrait d'outils de travail (modification de ses accès à *Dropbox*), éviction d'une réunion, absence de formation, absence d'information quant au suivi de la clientèle de son secteur d'activités,... Ce faisant, la S.R.L. DEN MEDICAL a méconnu ses obligations contractuelles et ses obligations en matière de bien-être au travail. Il demande l'octroi d'un montant de 3.500,00 € à titre de réparation de son dommage.

La S.R.L. DEN MEDICAL, à titre principal, conteste les griefs formulés par Monsieur V. Le problème d'accès à *Dropbox* ne résulte pas d'une décision de la société mais d'un problème technique. La société n'a pas cherché à exclure Monsieur V de la réunion du 21 janvier 2021 ; elle a tenu compte des préoccupations de Monsieur V concernant les mesures anti-Covid et lui a donné la possibilité de suivre la formation à une date ultérieure. C'est Monsieur V qui s'est distancié du groupe. Concernant ses clients, la société a dû prendre les mesures qui s'imposaient à la suite de ses nombreuses périodes d'incapacité de travail.

À titre subsidiaire, dans l'hypothèse où une faute serait considérée comme établie dans son chef, la S.R.L. DEN MEDICAL demande la réduction des dommages et intérêts à 1,00 € symbolique.

D.2. Position du Tribunal

a) Rappel des principes applicables

L'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après, la loi du 4 août 1996), impose à l'employeur de prendre « *les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* », étant entendu que le bien-être est recherché par des mesures qui ont notamment trait aux aspects psychosociaux du travail (article 4, § 1^{er}, al. 2, 3^o, de la loi du 4 août 1996).

Les **risques psychosociaux** au travail sont définis comme suit : « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* » (article 32/1 de la loi du 4 août 1996 ; c'est le Tribunal qui souligne).

Selon les travaux préparatoires de la loi du 4 août 1996¹², les relations interpersonnelles au travail visent « *les rapports sociaux entre travailleurs ainsi que les rapports sociaux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie (relations avec les collègues, relation avec le chef direct, possibilités de contact, isolement social sur le lieu de travail, communication)* ». » (c'est le Tribunal qui souligne).

En vertu du droit commun de la responsabilité contractuelles, « *Le manquement de l'employeur aux obligations qui lui sont imposées par ou en vertu de la loi en matière de bien-être au travail peut être sanctionné par une **indemnisation**, pourvu que le travailleur démontre non seulement la faute, mais également le préjudice qu'il subit et le lien de causalité entre la faute commise et celui-ci* »¹³ (c'est le Tribunal qui met en évidence).

b) Application dans les faits

1.

Le Tribunal observe que dès le 6 janvier 2021, soit le lendemain de la notification de son licenciement, Monsieur V n'avait plus accès à certains dossiers et fichiers sur *Dropbox* (pièce n° IV.1 du dossier de pièces de Monsieur V), alors que ceux-ci étaient toujours accessibles à l'un de ses collègues (pièce n° IV.2 du dossier de pièces de Monsieur V).

Lorsqu'il a fait appel au support informatique, il lui a été indiqué que « *Il dites la que vosre accès a été supprimé, pas les dossiers, seulement l'accès. C'est parce que 5/1 le dossier « produits » sous « Verkoop/Didier » a été supprimée. (celui que j'ai restauré ce matin) En cas de suppression, il enlève également les droits (sic)* » (pièce n° IV.1 du dossier de pièces de Monsieur V, ; c'est le Tribunal qui souligne).

Dans un courriel du 11 janvier 2021, Monsieur V a sollicité l'accès à un dossier *Dropbox* pour pouvoir envoyer une offre. L'administrateur de la S.R.L. DEN MEDICAL, Monsieur M lui a répondu « *Bonjour J'ai rétabli l'accès au fichier Produits. (...)* » (pièce n° IV.1 du dossier de pièces de Monsieur V. ; c'est le Tribunal qui souligne).

L'ensemble de ces éléments démontre que Monsieur V a été privé sciemment et temporairement par son employeur de l'accès à des « *instruments nécessaires à l'accomplissement de son travail* » au sens de l'article 20, 1^o, de la loi du 3 juillet 1978 relative

¹² Exposé des motifs, Doc. parl., Ch., sess. ord., 2013-2014, n° 53 3101/001, p. 23.

¹³ C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, JTT, 2014, p. 135.

aux contrats de travail (Monsieur V, : indique avoir retrouvé l'accès aux fichiers le 25 janvier 2021 [pièce n° 5 du dossier de pièces de la S.R.L. DEN MEDICAL]).

Ce comportement de la S.R.L. DEN MEDICAL, qui intervient au lendemain de la notification du licenciement de Monsieur V et ne repose sur aucune justification, constitue un manquement contractuel.

2.

Ensuite, le Tribunal constate que Monsieur V, : a été évincé de la réunion qui s'est tenue le 21 janvier 2021 et qui avait pour objet une formation relative à la démonstration d'un nouveau produit (AVANOS).

Il ressort des pièces produites que Monsieur V : était invité à cette réunion. La veille de la réunion et sans nouvelle depuis le 8 janvier 2021, il a adressé un e-mail à ses collègues pour obtenir la confirmation de la tenue de la réunion et savoir si tout le monde y était invité. Il a fait part à cette occasion de sa crainte que les distanciations physiques liées au Covid-19 ne soient pas respectées. Son collègue, Monsieur D, lui a répondu qu'il avait été décidé que la réunion aurait lieu sans lui pour respecter les distanciations physiques et qu'une autre réunion serait organisée pour lui fournir cette formation (pièce n° IV.3 du dossier de pièces de Monsieur V.).

La S.R.L. DEN MEDICAL ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que c'est Monsieur V, qui a refusé d'assister à cette réunion en raison de la crise sanitaire. Les échanges produits ne démontrent rien de tel. Ils témoignent seulement que Monsieur V s'est inquiété du respect des obligations de distanciation sociale. La S.R.L. DEN MEDICAL a fait le choix de tenir cette réunion sans Monsieur V alors qu'il ne s'agissait pas de la seule option envisageable (réunion en distanciel, participation de Monsieur V et non de son collègue, démonstrations successives à des heures distinctes, etc.) et n'apporte aucune explication utile à cet égard.

Plus d'un an plus tard, n'ayant toujours pas reçu ladite formation, Monsieur a été confronté à une situation particulièrement désagréable. Le 18 février 2022, il a sollicité son collègue, Monsieur F, pour une démonstration auprès d'un client prévue le 22 février 2022. Son collègue n'a toutefois pas pu être présent en raison d'un accident, de sorte que Monsieur V a été contraint de se rendre seul auprès du client afin de faire une démonstration... alors qu'il n'avait reçu aucune formation pour ce faire, malgré ses demandes en ce sens (pièce n° IV.8 du dossier de pièces de Monsieur V.).

3.

Le Tribunal relève encore que Monsieur V a adressé un e-mail à Monsieur M le 18 février 2022 pour s'enquérir du suivi des prospects pour le produit « SOOMA » et savoir si la représentation pour ce produit lui incombait toujours.

Le 2 mars 2022, Monsieur M lui a répondu en substance qu'aucun changement n'était intervenu à ce sujet.

Pourtant, Monsieur V soutient – et la S.R.L. DEN MEDICAL ne le conteste pas – que le lendemain, soit le 3 mars 2022, Monsieur M a lui-même présenté le dispositif SOOMA à l'un des clients de Monsieur V, sans l'avertir, ce que celui-ci a appris le 4 mars 2022 en se rendant chez le client pour s'entendre dire que la présentation avait eu lieu la veille.

Il dépose à cet égard une présentation PowerPoint concernant le produit SOOMA, datée du 2 mars 2022 et renseignant les données de contact de Monsieur M (pièce n° IV.5 du dossier de pièces de Monsieur V.).

4.

Pris dans leur globalité, ces différents agissements conduisent le Tribunal à considérer que la S.R.L. DEN MEDICAL a manqué tant à ses obligations contractuelles qu'à ses obligations en matière de bien-être au travail.

Certes, les nombreuses périodes d'incapacité de travail qu'a connues Monsieur V au cours de la prestation de son préavis ont sans doute désorganisé le travail et ont nécessité que certaines tâches de Monsieur V solent reprises par ses collègues.

Ces périodes d'incapacité de travail ne peuvent toutefois justifier les événements épinglés ci-dessus (coupure des accès *dropbox* et évincement de certaines réunions importantes, sans justification).

Ceux-ci sont constitutifs d'un comportement fautif dans le chef de la S.R.L. DEN MEDICAL ayant entraîné une souffrance due à une charge psychosociale importante dans le chef de Monsieur V.

La Tribunal estime établi, au vu des pièces produites, que ce manquement a causé à Monsieur V : un préjudice moral consistant en un sentiment d'isolement, de dévalorisation et de mépris, après 12 ans de carrière au sein de l'entreprise.

Le Tribunal évalue ce préjudice forfaitairement et en équité à **2.500,00 €**.

E. DOMMAGES ET INTERETS LIES A L'OFFRE D'OUTPLACEMENT

1.

Monsieur V soutient que l'offre d'outplacement qui lui a été faite par la S.R.L. DEN MEDICAL ne répond pas aux exigences légales. Il demande 2.500,00 € de dommages et intérêts en compensation.

2.

La S.R.L. DEN MEDICAL estime que Monsieur V n'indique pas en quoi l'offre n'est pas conforme aux exigences légales et considère que la somme de 2.500,00 € n'est pas justifiée.

3.

L'article 11/4 §2 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs énonce divers critères que l'offre d'outplacement doit rencontrer.

Il prévoit ainsi notamment au point 4° que :

« l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants:

a) les services qui font au minimum partie de la mission: un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;

b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;

- c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;
- d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;
- e) le type de reclassement professionnel visé: reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;
- f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;
- g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;
- h) la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification. »

Force est de constater que l'offre remise à Monsieur V ne répond pas à ces exigences.

Ainsi, notamment :

- Elle ne donne pas une image claire des services fournis ; le langage utilisé n'est pas clair ; certaines expressions en anglais ne sont pas explicitées (workshop ; take out, ...) ; le contenu des modules proposés n'est pas explicité.
- Il ne prévoit pas expressément l'élaboration d'un plan d'action ni une aide logistique et administrative alors qu'il s'agit de services minimum exigés par la loi.
- Il ne mentionne pas les objectifs poursuivis et ne semble nullement prévoir d'adapter la procédure en fonction de l'âge et du niveau de qualification de Monsieur V
- La date de début n'est pas mentionnée
- ...

Le dommage peut raisonnablement être évalué *ex aequo et bono* à **2.500,00 €**, compte tenu du coût d'une procédure sérieuse de reclassement professionnel.

La demande de Monsieur V. est fondée.

F. INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE PREAVIS ET D'EVICION

F.1. Position des parties

Monsieur V. soutient que la rémunération en cours que la S.R.L. DEN MEDICAL a pris en compte pour le calcul de son indemnité complémentaire de préavis et de son indemnité d'éviction est trop faible.

La S.R.L. DEN MEDICAL soutient que la rémunération a été correctement calculée.

F.2. Position du Tribunal

1.

Il résulte des explications des parties que la différence d'évaluation provient de :

- la valorisation des avantages en nature, soit le véhicule, la carte carburant, le PC, la tablette, le téléphone et l'abonnement téléphonique.
- l'ajout ou non de la rémunération des jours fériés calculée sur la rémunération variable.

2.

Les parties sont en désaccord sur l'évaluation de l'avantage en nature découlant de la mise à disposition de matériel :

	Evaluation ¹⁴ de DM ¹⁵	Evaluation de M. VH ¹⁶
Véhicule de société + carte carburant	300,00 €	450,00 €
Gsm / tablette	4,00 €	70,00 €
Abonnement téléphone	6,00 €	
PC	3,00 €	

Le Tribunal rappelle que seul l'usage privé de ce matériel constitue de la rémunération. Il ne peut donc être question de prendre en compte l'intégralité des frais liés à l'usage du matériel, celui-ci étant à tout le moins en partie utilisé à des fins professionnelles.

Le Tribunal envisagera ci-dessous les avantages en nature revendiqués :

- Le véhicule de société

Alors qu'il a la charge de la preuve, Monsieur V. ne fournit aucune indication quant à la proportion d'usage privé du véhicule, ni aucune précision quant à la marque et au modèle de ce véhicule, ni quant aux frais engendrés par celui-ci (montant des entretiens, assurance, taxes, carburant, etc.).

Monsieur V ne démontre donc pas que l'évaluation de 300,00 € par mois est insuffisante par rapport à l'avantage privé qu'il en retirait effectivement.

- Le GSM, le PC, la tablette et l'abonnement

L'évaluation de ces avantages en nature par la S.R.L. DEN MEDICAL correspond à l'évaluation fiscale reprise sur les fiches de paie. Elle ne lie pas le Tribunal.

Cette évaluation est particulièrement faible et ne reflète pas de façon raisonnable l'avantage que retire un travailleur de l'usage privé d'un tel matériel, en ce compris l'abonnement de téléphone.

¹⁴ Évaluation ramenée sur base mensuelle

¹⁵ la S.R.L. DEN MEDICAL

¹⁶ Monsieur V

Par référence aux instructions administratives de l'ONSS pour le 2^{ème} trimestre 2022¹⁷, l'évaluation de Monsieur V de 70 € par mois pour l'ensemble du matériel, en ce compris l'abonnement téléphone, est raisonnable.

Cette évaluation sera donc retenue.

3.

C'est à juste titre que Monsieur V entend ajouter à la rémunération annuelle la rémunération variable des jours fériés (puisque'il a été jugé ci-dessus qu'en 2021 et 2022, cette rémunération ne lui avait pas été payée). Il revendique à ce titre la somme annuelle de 901,20 €.

La S.R.L. DEN MEDICAL n'a pas contesté ce poste dans son *quantum*. Ce montant sera donc retenu.

4.

La rémunération annuelle à prendre en compte est donc de 104.033,56 € brut se détaillant comme suit :

- Rémunération fixe : 72.179,79
- Rémunération variable : 22.530,00
- Pécules de vacances sur rémunération variable : 3.456,10 €
- Rémunération des jours fériés sur rémunération variable : 901,20 €
- Prime sectorielle (mai 2022) : 276,47 €
- Véhicule de société : 3.600 €
- Écochèques 250,00 €
- Gsm, tablette, Pc, abonnement : 840,00 €

L'indemnité d'éviction de 5 mois devait donc s'élever à 43.347,32 € brut. Une indemnité complémentaire de **1.671,32 € brut** est donc due à ce titre (43.347,32 € - 41.676,00 €).

Quant à l'indemnité complémentaire de préavis correspondant au solde du préavis à prester, le Tribunal estime devoir rouvrir les débats afin que Monsieur V chiffre le montant de sa demande sur base de la rémunération annuelle précitée.

G. L'INDEMNITE DE PROCEDURE ET L'EXECUTION PROVISOIRE

Dans la mesure où Monsieur V obtient gain de cause uniquement sur certains chefs de demande, le Tribunal invite les parties à faire part de leurs observations concernant la condamnation à l'indemnité de procédure et le montant de celle-ci.

Le Tribunal rappelle que l'exécution provisoire est de droit (article 1397 C.J.) et ce sans préjudice de la faculté de cantonner (article 1398 C.J.). Rien ne justifie en l'espèce d'exclure l'exécution provisoire.

DÉCISION DU TRIBUNAL

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré,

¹⁷ https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/fr/2022-2/instructions/salary/particularcases/advantages_in_kind.html

Statuant publiquement et contradictoirement,

Dit la demande de Monsieur V recevable et partiellement fondée ;

Condamne la S.R.L. DEN MEDICAL à payer à Monsieur V

- les arriérés de commissions et pécules de vacances suivants :
 - o 1.107,75 € brut à titre de commissions indûment retenues suite à des notes de crédit
 - o 169,93 € brut de pécule correspondant
 - o 3.840,00 € brut à titre de commissions sur les produits BEWELL INNOVATIONS
 - o 589,06 € brut de pécule correspondant
 - o 2.500,00 € brut *ex aequo et bono* à titre d'arriérés de commissions dû depuis 2019
 - o 383,50 € brut de pécule correspondant
- la somme de 1.318,36 € brut à titre d'arriérés de rémunération sur les jours fériés pour les années 2021 et 2022 ;
- 2.500,00 € de dommages et intérêts en compensation du non-respect de ses conditions de travail et des obligations en matière de bien-être au travail ;
- 2.500,00 € de dommages et intérêts en compensation de l'absence d'offre de reclassement professionnel valable ;
- 1.671,32 € brut à titre d'indemnité complémentaire d'éviction ;

Condamne la S.R.L. DEN MEDICAL aux intérêts moratoires au taux légal sur les arriérés de commissions bruts, les arriérés de rémunération bruts et les pécules de vacances bruts précités depuis leurs dates d'exigibilité respectives ;

Condamne la S.R.L. DEN MEDICAL aux intérêts compensatoires au taux légal sur les dommages et intérêts précités à dater du 30 mai 2022, date de la rupture du contrat de travail ;

Condamne la S.R.L. DEN MEDICAL aux intérêts moratoires au taux légal sur l'indemnité complémentaire d'éviction à dater du 30 mai 2022, date de la rupture du contrat de travail ;

Dit la demande reconventionnelle recevable mais devenue sans objet.

Rouvre les débats afin que :

- Les parties fassent part de leurs observations concernant la rémunération variable des jours fériés de 2010 à 2020, au regard des constatations épinglées par le Tribunal à l'examen des comptes individuels de ces années;
- Monsieur V chiffre le montant de l'indemnité complémentaire de préavis qu'il réclame sur base d'une rémunération annuelle fixée à 104.033,56 € brut et que la S.R.L. DEN MEDICAL fasse valoir ses éventuelles observations à cet égard ;
- Les parties fassent valoir leurs observations quant à l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire.

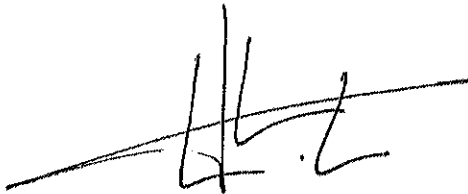
Fixe la cause à cet effet le 9 juin 2023 à 14 heures, pour 30 minutes de plaidoiries, à l'audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du Travail de LIEGE, division Liège, place Saint-Lambert, 30, rez-de-chaussée, salle C.O.A..

Réserve à statuer pour le surplus, en ce compris les dépens.

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail de Liège – Division Liège composée de MM. :

Juge présidant la chambre
Juge social à titre d'employeur
Juge social à titre d'employé

Les Juges Sociaux,

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and horizontal strokes.

Le Président,

A stylized, handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop followed by a horizontal stroke.

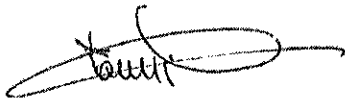
Le Jugement n'étant pas signé par Monsieur le juge social qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (article 785 alinéa 1 du Code judiciaire).

Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la même chambre,

Le VENDREDI DIX MARS DEUX MILLE VINGT-TROIS

par , Président de la chambre,
assisté de Collaboratrice, Greffier assumé en application de l'article 329 du code judiciaire.

Le Greffier,

A stylized, handwritten signature in black ink, with a large, circular loop and a horizontal stroke.

Le Président,

A stylized, handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop followed by a horizontal stroke.