numéro de répertoire
2024/
date du jugement
27/02/2024
numéro de rôle
R.G. : 22/ 3887/ A

expédition

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

☐ ne pas présenter à l'inspecteur

Tribunal du travail de LIEGE, Division LIEGE

Jugement

Neuvième chambre

présenté le
ne pas enregistrer

En cause :

Monsieur

faisant élection de domicile

en l'étude de son conseil

Partie demanderesse, ayant comme conseil Maître Hervé DECKERS, avocat à 4000 LIEGE, Boulevard Gustave Kleyer, 17/1, et ayant comparu personnellement assisté de Maître Vincent DANAU, avocat se substituant à son confrère précité

Contre :

LA SA HOYA LENS BELGIUM, (BCE: 0436.666.284), dont le siège est établi Lieven Gevaertstraat 15 à 2950 KAPELLEN

Partie défenderesse, ayant comparu par son conseil Maître Karin RASSCHAERT, avocate à 1980 ZEMST, Hoogstraat 239

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 1er décembre 2022.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du 23 janvier 2024.

I. LA DEMANDE

Par requête reçue au greffe le 1er décembre 2022, Monsieur demande la condamnation de la S.A. HOYA LENS BELGIUM au paiement de :

- 144.610,75 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 40.868,25 € à titre d'indemnité d'éviction ;
- 40.868,25 € pour indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé ;
- 26.721,62 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il sollicite en outre la condamnation de la S.A. HOYA à la production des factures de téléphone pour la période de janvier 2022 à septembre 2022.

Il poursuit ensuite la condamnation de la S.A. HOYA au paiement des intérêts au taux légal sur toutes les sommes, et au paiement des dépens liquidés à 7.524 €.

Il demande enfin que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision sans caution ni cantonnement.

Dans ses conclusions additionnelles valant conclusions de synthèse, Monsieur actualise ses demandes comme suit :

- 144.850,02 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 40.935,84 € à titre d'indemnité d'éviction ;
- 40.935,84 € pour indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé ;
- 26.765,82 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

Il demande la condamnation de la S.A. HOYA au paiement, jusqu'à complet paiement:

- Des intérêts au taux légal depuis la rupture du 8 septembre 2022 ;
- Des intérêts judiciaires à partir de l'introduction de la demande le 30 novembre 2022.

Il actualise le montant des dépens à 10.524 €, soit 10.500 € d'indemnité de procédure et 24 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne. A défaut, il demande la compensation des dépens ou la limitation de l'indemnité de procédure à 1.500 €.

Il maintient sa demande d'exécution provisoire sans caution ni cantonnement.

II. COMPETENCE TERRITORIALE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE

La compétence du tribunal du travail de la division de Liège est contestée par la S.A. HOYA, qui invoque l'article 17 du contrat de travail de Monsieur et la compétence exclusive du tribunal du travail d'Anvers, qui conteste également sa qualification de représentant de commerce.

L'article 627, 9° du Code judiciaire prévoit :

> «*Est seul compétent pour connaître de la demande :*
> *[...]*
> *9° le juge de la situation de la mine, de l'usine, de l'atelier, du magasin, du bureau et, en général, de l'endroit affecté à l'exploitation de l'entreprise, à l'exercice de la profession ou à l'activité de la société, de l'association ou du groupement, pour toutes les contestations prévues aux articles 578 et 582, 3°, 4° et 15°, pour les actions fondées sur l'article 2 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et pour l'application aux employeurs des sanctions administratives prévues à l'article 583*; »

Le tribunal considère que cette interprétation englobe certes le représentant commercial, mais également le travailleur qui exerce dans l'arrondissement judiciaire dont il a saisi le tribunal du travail, une activité professionnelle réelle et régulière, justifiant que cet arrondissement puisse être tenu pour celui affecté à l'exercice de sa profession au sens de l'article 627, 9°[1].

[1] Cass., 16 février 2015, RG n°S.13.0085.F, disponible sur terralaboris.

Monsieur exerçant dans les provinces de Liège, Luxembourg, Namur, Brabant Wallon et au Grand-Duché du Luxembourg, et établissant par ailleurs avoir de nombreux contacts professionnels chez les opticiens de la région liégeoise, le tribunal du travail de Liège, division Liège, s'estime compétent pour connaitre du recours.

III. COMMUNICATION AU MINISTERE PUBLIC

La cause, communicable en application de l'article 764, 12° du code judiciaire a été communiquée à l'office de Monsieur l'Auditeur du travail par les soins de Madame le greffier des rôles le 17 janvier 2023.

Par apostille du 7 février 2023, Madame Sophie STENUICK, substitut de l'Auditeur du travail, a annoncé qu'en application de l'article 766 § 1er du code judiciaire, elle n'estimait pas opportun d'émettre un avis.

IV. RECEVABILITE

La demande, introduite dans les formes et les délais légaux devant une juridiction compétente, est recevable.

V. FAITS

1.

Monsieur est engagé par la société S.A. Buchmann Optical Industries en 1999. En 2001, cette société est reprise par la S.A. Hoya Lens Belgium. Il s'agit d'une société qui travaille en collaboration avec les opticiens afin de permettre à ceux-ci de développer des verres de hautes qualités, en passant par la formation et des services.

Son contrat de travail, rédigé en néerlandais, dispose que son entrée en fonction se fera :

« *zo snel mogelijk en uiterlijjk 16/05/99* »

soit « *aussi vite que possible, au plus tard le 16/05/99* » (traduction libre).

Monsieur estime être entré en service le 16 mai, et la S.A. HOYA fait état du 19 avril. Néanmoins, étant donné que les parties s'accordent sur une durée de préavis hypothétique de 15 mois et 27 semaines, cette date est sans relevance.

2.
Le contrat de travail de Monsieur prévoit que sa fonction est celle de représentant de commerce (articles 14 et 16).

Monsieur déclare être délégué commercial dans la déclaration de reprise du travail à temps partiel complétée le 16 mai 2022, où il indique également qu'il travaille depuis son domicile (il indique « *Teams + tel. + ordinateur*) et effectue des visites en fonction des horaires des magasins d'optique.

A l'audience, il explique que cette activité consiste à démarcher les opticiens afin que ceux-ci collaborent avec HOYA.

3.
Depuis le 1er janvier 2019, Monsieur est engagé à temps partiel, 90 %.

Le 14 février 2022, Monsieur est placé en incapacité de travail par son médecin. Trois certificats médicaux prolongent successivement cette incapacité, qui se termine le 15 mai 2022. Ils mentionnent, en cause de cette incapacité, « *maladie* ».

4.
Le 25 avril 2022, un certificat d'incapacité confidentiel reconnait Monsieur incapable de travailler à 50 % du 16 mai au 31 août 2022. Celui-ci mentionne « *DN réactionnelle à un véritable épuisement psychique et physique avec troubles cognitifs* ».

Le 11 mai 2022, le conseiller en prévention recommande que Monsieur soit déplacé à un poste ou une activité qui permettrait un régime horaire de 18h45 par semaine, du 16 mai au 31 août 2022.

Le 16 mai 2022, Monsieur reprend le travail à mi-temps médical. L'horaire qu'il renseigne sur les documents rentrés à la mutuelle sont les suivants :

- Lundi : de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h30 ;
- Mardi : de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h30 ;
- Mercredi : de 9h à 12h45.
-

Ce document est également signé par B , responsable des ressources humaines chez HOYA.

5.
Le 28 juin 2022, il est remis en incapacité totale jusqu'au 31 juillet 2022 pour une « mauvaise chute » et 4 côtes fêlées. Le certificat d'incapacité du 13 juillet 2022 confirme une fracture de deux côtes côté gauche.

Selon captures d'écran de l'horaire de Monsieur , il ne travaille pas jusqu'au 21 août 2022. Il reprend par contre le travail à mi-temps le 22 août, ce qui est également attesté par un échange de mails entre Monsieur et Madame B (pour rappel, responsable RH), qui ne connaissait pas la date de reprise effective du travail de Monsieur.

6.
Un nouveau certificat du 18 août reconnait une incapacité à 50 % du 1er au 30 septembre 2022 pour « *DN réactionnelle à un véritable épuisement psychique et physique avec troubles cognitifs. Contexte de harcèlement et de burn-out professionnel* ».

7.
Le 5 septembre 2022, une réunion d'équipe a lieu. S'y trouvent :

- Monsieur U (qui reprend les activités de Monsieur à partir de sa nouvelle affectation) ;
- Monsieur V (collègue direct pour la région de langue française de Monsieur);
- Monsieur S (le responsable de Monsieur) ;
- Monsieur ;
- En visioconférence, Monsieur BU .

Chacun s'accorde pour dire que, au cours de cette réunion, Monsieur se montre critique envers la manière de faire de son responsable.

Une fois la réunion terminée, Monsieur BU se déconnecte et Monsieur V rejoint le groupe pour partager le repas.

Suite à ce repas, de retour sur le parking de l'entreprise, Monsieur S et Monsieur ont eu une altercation.

- Messieurs U et V discutaient ensemble et n'ont pas été attentifs à ce qui se disait exactement, bien que Monsieur V concède que l'attitude de Monsieur était peu constructive ;
- Monsieur V ne déclare rien ;
- Monsieur BU n'était pas présent.

Les seuls témoins directs de cette altercation sont donc Monsieur et Monsieur S , directement concernés et dont les versions diffèrent fortement.

8.
Le 8 septembre 2022, Monsieur est licencié pour motif grave suite à cette altercation et, de manière plus générale, pour violence verbale qui porte atteinte à l'autorité de son responsable et intimide et perturbe ses collègues.

9.
Le 12 septembre 2022, Monsieur est placé en incapacité totale de travailler jusqu'au 31 octobre 2022 pour « *état anxio dépressif sévère réactionnel à un conflit professionnel* ». Cette incapacité est prolongée par certificat du 26 octobre jusqu'au 31 décembre 2022.

VI. DISCUSSION

6.1. Le motif grave

Monsieur conteste le motif grave. Il concède avoir eu un différend avec Monsieur S , mais estime avoir respecté les règles de politesse et témoigné de respect pour partager son point de vue. Il estime que, le motif grave n'étant pas établi, tous les éléments invoqués à l'appui de son licenciement sont inopérants.

Il estime par ailleurs que son indemnité compensatoire de préavis est de 144.850,02 € bruts, correspondant à une indemnité de 15 mois et 27 semaines. Selon les documents qu'il dépose, sa rémunération de base est de 81.871,75 € bruts.

La S.A. HOYA considère pour sa part que les propos tenus par Monsieur à l'égard de son responsable, et son attitude de manière générale, entraînait la rupture immédiate de la confiance, et rendait donc définitivement impossible toute collaboration professionnelle avec Monsieur .

A titre subsidiaire, la S.A. HOYA soutient que la rémunération de base de Monsieur est de 77.943,75 € bruts, et l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 15 mois et 27 semaines de 137.900,48 € bruts.

Cette différence s'explique par le fait que :

- Les documents déposés par Monsieur datent de 2021, alors que ceux de la S.A. HOYA datent de 2022 ;
- La S.A. HOYA ne prend pas en compte le GSM, l'abonnement, l'IPad et l'ordinateur portable de Monsieur , ceux-ci étant pris à la charge de Monsieur à titre personnel (et non exclusivement professionnel) ;
- La S.A. HOYA ne tient pas compte du « *bonus Covid* », montant octroyé exceptionnellement, et en 2021.

La S.A. HOYA distingue l'indemnité due jusqu'au 31 décembre 2013, puis y additionne celle due à partir du 1er janvier 2014.

6.2. L'indemnité d'éviction

Monsieur estime être représentant de commerce, dès lors que :

- L'article 1er de son contrat de travail reprend la fonction de représentant de commerce ;
- Il est représentant pour les produits « *Briot – Buchmann verres* » ;
- L'article 3 de son contrat de travail emploie des termes comme « *visites aux clients* », ou « *conditions de vente* » ;
- Il a un « *terrain de vente* » ;
- L'article 7 de son contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence.

Il dépose une série de pièces visant à démontrer qu'il visitait bien des clients dans le but de leur présenter les nouveautés ou de promouvoir le mérite des produits HOYA. Il invoque également le fait qu'il percevait des commissions dès qu'il vendait des machines (« *VisuReal* », colonne de centrage, autoréfracteur portable, unité d'optique Luneau, palpeur) aux opticiens.

Il conteste que sa fonction ait été valablement modifiée, dès lors qu'aucun avenant n'a été signé à son contrat, et que la réorganisation ne découle que d'un e-mail, qui plus est envoyé pendant son incapacité.

Etant représentant de commerce, il estime avoir droit à une indemnité d'éviction égale à six mois de rémunération brute, soit 40.935,84 € bruts.

La S.A. HOYA conteste que Monsieur ait été représentant de commerce. Elle avance à l'appui :

- Le fait que la représentation commerciale doit être l'objet principal du contrat, et que dans le cas de Monsieur l'objet principal de son activité était surtout la formation et le support de vente ;
- Qu'un accord a été pris entre les parties le 24 mars 2022 au terme duquel Monsieur est réaffecté à un nouveau secteur (le secteur « *Healthmut* ») ;
- Que le fait de promouvoir des produits auprès d'intermédiaires, qui ne sont pas directement co-contractants, ne constitue en tout état de cause pas de la représentation commerciale.

La S.A. HOYA estime que le fait que Monsieur ait touché des commissions est sans pertinence, dès lors que depuis son changement de poste en mars 2022 il n'en percevait plus aucune. En outre, le chiffre d'affaire qui découle de la vente de machine ne représente que 1 % du chiffre d'affaire total.

A titre subsidiaire, la S.A. HOYA estime que même s'il est représentant de commerce, Monsieur n'a apporté aucune clientèle (les contrats de 2022 étant conclus avec des clients existants) et ne peut donc prétendre au paiement d'une indemnité d'éviction, d'autant plus que depuis son changement de fonction il ne pouvait plus prétendre au bonus pour nouveaux clients (qu'il n'avait par ailleurs pas non plus reçu en 2021).

A titre infiniment subsidiaire, la S.A. HOYA demande la réduction de l'indemnité d'éviction à 38.971,88 € bruts, la rémunération de base étant de 77.943,75 €.

6.3. La discrimination

Monsieur dénonce une chronologie suspecte, dès lors qu'il est licencié pendant son incapacité partielle pour cause de burn out. Il déplore ensuite avoir été :

- Amené à travailler pendant son incapacité (totale, ou en-dehors de ses heures lors de son mi-temps médical) afin de répondre aux courriels professionnels qu'il recevait ;
- Contacté à de nombreuses reprises par téléphone ;
- Mis sans cesse sous pression malgré la nature de son incapacité.

Il estime d'ailleurs que si le ton est monté lors de la réunion du 5 septembre, c'est en raison de cet épuisement.

La S.A. HOYA nie avoir été au courant que Monsieur était en incapacité pour burn out, terme uniquement repris sur des certificats confidentiels. Elle considère par ailleurs que Monsieur travaillait en-dehors de ses heures de travail de son plein gré, parfois même contre l'avis explicite de Monsieur S . Elle explique l'insistance

de Monsieur S par l'absence de réaction de Monsieur , et considère que si Monsieur avait répondu pendant ses heures de travail, les contacts en-dehors de celles-ci (consentis par Monsieur) n'auraient pas eu lieu.

En tout état de cause, la S.A. HOYA rappelle que le motif du licenciement n'est en aucun lien avec l'état de santé de Monsieur .

6.4. Le licenciement manifestement déraisonnable

Subsidiairement au licenciement discriminatoire, **Monsieur** estime que son licenciement est manifestement déraisonnable. Il conteste avoir eu une attitude fautive, et soutient en tout état de cause qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais licencié un travailleur de 57 ans, en mi-temps médical suite à un burn out, avec 20 ans d'ancienneté.

Il rappelle avoir reçu de nombreux compliments sur la qualité de son travail, et avoir continué d'assurer le service pendant son incapacité de travail et malgré son état de santé.

Il demande donc la condamnation de la S.A. HOYA au paiement d'une indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération brute, soit 26.765,82 € bruts.

La S.A. HOYA, pour sa part, justifie le licenciement de Monsieur par son attitude, dès lors qu'il ne répondait pas aux messages et sollicitations de son employeur.

Elle rappelle ensuite que le pouvoir de licenciement est un pouvoir de l'employeur, et que le contrôle du juge est donc marginal dans ce domaine. Il ne peut se substituer à l'employeur, ni apprécier l'opportunité du licenciement.

VII. DECISION DU TRIBUNAL

7.1. Le motif grave et l'indemnité compensatoire de préavis

a) En droit

1.
L'article 35 de la loi sur le contrat de travail dispose :

> « *Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommage-intérêts s'il y a lieu.*
> *Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur.*
> *Le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé depuis trois jours ouvrables au moins.*

Peut seul être invoqué pour justifier le congé sans préavis ou avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.
À peine de nullité, la notification du motif grave se fait soit par lettre recommandée à la poste, soit par exploit d'huissier en justice.
Cette notification peut également être faite par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.
La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier; elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4. »

Il nécessite donc une faute grave, qui doit être prouvée par la partie qui l'invoque. Cette charge de la preuve entre en résonnance avec l'article 870 du Code Judiciaire, et l'article 8.4 du nouveau Code civil.

« *Art.870. Sans préjudice de l'article 8.4, alinéa 5, du Code civil, chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.* »
« *Art. 8.4. Règles déterminant la charge de la preuve*
Celui qui veut faire valoir une prétention en justice doit prouver les actes juridiques ou faits qui la fondent.
Celui qui se prétend libéré doit prouver les actes juridiques ou faits qui soutiennent sa prétention.
Toutes les parties doivent collaborer à l'administration de la preuve.
En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement.
Le juge peut déterminer, par un jugement spécialement motivé, dans des circonstances exceptionnelles, qui supporte la charge de prouver lorsque l'application des règles énoncées aux alinéas précédents serait manifestement déraisonnable. Le juge ne peut faire usage de cette faculté que s'il a ordonné toutes les mesures d'instruction utiles et a veillé à ce que les parties collaborent à l'administration de la preuve, sans pour autant obtenir de preuve suffisante. »

2.
L'article 17 de la loi du 3 juillet 1978 oblige le travailleur « *de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers*».

Selon la doctrine, en matière de motif grave, cet article entraîne le constat suivant :

« *Il ressort de cette triple obligation que tout travailleur doit s'abstenir de nuire à la sécurité physique ou morale de l'employeur, des autres travailleurs et même à sa propre sécurité. Les atteintes sont d'ordre divers: violence physique, verbale, insultes, menaces, propos grossiers et injurieux, paroles vexatoires, outrancières, altercations, bagarres, etc.*
Eu égard aux éléments de l'espèce, le juge appréciera, in concreto, si les « violences» sont constitutives de motif grave. C'est généralement le degré de gravité de l'acte qui sera pris en considération. L'acte reproché au travailleur doit toutefois être replacé dans son contexte : l'acte isolé, l'attitude dépressive, le stress, le climat de l'entreprise, etc. Tout acte qualifié de violence n'est pas

nécessairement constitutif de motif grave. »[2].

L'acte d'un travailleur qui revient de dépression, en raison de la détérioration du climat de son entreprise, n'est donc pas considéré comme un motif grave[3] ; en revanche, peut être considéré comme un motif grave le fait pour un travailleur de s'emporter violemment, *a fortiori* quand cet emportement intervient dans un magasin, de sorte qu'il peut être observé par les clients et nuire gravement à l'image de sa société[4].

3.
Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis dépend de deux critères :

- La durée du préavis ;
- La base de calcul de l'indemnité de préavis.

C'est l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail qui précise la base de calcul de l'indemnité de préavis, en son §1er :

> « *§1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.*
> *L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.*
> *Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.*
> *Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize.* »

La rémunération en cours reprend la rémunération fixe, la rémunération variable, et les avantages acquis en vertu du contrat.

3.1.
En ce qui concerne la rémunération fixe, lorsque le travailleur est licencié alors qu'il est occupé à temps partiel, la rémunération prise en compte est la rémunération à temps partiel au moment de la rupture. Une nuance doit être apportée à ce principe en ce qui concerne les temps partiels médicaux, pour lesquels on tient compte de la rémunération

---

[2] V. VANNES, « Les différents cas d'espèces du motif grave », *in La rupture du contrat de travail pour motif grave*, tome 3, 2022, Anthemis, p.329.
[3] C.T. Liège, 27 avril 2000, RG n°5.777/97, *C.D.S.* 2001, n°5, p.240.
[4] C.T. Bxl, 3 janvier 2012, RG n°2010/AB/516, disponible sur stradalex.

perçue avant la suspension du contrat de travail pour cause d'incapacité de travail[5]. Dans ce cas, en effet, il est considéré que le travailleur n'a pas volontairement opté pour une réduction de son temps de travail, et ne doit donc pas être traité comme le travailleur faisant le choix délibéré d'un temps partiel, avec les conséquences que cela implique (dont la réduction salariale)[6].

3.2.
En ce qui concerne la rémunération variable, le même principe s'applique : seule la rémunération variable à laquelle le travailleur a droit au moment de la rupture est prise en compte. Pour calculer cette rémunération variable, il y a lieu de prendre en compte la moyenne des douze derniers mois d'occupation.

3.3.
Les avantages acquis en vertu du contrat de travail peuvent inclure un téléphone, une voiture, des titres repas,... qui peuvent parfois également être utilisés dans la vie privée.

- Lorsque le travailleur est autorisé à utiliser à des fins privées un **GSM** mis à sa disposition, il s'agit d'un avantage acquis en vertu du contrat de travail qui doit être pris en compte dans le calcul de la rémunération de base[7] ;
  Il en va de même pour les **laptops et les IPad**[8]. Ainsi, à titre d'exemple, les avantages sont évalués :
  - 40 à 50 euros par mois pour un PC et un IPad ;
  - 25 à 50 euros par mois pour un PC et un GSM ;
  - 60 euros par mois pour un PC, un GSM, et un abonnement internet.

  Cette appréciation dépend du degré d'utilisation privée de ces outils.
- Le **double pécule** doit être pris en compte dans la rémunération lorsque l'indemnité de rupture est due par l'employeur ; il est égal à 92% de la rémunération mensuelle du mois au cours duquel le travailleur prend ses vacances principales[9] ;
- Le **simple pécule** est payé pendant les jours de vacances et est donc déjà pris en compte dans la rémunération et ne doit pas l'être de nouveau ;
- Le **pécule de vacances sur la rémunération variable** doit également être pris en compte et équivaut à 15,67% de la rémunération variable ;
- La **prime de fin d'année** est en principe prise en compte dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- Les **primes exceptionnelles** ou uniques qui sont particulières et ne sont pas liées aux prestations de travail du travailleur ne sont quant à elles pas prises en compte.

b) En l'espèce

[5] C.const., arrêt n°89/2009 du 28 mai 2009, disponible sur stradalex.
[6] CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, « L'indemnité compensatoire de préavis », *in Licenciement et Démission*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2023, p.863.
[7] CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, « L'indemnité compensatoire de préavis », *in Licenciement et Démission*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2023, p.876.
[8] CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, « L'indemnité compensatoire de préavis », *in Licenciement et Démission*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2023, p.879.
[9] CABINET D'AVOCATS CLAEYS & ENGELS, « L'indemnité compensatoire de préavis », *in Licenciement et Démission*, Wolters Kluwer Belgium, Liège, 2023, p.882.

1.
Il revient au tribunal de trancher la question suivante : l'altercation du 5 septembre 2022 constitue-t-elle un motif grave de licenciement ?

Pour rappel, c'est à la partie qui se prévaut du motif grave, l'employeur en l'espèce, de prouver la réalité des faits invoqués.

Des pièces déposées, aucune autre attestation que celle de Monsieur S (directement concerné) n'apporte un éclairage suffisant sur la teneur des propos tenus par Monsieur .

Que l'altercation ait eu lieu, et que Monsieur ait manifesté à cet effet un mécontentement de manière plus ou moins vigoureuse ne fait aucun doute. Les éléments apportés mettent en lumière une collaboration difficile entre Monsieur S (qui attendait visiblement beaucoup de *feedback*) et Monsieur (qui ne répond pas souvent aux mails ou après plusieurs interpellations).

Néanmoins, les éléments apportés pour décrire et circonscrire la faute invoquée, à savoir l'altercation du 5 septembre 2022, sont insuffisants. La SA HOYA a la charge de la preuve des faits qu'elle allègue, elle ne le fait pas.

Il n'est pas opportun de faire droit à la demande de la S.A. HOYA d'apporter cette preuve à ce stade par témoignages, les attestations des participants sont suffisamment claires pour comprendre que l'audition des intéressés n'apportera rien de plus.

Le motif grave n'est donc pas suffisamment démontré, et Monsieur a droit à une indemnité compensatoire de préavis.

2.
Les parties s'accordent sur une durée de préavis de 15 mois et 27 semaines.

Les parties s'accordent également sur une partie de la rémunération de base, à savoir :

- Les cotisations patronales assurance groupe : 535,44 € ;
- Les cotisations patronales assurance hospitalisation : 135,24 € ;
- La voiture de société et la carte de carburant : 4.800 €.

Le reste de la rémunération de base est débattu.

- En ce qui concerne la rémunération fixe mensuelle, c'est bien celle qui est due au moment de la rupture qui doit être prise en compte et donc celle de 2022, soit 4.191,74 € bruts mensuels, donnant 58.349,02 € annuels (tenant compte du simple pécule) ;
- Le double pécule de vacances doit également être repris dans le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, et est égal à 92 % de la rémunération fixe, soit un montant de 3.856,40 € bruts ;

- La prime de fin d'année fait partie de la rémunération en cours, et, à ce titre, est due. Le tribunal ordonnera donc la réouverture des débats afin que le montant de la prime annuelle de 2022 soit produite aux débats ;
- La rémunération variable à prendre en compte est celle des douze derniers mois. Les fiches de paie produites ne remontent qu'au 1er janvier 2022 ; il convient donc d'ordonner la réouverture pour que les fiches de paie des mois de décembre, novembre, octobre et septembre 2021 soit produites ;
- Le montant du pécule sur rémunération variable est également pris en compte, mais dépend du montant de la rémunération variable et ne peut donc être fixé à ce stade ;
- En ce qui concerne l'utilisation du GSM, de l'IPad, de l'ordinateur et des abonnements, la S.A. HOYA estime qu'il ne faut pas les prendre en compte étant donné que « *le demandeur a payé une contribution personnelle* ». Il ressort pourtant des fiches de paie déposées par la S.A. HOYA qu'elle versait 18 € par mois pour ces postes à Monsieur de janvier à avril, et 21 € en mai 2022, ce qui fait 18,60 € par mois de moyenne, soit 223,20 € annuels ;
- La prime sectorielle à prendre en compte est celle de 2022, soit 206,04 € ;
- Il en va de même pour les écochèques, dont le montant est fixé à 206,04 € ;
- Le bonus covid est un bonus exceptionnel et ne doit donc pas être pris en compte pour le calcul de la rémunération de base.

Le tribunal réserve à statuer sur le montant de la rémunération de base, et donc sur le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

7.2. L'indemnité d'éviction

a) En droit

1.
L'article 4 de la loi relative aux contrats de travail dispose :

> « *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 ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.*
> *Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.*
> *Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi: le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant.* »

Le statut de représentant de commerce ne découle donc pas des termes du contrat de travail, mais bien de l'existence d'un ensemble d'éléments constitutifs[10]. Ces éléments sont :

a) La prospection de clientèle : le représentant de commerce doit chercher de nouveaux clients. Constitue de la clientèle « *toute personne physique ou morale qui, en posant un acte de commerce, se porte acquérir d'un bien ou d'un service* »[11] ;
b) La visite de clientèle : le représentant de commerce se déplace chez le client physiquement ;
c) En vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires : il s'agit d'options alternatives. Cette condition est assez casuistique, puisque n'est pas représentant de commerce le commercial qui se limite à familiariser les clients potentiels aux produits, comme par exemple un délégué médical chargé de faire connaitre certains produits pharmaceutiques aux médecin[12]. Par contre, est représentant de commerce celui qui s'occupe des études préalables, de la défense et de la présentation des offres, et procure des conseils techniques[13].
La Cour a déjà estimé qu'est un représentant celui qui visite et prospecte des clients pour leur présenter un produit même si ceux-ci ne passent pas commande à l'occasion de cette démarche mais que, par la suite, ils sont invités à le faire directement auprès de la société employeur (mais non s'il s'agit d'une société intermédiaire). C'est le but de l'activité et non son résultat qui est en cause[14].
d) Pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants : le représentant de commerce est essentiellement un intermédiaire.

L'exercice de cette profession doit être constant et l'objet principal de son contrat de travail, ce que le travailleur qui réclame une indemnité d'éviction a la charge de prouver.

La qualité de représentant de commerce n'est pas immuable ; la jurisprudence admet en effet qu'un travailleurs, initialement engagé en qualité de représentant de commerce peut perdre cette qualité au cours de son contrat vu l'évolution de ses fonctions[15]. Ce sont donc bien les fonctions exercées au moment du licenciement qui doivent être appréciées.

2.
L'indemnité d'éviction est prévue par l'article 101 de la loi relative aux contrats de travail :

> « *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.*

[10] C.T. Bxl, 25 novembre 2016, *J.T.T.*, 2017, p.128 ; C.T. Bxl,12 mai 2006, *R.A.B.G.*, 2003, pp.13-14.
[11] C.T. Mons, 19 décembre 1985, *J.T.T.*, 1986, p.451.
[12] Cass., 8 janvier 1970, *J.T.T.*, 1970, p.242, et note de R.-C. GOFFIN.
[13] C.T. Gand, 24 novembre 2000, *T.G.R.*, 2001, p.74 ; C.T. Liège, 13 février 2003, *J.L.M.B.*, 2003, p.1440.
[14] C.T. Bxl, 23 juin 2010, RG n°2009/AB/51.951, disponible sur terralaboris.
[15] C.T. Bxl, 23 octobre 2012, RG n°2011/AB/425, disponible sur terralaboris.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération d'un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.
Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.
L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

Pour que le représentant de commerce ait droit à une indemnité d'éviction, quatre conditions doivent être remplies :

a) L'apport de clientèle : c'est en principe au représentant de commerce de prouver l'apport de clientèle, à moins que son contrat ne prévoie une clause de non-concurrence. Dans ce cas, l'apport de clientèle est présumé et c'est à l'employeur d'apporter la preuve contraire[16] ;
b) La rupture non imputable au représentant de commerce : le représentant ne doit pas avoir démissionné (sauf pour motif grave), et ne pas avoir été licencié pour motif grave ;
c) Un préjudice pour le représentant de commerce résultant de la rupture : lorsque l'employeur démontre que le représentant de commerce ne subi aucun préjudice suite à la rupture, l'indemnité d'éviction n'est pas due ;
d) Ancienneté d'un an.

b) En l'espèce

1.
La première question à trancher est la qualification de la fonction de Monsieur : ce dernier était-il représentant de commerce ?

Cette question semble surtout poser problème eu égard au fait que les fonctions de Monsieur ont été modifiées suite à son mi-temps médical en mai 2022. La S.A. HOYA estime en effet que c'est à tort que Monsieur invoque sa fonction telle qu'elle existait avant sa modification.

1.1.
Le 24 mars 2022, alors que Monsieur est toujours en incapacité totale, son responsable (Monsieur S) lui envoie un courriel concernant sa nouvelle fonction :
« *[...]*
1.Pour le temps que tu es sur absence maladie, tu es d'accord de redistribuer les clients de ton secteur et aussi tous les PdM et Qualias entre Davy et Vincent. Nous ferons une liste et discutons avant de finaliser et mettre en place.

[16] Article 105 de la loi relative aux contrats de travail.

2.Tu es en principe d'accord de te spécialiser seulement sur les mutualités à partir du moment que tu seras de retour. Notre but avec cette réorganisation est de te donner la possibilité de travailler sur un secteur qui te passionne.
Au même temps, il sera prioritaire important de formuler une communication correcte direction marché pour éviter que les opticiens indépendants ne pensent pas que tu t'occupes seulement avec les mutualités.
[...] ». (Le tribunal souligne)

Le 9 mai, Monsieur S lui envoie un nouveau compte-rendu d'une communication téléphonique où il précise :

« *2) Pour assurer la capacité à atteindre de bons résultats et pour garantir la concentration, nous avons fixé que, après de m'introduire à Qualias, de ton nouveau rôle, tu te concentreras sur OPTIMUT/Point de Mire uniquement jusqu'à 31 août.* »

Enfin, dans un e-mail collectif du 2 juin 2022, Monsieur S résume que[17] :

« *Chers collègues,*
Il y a un certain nombre de changements qui sont apportés dans la partie francophone du pays.
→ responsable pour Health Mut (Point de Mire, Qualias). Jusqu'au 31 août, travaille à temps partiel et se concentre sur Point de Mire et confie ses autres clients Hoya et Pentax à U . A partir du 01 septembre, reprendra également Qualias à 100%
V. → se concentrera principalement sur les visites d'ophtalmologistes en Wallonie et de magasins d'optique en Wallonie dans le cadre de MiYOSMART.
U → responsable de toutes les optiques en Wallonie, Bruxelles et G.D. Luxembourg pour HOYA et PENTAX. Jusqu'au 31 août, Vincent et Davy soutiennent les efforts de vente chez Qualias.
[...] ».

Il ressort des ces différents échanges que Monsieur a bien subi un changement de fonction dès son retour en mi-temps médical, le 16 mai 2022. Il en ressort néanmoins également que ce changement de fonction n'était que provisoire, tant que durait son incapacité.

Le tribunal ne peut donc faire fi de la fonction réellement exercée par Monsieur avant son mi-temps médical.

1.2.
Certes, le contrat de travail de Monsieur mentionne bien la fonction de représentant de commerce. Il n'est néanmoins pas exclu qu'une fonction évolue au court du contrat, d'autant plus que celui-ci est conclu en 1999.

[17] Selon la traduction libre en pièce 13 de la S.A. HOYA.

En l'espèce, il ressort des pièces déposées que Monsieur ne prospectait plus de clientèle, déjà avant la modification de son contrat. Pour rappel, la prospection impose de démarcher de potentiels nouveaux clients, ce que Monsieur a la charge de prouver. Les éléments qu'il dépose pour ce faire démontre de la *visite* de clients *existants*, mais ne suffisent pas à établir qu'il démarchait de nouveaux clients.

Il s'en déduit que Monsieur n'était pas (ou plus) représentant de commerce, et ce déjà avant la modification temporaire de son contrat de travail.

2.
Monsieur n'étant pas (ou du moins plus) représentant de commerce, il ne peut prétendre au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis.

7.3. La discrimination basée sur l'état de santé

a) En droit

1.
L'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination liste, en son 4°, les critères protégés : « *l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale* ».

Bien que l'état de santé ne soit pas défini légalement, de nombreuses juridictions ont précisé qu'il s'agit de « *tous les éléments relatifs à l'état de santé du travailleur au moment de la mesure litigieuse et dans le futur par rapport à ce moment* »[18].

Si la Cour de Justice européenne a une jurisprudence établie qui consacre que la « simple maladie » ne relève pas du critère du handicap[19], il en va tout autrement du critère de l'état de santé, qui est un critère purement belge, qui ne se retrouve pas dans la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Le tribunal constate donc que la maladie relève du critère de l'état de santé tel que visé dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

2.
La distinction directe est « *la situation qui se produit lorsque sur la base d'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* »[20].

Pour qu'il y ait distinction au sens de la loi, trois conditions doivent être remplies[21] :

---

[18] Voir notamment C.T. Bruxelles, 12 avril 2021, R.G. n° 2018/AB/443, disponible sur terralaboris.
[19] C.J.C.E. (Grande chambre) n° C-13/05, 11 juillet 2006 (Chacón Navas), CML Rev. 2007 (reflet WADDINGTON, L.), liv. 2, p.487.
[20] Article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[21] Doc. Parl., session 2006-2007, n°51-2722/001, p. 40.

1. Une différence de traitement (traitement moins favorable) ;
2. Entre personnes se trouvant dans une situation comparable et ;
3. Un lien causal entre le traitement moins favorable et le critère protégé.

3.
La discrimination directe se définit comme « *distinction directe, fondée sur un des critères protégés, qui ne peut être justifiée* »[22].

Pour qu'une distinction directement fondée sur l'état de santé ne soit pas considérée comme une discrimination, elle doit être objectivement justifiée par un but légitime, et les moyens de réaliser ce but doivent être appropriés et nécessaires[23].

4.
L'article 28 de la loi anti-discrimination règle la charge de la preuve. Ainsi, le travailleur qui s'estime victime de discrimination doit apporter au tribunal des éléments qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination. Une fois chose faite, c'est au défendeur de démontrer qu'il n'y a pas eu discrimination.

Cet aménagement de la charge de la preuve ne constitue pas un renversement : le travailleur qui se prétend victime de discrimination doit prouver des faits qui semblent indiquer que le traitement défavorable qu'il subit est motivé par des motifs illicites[24].

Les présomptions ne doivent toutefois pas être appréciées de manière trop stricte, sous peine de ne pas atteindre l'objectif de la loi anti-discrimination : protéger la partie la plus faible en partageant la charge de la preuve. La présomption est donc établie quand un faisceau d'indices confère au comportement du défendeur un caractère suspect[25].

b) En l'espèce

1.
Monsieur invoque les indices suivants :

- Le fait d'avoir été licencié peu de temps après que sa reprise temps plein ait été reportée ;
- Le fait d'avoir été licencié alors qu'il était en burn out ;
- Le fait d'avoir été contacté à de très nombreuses reprises, même lorsqu'il ne travaillait pas, et forcé à répondre.

2.
Sur la chronologie des faits, il est vrai que la prolongation du mi-temps de Monsieur est ordonnée par certificat du 18 août et prend court le 1er septembre 2022, avec un licenciement survenu le 8 septembre.

---

[22] Article 4, 7° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[23] Article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.
[24] Cconst., 12 février 2009, R.G. n°17/2009 et J. RINGELHEIM, V. VAN DER PLANCKE, « Prouver la discrimination », *in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations,* Anthémis, CUP n°184, p.141.
[25] C.T. Bxl, R.G. n°2017/AB/97, disponible sur terralaboris.

Il serait néanmoins réducteur de faire abstraction des faits suivants :

- Certes, ce certificat prolonge l'incapacité de Monsieur , mais il y a eu plusieurs prolongations avant, sans incidence, si ce n'est un e-mail de Monsieur S annonçant « *ce n'est pas une bonne nouvelle* » ;
- Entre la prolongation du mi-temps médical et le licenciement est survenu un autre événement, la réunion du 5 septembre 2022, qui s'est mal déroulée selon tous les avis, y compris celui de Monsieur lui-même.

3.
Les certificats confidentiels permettent effectivement de voir une dégradation dans l'état de santé mentale de Monsieur , qui passe de dépression nerveuse à épuisement professionnel à burn out puis, enfin, un état anxio-dépressif sévère.

Il semble que le terme « confidentiel » soit employé car il s'agit du nom donné au formulaire à remettre à la mutuelle, qui se distingue du certificat « classique » remis à l'employeur. Monsieur ne démontre pas que ces certificats aient été communiqués à son employeur, et les certificats classiques ne mentionnent que le terme de « maladie » ou « accident ». Le tribunal ne remet pour autant aucunement en doute le fait que Monsieur ait *de facto* souffert de burn out, mais constate uniquement qu'il ne soit pas clairement établi que cet état était connu de son employeur préalablement à son licenciement.

4.
Il est vrai que Monsieur a fait l'objet de très nombreuses sollicitations, pendant son incapacité, puis en-dehors de ses heures (et même parfois à 22h) ou de ses jours de travail.

L'employeur dénonce un manque d'investissement de Monsieur mais à cet égard le tribunal relève que généralement, ce sont les travailleurs les plus investis qui sont sujets au burn out, et qu'en tout état de cause Monsieur était fort sollicités par son responsable.

Il ne semble néanmoins pas, pour autant, que l'état de santé de Monsieur soit à l'origine réelle de la décision de le licencier.

5.
Enfin, l'employeur invoque comme motif du licenciement une ambiance générale de travail rendue tendue par les conflits entre Monsieur et son nouveau responsable, et il semble que cette relation conflictuelle soit effectivement la cause principale du licenciement.

Dans ces conditions, il n'est pas établi que Monsieur ait subi une discrimination basée sur son état de santé lors de son licenciement par la S.A. HOYA. Aucune indemnité n'est donc due de ce chef.

7.4. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

a) En droit

1.
La convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement, ci-après CCT n° 109, définit la notion de licenciement manifestement déraisonnable en son article 8 qui dispose que :

« 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. »

Cet article est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.
En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.
Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose).
L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge. »

2.
Selon la doctrine[26], cette définition est tout à fait en ligne avec l'ancien article 63 de la loi du 3 juillet 1978, précitée, tel qu'il était interprété par la Cour de cassation depuis 2010[27].

Doctrine et jurisprudence sont quasiment unanimes pour considérer que pour qu'un licenciement ne soit pas manifestement déraisonnable, il faut non seulement que le motif du licenciement soit en lien avec l'aptitude du travailleur ou sa conduite ou soit fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise mais également qu'il ne s'agisse pas d'une décision de licenciement qui n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

---

[26] L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1er avril 2014 », *J.T.*, 2014, n°6565, p. 385.
[27] Cass., 22 novembre 2010, *J.T.T.*, 2011, p. 3.

Les deux exigences sont cumulatives.

b) En l'espèce

1.
Le motif du licenciement de Monsieur au terme de sa lettre de licenciement est une violence verbale qui porte atteinte à l'autorité du responsable et intimide et perturbe ses collègues.

En terme de conclusions, la S.A. HOYA avance également que Monsieur ne répondait pas à son responsable, et avait une attitude « *non collégiale* ».

1.1..
Le tribunal précise d'emblée que le motif du licenciement consistant à ne pas répondre à son responsable ne peut être retenu, dès lors qu'il est établi que les interpellations de Monsieur S étaient très nombreuses, et se faisaient à toute heure, et ce que Monsieur soit en temps de travail ou pas.

Le tribunal relève, de manière non exhaustive :

- Un e-mail du 24 mars (soit pendant que Monsieur est en incapacité de travail) concernant un entretien téléphonique du 22 mars (donc deux contacts sur quatre jours), qui invite Monsieur à redistribuer ses clients entre ses collègues, l'enjoint à une bonne communication sur les modifications vis-à-vis des clients, et l'informe d'une réunion le 17 mai (le lendemain de son retour) ;
- Un e-mail de Monsieur S du 9 mai 2022, à 22h27 (Monsieur est toujours en incapacité totale de travailler), faisant état d'un appel le vendredi 6 mai (donc de nouveau deux contacts sur peu de temps alors que Monsieur est sous certificat), où Monsieur est sollicité pour communiquer le régime de travail auquel il souhaite reprendre, où son responsable lui demande de le présenter à des clients, lui explique qui va gérer quoi dès son retour ;
- Un mail le jeudi 2 juin à 20h54 : un jour où Monsieur n'est pas sensé travailler, largement en-dehors de ses heures de travail ;
- Un e-mail du jeudi 16 juin (un jour où Monsieur ne travaille pas) concernant un appel téléphonique de la veille ;
- Un e-mail du 26 juin à 20h58, largement en-dehors des heures de travail, pour informer Monsieur qu'il n'aura pas son bonus « attitude et habitudes » ;
- Un mail le 25 mai à 22h12, où Monsieur S demande à Monsieur de lui fournir la liste des questions restées ouvertes pour le lundi matin (alors que Monsieur est en mi-temps et ne travaille ni le jeudi, ni le vendredi) ;
- Un mail du 7 juin où Monsieur S propose à Monsieur de discuter de la relation avec un de leur client tous les lundis à 8h30, alors que Monsieur doit commencer à 9h le lundi ;
- Un mail du 27 juin à 22h06 où Monsieur S formule ses reproches à l'encontre de Monsieur , qui aurait tenu des propos peu flatteurs sur un produit ;
- Etc.

Il ne peut être reproché à Monsieur de ne pas avoir donné de suite écrite à tous ces mails, qui pour certains n'appelaient pas spécialement de réponse, dès lors qu'ils sont envoyés en-dehors des heures de travail de Monsieur .

1.2.
En revanche, l'employeur dépose des attestations qui, si elles ne suffisent pas à établir un motif grave, suffisent néanmoins à établir une relation conflictuelle entre Monsieur et Monsieur S .

Monsieur lui-même concède par ailleurs que le ton a pu monter avec son responsable, et ne s'oppose à la S.A. HOYA que sur la forme qu'ont pu revêtir ses propos.

Monsieur V emploie les termes suivants :

- « *était très cynique pendant cette conversation. Vous pouvez gérer les critiques, mais le cynisme de montre peu d'intérêt de sa part pour normaliser la relation de travail perturbée avec Hoya.* » ;
- « *quand Peter avait quitté la table pour passer un coup de fil, a fait des déclarations à table sur Peter qui n'ont pas été entendues par Peter, comme « idiot, imbécile ».* ».

Monsieur BU déplore quant à lui : « *a eu une attitude très négative lors de cette réunion. Il a montré une attitude improductive. L'attitude de Bart ne nous a mené nulle part dans cette réunion.* ».

1.3.
Il ressort de ces éléments que le motif du licenciement de Monsieur était en lien avec son attitude, et plus particulièrement sa relation conflictuelle avec son nouveau responsable. La première condition, à savoir un licenciement en lien avec l'attitude, l'aptitude ou la conduite du travailleur, est donc remplie.

2.
Se pose ensuite la question de savoir si un employeur normal et prudent aurait pu prendre la décision de licencier Monsieur .

Ce dernier invoque à cet effet son âge, et sa situation particulière (mi-temps médical causé par un burn out). Comme développé plus avant, il n'est pas établi que le fait que Monsieur était victime d'un burn out était connu de son employeur.

Dès lors, et qu'importe l'âge de Monsieur , il n'apparait pas que son licenciement soit manifestement déraisonnable. Le contrôle du juge étant à cet effet marginal, il ne peut contrôler l'opportunité de la décision de l'employeur, mais uniquement apprécier le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

3.
Aucune indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable n'est due.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, statuant contradictoirement,

Dit la demande **recevable et partiellement fondée,**

Condamne la S.A. HOYA LENS BELGIUM à 1 euro provisionnel au titre de l'indemnité compensatoire de préavis,

Ordonne la réouverture des débats et invite les parties à produire :

- Le montant de la prime de fin d'année de 2022 ;
- Les fiches de paie pour les mois de décembre, novembre, octobre et septembre 2021.

Déclare la demande d'indemnité d'éviction **non fondée**,

Déclare la demande d'indemnité pour discrimination basée sur l'état de santé **non fondée**,

Déclare la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable **non fondée**,

Réserve à statuer sur le surplus,

Ordonne la réouverture des débats à la date du **23 avril 2024 à 15 h (30 min) à l'audience de la 9ème chambre du Tribunal du travail de Liège, siégeant au rez-de-chaussée de l'aile sud de l'annexe du palais de Justice, place Saint Lambert, 30 à 4000 LIEGE, salle A.0.A.**

Réserve les dépens

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

VAN PRAAG FABRICE,	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 **27/02/2024 par VAN PRAAG FABRICE,** Juge, présidant la chambre, assisté de **BOLLETTE MARIE-CHRISTINE, Greffière,**

Le Président, les Juges sociaux et la Greffière.