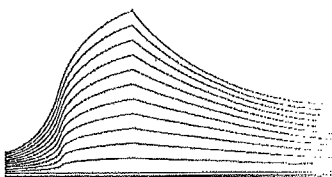


N° d'ordre



Numéro du répertoire

2022/1438

Date du prononcé

28 avril 2022

Numéro du rôle

21/325/A

En cause de :

V / S.A. RICOH
BELGIUM

Expédition

Délivrée à
Pour la partie

le
€
JGR

TRIBUNAL du travail de Liège - Division NAMUR

2^{ème} chambre

Jugement

Contrat de travail «employé » - Demande relative à l'indemnité d'éviction et au licenciement discriminatoire. Demande relative à des dommages et intérêts pour licenciement abusif – demande relative à la rémunération due pendant une période de chômage temporaire indemnisée

Le Tribunal ayant vidé son délibéré, a prononcé le jugement suivant :

En cause de :

Monsieur V

N.N. :

Partie demanderesse

Comparaissant en personne, assisté de Maître OLLIVIER A., Avocat, remplaçant Maître Gaëlle JACQUEMART, Avocate à 5100 JAMBES, Parc d'Affaires Orion I – Bat A, Chaussée de Liège 624.

Contre :

La S.A. RICOH BELGIUM, inscrite à la BCE sous le n° 0418.856.193, dont le siège social est sis à 1800 VILVORDE, Medialaan 28 bte A

Partie défenderesse

Ayant pour conseil Maître K. SCHÜHLE, Avocate à 1800 VILVORDE, Stationlei, 68 et comparaissant par Maître BOUILLON Marie, Avocate.

En droit :

Vu les antécédents de la procédure et notamment :

- la requête contradictoire reçue au greffe le 06.05.2021
- l'ordonnance rendue en application de l'article 747 §1^{er} du code judiciaire en date du 02.06.2021
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 10.09.2021
- les conclusions de la partie demanderesse, reçues au greffe le 29.10.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées le 20.12.2021
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées le 20.01.2022
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse, déposées au greffe le 25.02.2022
- les dossiers des parties

Vu le PV de l'audience

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire n'a pu aboutir.

Après avoir, à l'audience du 24.03.2022, entendu les conseils des parties en leurs dires et explications, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

En application des articles 748 bis et 780 du code judiciaire, le tribunal n'a égard qu'aux conclusions de synthèse des parties.

1. La demande:

La partie demanderesse demande au tribunal de

(D1)

« Condamner la partie défenderesse au paiement au concluant de la somme de **44.864,17 EUR** provisionnels équivalant à 6 mois de rémunération brute à titre d'**indemnité pour licenciement discriminatoire** ;

A titre subsidiaire la somme de **29.334,26 EUR** provisionnels à titre **de licenciement manifestement déraisonnable**, équivalents à 17 semaines de rémunération brute.

(D2)

Dire pour droit que Monsieur V. peut prétendre à une indemnité éviction

Condamner la partie défenderesse au paiement au concluant de la somme de **52.341,53 EUR provisionnels** à titre d'**indemnité d'éviction** sous déduction des retenues légales mais sans préjudice des intérêts dus depuis la rupture du contrat,

(D3)

Condamner la partie défenderesse au paiement au concluant de la somme de **5.000,00 EUR** provisionnels à titre d'indemnité **pour abus de droit** ;
à majorer des intérêts au taux légal depuis la date de la rupture.

(D4)

Condamner RICOH à payer à Monsieur V. sa rémunération à 100 % pour toutes les périodes durant lesquelles le chômage temporaire force majeure n'était pas justifié, soit un montant fixé provisionnellement à la somme de 1 EUR sur un montant évalué mensuellement à la somme nette de 3.050,00 EUR sous déduction de toute somme déjà versée à ce titre.

(D5)

Dire pour droit que les périodes de chômage temporaire de Monsieur V. ont suspendu le délai de préavis qui lui avait été notifié le 16 décembre 2019 ;

Inviter RICOH à en tirer les conséquences en terme de date de fin de contrat ou de droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Avant dire droit, le cas échéant, poser avant dire droit à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles suivantes :

□« l'article 2 de la loi du 15 juin 2020 est-il contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il prévoit qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de son exécution pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, le délai de préavis ne

court pas pendant la suspension sauf pour le délai qui a commencé à courir avant le 1^{er} mars 2020 ? »

- « La loi du 15 janvier 2020 est-elle contraire aux articles 10 et 11 de la constitution en ce qu'elle limite ses effets à son entrée en vigueur à la date du 22 juin 2020 et instaure ainsi une différence de traitement entre les travailleurs mis en chômage temporaire pour cause économique durant leur délai de préavis, lequel est alors suspendu, et les travailleurs mis en chômage pour cause de force majeure liée au coronavirus durant leur délai de préavis, lequel n'est alors pas suspendu » ?

(D5bis)

A titre infiniment subsidiaire, réduire l'usage de l'éventuel droit à un usage normal en disant pour droit

que :

- les périodes de chômage postérieures au 22 juin 2020 ont suspendu le cours du préavis.
- Monsieur V a droit au paiement à 100 % de sa rémunération durant les périodes de chômage COVID et a minima à partir du 1^{er} mai 2020.

(D6)

Condamner la partie défenderesse au paiement au concluant de la somme **de 11 809,83 EUR** à titre **d'arriérés de commissions** sans préjudice des intérêts dus sur ces sommes ;

(D7)

Allouer au concluant un montant d'un euro provisionnel en réclamation de toute somme qui resterait due en vertu du contrat, de ses conditions d'exécution ou en raison de sa rupture, en ce compris la rémunération variable restant impayée, double pécule en ce compris ;

Condamner la partie défenderesse au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée dans le chef du concluant à 6 500 EUR.

Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir, sans caution ni faculté de cantonnement. »

2. Les faits utiles à la compréhension du litige :

Monsieur V (ci-après Monsieur V.) a été engagé par la S.A. NRG BELGIUM selon contrat à durée indéterminée à partir du 01.11.1994¹, en qualité d'employé. Le contrat prévoit une clause de non concurrence d'une durée de 12 mois à l'issue de la convention.

Le 19 avril 2004, la nature du contrat est précisée en convention de représentation de commerce², avec règle de commissionnement. L'annexe en prévoit les modalités dont le secteur géographique et/ou le type de clients et/ou les prospects (clients potentiels) et/ou le type d'appareils, avec interdiction d'y déroger sans autorisation.

Le paiement de la commission est lié non pas à la facturation ni à la commande mais à la livraison effective chez le client.

¹ Pièce 1 V

² Pièce 3 V

L'évaluation des prestations des représentants de commerce s'y fait par voie de formulaires « Power to Perform – Plan de Développement et de performance », remplis par le travailleur et son/ses superviseur(s).

Dans le cadre de l'évaluation, un score est attribué allant de A (exceptionnel) à E (insatisfaisant).

Les prestations sont évaluées selon les années fiscales japonaises à savoir du 1er avril jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Les objectifs, commissions et bonus sont fixés par année fiscale dans un « Pay Plan ».

Il convient de souligner que le statut de représentant de commerce va de pair avec la réalisation d'objectifs fixés.

LA S.A. NRG BELGIUM a fusionné avec la S.A. RICOH BELGIUM (ci-après RICOH ou la société) au 01.11.2005 et Monsieur V. conserve son statut.

Courant 2004, Monsieur V. s'est vu confier les ventes indirectes pour une partie de la Wallonie et Bruxelles francophone. Ses fonctions consistaient à ce moment en la gestion des partenaires RICOH qui vendent les produits de l'entreprise sous le statut indépendant.

Il a conservé dans le cadre de cette fonction des missions de prospection et de négociation qu'il réalisait avec les partenaires également.

A partir du 02/04/2012, Monsieur V. exerçait la fonction de Acting Sales Development Manager au service indirect.

Après 10 ans de service dans le service indirect, Monsieur V. a fait part de son mécontentement quant au nombre de kilomètres à parcourir et a exprimé le souhait de ne plus devoir collaborer avec certains partenaires. Monsieur V. sera d'ailleurs en incapacité de travail pour dépression en 2014

Le responsable de Monsieur V. avait, de son côté, constaté qu'il y avait (toujours) un manque de connaissance des produits et software et que M. V. avait des difficultés à accepter le changement³ :

Olivier reste au niveau relationnel et "customer minded" un très bon APM pour les partenaires!
Quand tout va bien, Olivier est quelqu'un de fort et un agréable collègue au sein du département!

Lors de problèmes, Olivier est victime de stress négatif dont ses collègues sont pour une part "victimes".
Olivier fait des miracles pour aider ses partenaires en cas de problèmes ce qui est une bonne chose mais cela coûte beaucoup de temps et les problèmes finissent quand même par revenir.
Aide en tant que manager à l'amélioration des procédures internes afin qu'à long terme celles-ci soit adaptées de manière positive.

Olivier aime la stabilité dans son travail mais ce n'est malheureusement plus possible au vu des fortes modifications du marché. Essaye de considérer les nouveautés d'un point de vue positif et aide à la résolution fondamentale des problèmes.

N'oublie pas de garder à niveau tes connaissances hard et software. Tu es beaucoup trop jeune pour ne pas évoluer avec les innovations.

Mon évaluation est basée sur la période allant du 01/10/2012 à ce jour (date de l'évaluation).

RICOH proposé à Monsieur V. de changer de fonction et de rentrer dans l'équipe de Monsieur E.

Pour l'année fiscale 2013 (01/04/2013-31/03/2014) un score D (en dessous des attentes) a été attribué, confirmant que ce changement de fonction était nécessaire⁴.

³ Pièce 2 RICOH

⁴ Pièce 3 RICOH

A partir du 01/01/2015, Monsieur V. va exercer la fonction de Business Development Manager⁵.

Ses tâches ont été modifiées. Il devait démarcher du nouveau business, prospecter, négocier, établir quand il se devait les cahiers des charges et conclure des contrats.

Les Pay Plans ont été modifiés annuellement.,

Monsieur V. a, signé ces Pay Plans qu'il estimait en sa défaveur.

Après avoir constaté que Monsieur V. n'atteignait pas ses objectifs dans le cadre de sa nouvelle fonction, la concluante a dû constater à partir de l'année fiscale 2018 que les prestations de Monsieur V. devenaient manifestement insuffisantes.

Lors de l'évaluation en février 2018, un score D (en dessous des attentes) a été attribué⁶.

Le 1^{er} avril 2018, suite à l'incapacité de travail d'un de ses collègues, Monsieur VE Monsieur V. a repris, en plus de ses propres tâches (GOV & EDUC), une partie de celles de son collègue. Son objectif de vente pour l'année 2018 est fixé à 747.684,00 €. Selon Monsieur V., cet objectif était inatteignable. Le travail était conséquent mais le nombre de dossiers potentiellement rentables est insuffisant pour atteindre l'objectif fixé.

A la suite de la clôture de l'année fiscale 2018, en avril 2019, un rendez-vous a été organisé le 09/04/2019 avec Monsieur V. en présence de Monsieur S' Head of Sales, et Madame G HR BP Supervisor.

Monsieur V. a été informé sur la modification de son score pour l'année fiscale 2018 (se terminant le 31/03/2019) en un E (insatisfaisant) car les résultats finalement obtenus étaient manifestement en dessous de l'objectif fixé.

Alors que M. V. avait annoncé un forecast de 75% en février 2019⁷, le résultat finalement obtenu s'élevait à seulement 31,99 % de l'objectif fixé.

L'objectif fixé pour l'année fiscale courant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019 ne sera pas atteint.

Monsieur V. explique que l'objectif était inatteignable (31% ont été atteints, hors services annexes), et que, des prospections en cours étaient susceptibles d'aboutir à brève échéance⁸.

Un nouveau « challenge » a été proposé à Monsieur V., à entamer à partir de l'année fiscale 2019 (débutant le 01/04/2019), notamment la vente d'appareils « BringMe »⁹.

Le BringMe Box est en premier lieu un service desk automatique qui permet de réceptionner de manière sécurisée et discrète les commandes online et l'envoi de paquets mais qui permet également l'échange de matériel endéans la société même¹⁰.

Il s'agit d'un produit avec un cycle de vente de courte durée (quelques mois) et qui peut facilement être expliqué (et ne nécessite donc pas une large connaissance technique du produit), ce qui devait normalement convenir à Monsieur V.

Pour la vente des box BringMe, Monsieur V. était le dedicated sales. Il était donc légitimement attendu que Monsieur V. réalise la plupart des ventes de ce produit.

⁵ Pièce 4 RICOH

⁶ Pièce 5 RICOH

⁷ Pièce 6 RICOH

⁸ Selon Monsieur V., celles-ci se sont d'ailleurs concrétisées dans le courant de l'année fiscale suivante et représentent un chiffre d'affaires (hors services annexes) de 395.600 EUR effectif à ce jour et 35 .000 EUR en cours, ce dont il n'a pourtant jamais été pris en considération par RICOH.

⁹ Pièce 8 RICOH

¹⁰ Pièce 7 RICOH

En juillet 2019, RICOH constate que Monsieur V. avait approché un client, l'Ecole professionnelle à Malonne, qui était repris dans la liste appartenant à un collègue, Monsieur A sans que ce dernier en ait été informé.

Selon RICOH, « ce n'était d'ailleurs pas le premier incident car en 2018, M. V. avait également été à l'encontre de la politique de la concluyente en approchant des clients repris sur la liste de ses collègues sans les prévenir préalablement. »¹¹

En décembre 2019, RICOH constate que les prestations de M. V. ne se sont pas améliorées depuis l'entretien d'avril 2019 et que seulement 7,5 % de l'objectif fixé avaient été réalisés en 8 mois de temps. Seulement deux boxs BringMe avaient été vendus par Monsieur V. en 8 mois de temps.

En avril 2019, un avertissement lui sera adressé par la direction attirant son attention sur ses performances, bien en deçà de ce qui était attendu (score E) et sur le non-respect des performances attendues (31,99% atteint sur les 75% attendus).

Cet avertissement sera contesté par Monsieur V.¹²

Pour les objectifs, il estime qu'il est « en décalage » par rapport à l'année fiscale et que ceux-ci seront atteints ultérieurement.

Il conteste avoir déjà eu des scores de performance insuffisants (D ou E) et estime ne pas avoir reçu le soutien auquel il avait droit.

Le 16.12.2019 RICOH invite Monsieur V. pour un entretien au siège à VILVORDE pour l'informer sur sa décision de mettre fin au contrat de travail, entretien auquel ce dernier ne s'est pas présenté, pensant qu'il avait lieu par visioconférence¹³.

Il se présentera le 17.12.2019 mais la lettre de licenciement avait été envoyée¹⁴ prévoyant

- délai de préavis de 20 mois et 18 semaines, prenant effet à partir du 23/12/2019 et qui sera presté,
- L'information sur le fait qu'il répond aux conditions pour bénéficier de l'accompagnement du reclassement professionnel.

Malgré le fait que Monsieur V. avait été informé lors de la réunion du 17.12.2019 des motifs du licenciement¹⁵, il adresse une demande par recommandé le 16.01.2020 tendant à ce que ceux-ci lui soient communiqués¹⁶. Celle-ci sera confirmée le lendemain par un courrier de son avocat invoquant, en substance, un licenciement manifestement déraisonnable, un abus de droit de licenciement et un licenciement discriminatoire et reprenant une demande de paiement de l'indemnité d'éviction dans sa qualité de représentant de commerce, alors que le délai de préavis vient à peine de commencer à courir. Et Monsieur V. sollicite immédiatement le paiement d'une indemnité d'éviction de pas moins de

¹¹ Pièces 9 et 10 RICOH

¹² Pièce 10 V

¹³ Pièce 20 RICOH

¹⁴ Pièce 11 RICOH

¹⁵ Pièce 19 RICOH

« Cet entretien a eu lieu en présence de :

- Monsieur S. , Head of Sales
- Monsieur D. , Director Digital Transformation Business Services
- Monsieur DU , HR Business Partner

¹⁶ Pièce 12 RICOH, confirmée par son avocat le 17.01.2020, pièce 13

52.043,47 EUR, alors que le paiement ne peut que se faire qu'à la fin définitive du contrat de travail.

Sans même avoir dépassé le délai endéans lequel les motifs de licenciement doivent être fournis par la concluyente en application de l'article 5 du CCT n° 109, M. V conteste le licenciement et exige une solution raisonnable à peine d'action en justice. La « solution raisonnable » n'est pas précisée.

RICOH répond par courrier du 13.02.2020¹⁷,

« - M. V n'a pas atteint les objectifs fixés pour l'année fiscale 2018, mais a seulement atteint 31,99 % de l'objectif. Le score d'évaluation a été fixé à un E, ce qui correspond au score le plus bas. Un avertissement avait été donné le 29/04/2019, après la clôture de l'année fiscale et donc sur base des données complètes.

M. V avait d'ailleurs annoncé un résultat de 70 à 80 % ce qui ne correspondait largement pas avec le résultat obtenu.

M. V avait d'ailleurs bénéficié d'un objectif beaucoup plus bas que la norme.

- Les résultats obtenus au moment de la résiliation en décembre 2019 étaient très éloignés de l'objectif à atteindre et il était donc impossible d'atteindre l'objectif fixé. En effet, à huit mois dans l'année fiscale, M. V n'avait atteint que 7,5 % de l'objectif fixé. Il a été précisé que la marge que M. V avait réalisé à ce moment n'était même pas suffisant pour une rémunération équivalente à un mois.

M. V n'avait vendu que deux BringMebox depuis avril 2019, lorsqu'il était la personne dédiée à la vente de ce produit.

- M. V a approché un client pour la vente d'un BringMebox, appartenant à un collègue qui n'avait pas été informé de cette démarche.

Ceci a conduit à une agitation et a eu un impact sur l'atmosphère de travail.

- M. V n'a pas tenu compte du feedback apporté et n'a pas fait d'effort pour acquérir des connaissances sur les produits qu'il vendait.

En effet, la concluyente a effectué un changement de fonction en 2014 conformément aux souhaits de M. V (diminuer les kilomètres par année) mais aussi en raison d'autres problèmes (ne plus vouloir collaborer avec certains partenaires).

Suite aux mauvais résultats, et suite au constat qu'il y avait un problème au niveau de la connaissance des produits (Pièce 5), M. V a reçu l'opportunité de travailler avec un produit avec un cycle de vente plus limité et qui est plus facile à expliquer.

Malgré l'initiative de la concluyente, M. V n'a pas pu répondre aux attentes de sorte qu'une résiliation du contrat de travail était inévitable. »¹⁸

3. La position des parties

3.A. La partie demanderesse

Monsieur V. demande qu'il soit fait droit intégralement à ses demandes.

¹⁷ Pièce 15 RICOH

¹⁸ Le tribunal en reprend la traduction française dans les conclusions de RICOH, les pièces étant en néerlandais.

3.B. La partie défenderesse

Selon RICOH, la demande concernant l'indemnité d'éviction est irrecevable car prématurée, comme cela a déjà été indiqué dans les échanges entre conseils¹⁹.

En effet, le paiement de l'indemnité d'éviction se fait (Article 102 de la loi du 03/07/1978) à la fin définitive du contrat de travail et sur base de l'ancienneté au moment de la fin définitive du contrat de travail (Trav. Bruxelles 26 février 1975, TSR 1975, 384) et les commissions obtenues au cours des 12 mois précédant la fin définitive du de travail (Article 101 de la loi du 03/07/1978).

La société RICOH sollicite que les autres demandes de M. V soient déclarées intégralement non fondées et que Monsieur V. soit condamné au paiement des frais de justice, dont une indemnité de procédure à la concluante.

4.Recevabilité de la demande relative à l'indemnité d'éviction

RICOH conteste la recevabilité de la demande relative à l'indemnité d'éviction, au motif que le contrat n'est pas terminé puisque le préavis est presté.

Il est de jurisprudence que la qualité de représentant de commerce qui ouvre le droit à l'indemnité d'éviction doit toujours exister à la date de la fin du contrat²⁰.

En effet, selon la Cour, la qualité de représentant de commerce est appréciée au moment de la rupture **effective** du contrat de travail. En d'autres termes, le travailleur qui, en cours d'exécution de son contrat (même en période de préavis), perd la qualité de représentant de commerce et se voit attribuer une nouvelle fonction, perd également le droit à l'indemnité d'éviction.

Cette interprétation est conforme au texte de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail²¹.

Qu'en est-il de la recevabilité actuelle de la demande ?

4.A.Les dispositions légales, doctrinales et jurisprudentielles

Selon BOULARBAH²²

« L'intérêt est le résultat, l'avantage, matériel ou moral, effectif et non théorique, que recherche le demandeur en soumettant au juge la prétention dont il souhaite entendre reconnaître le bien-fondé.

L'intérêt à agir s'apprécie au jour au moment où la demande est introduite.

¹⁹ Pièce 16 RICOH en NL

²⁰ C. trav. Bruxelles, 22 février 2019, *J.T.T.*, 2019, p. 348 à 350.

²¹ 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.

²² BOULARBAH H, « droit judiciaire privé - 1ère année du grade de Master en Droit - 1ère édition 2007-2008, pp.19 et s.

B.- L'intérêt doit présenter certaines caractéristiques

L'avantage recherché doit être effectif et non théorique. Le droit que le juge dit et applique doit avoir une incidence concrète sur la situation des parties. En d'autres termes, l'action qui tend seulement à obtenir une sorte de consultation est irrecevable. Mais l'intérêt ne cesse pas d'être effectif par le fait qu'il est moral et n'a pas d'incidence sur le patrimoine : qu'il s'agisse de défendre sa réputation ou de faire trancher une contestation ayant trait au statut personnel, l'action est recevable.

[...]

Il doit être direct et personnel, ou encore « propre » au demandeur, c'est-à-dire que le résultat de l'action doit profiter au demandeur lui-même et plus particulièrement à son patrimoine, son honneur ou sa réputation. En d'autres termes, l'article 17 du Code judiciaire prohibe l'action exercée uniquement dans l'intérêt d'autrui et qui ne profite en aucune façon au demandeur.

[...]

L'article 18 du Code judiciaire dispose encore que l'intérêt doit être né et actuel au moment de l'introduction de l'action. Cela signifie qu'un intérêt purement éventuel ne suffit pas pour qu'une action soit recevable. Toutefois, il n'est pas requis qu'au moment de l'introduction de l'action ait déjà subi un dommage ou ait payé une indemnité à un tiers.

L'alinéa 2 de l'article 18 prévoit cependant que « l'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé. »

Le texte est très prudent puisque, si le Code autorise le recours à la justice à titre préventif (ou « ad futurum ») ou simplement déclaratoire, c'est à la condition que le péril soit certain. Il faut plus particulièrement que deux conditions soient réunies :

a) Le demandeur doit établir l'existence d'une menace grave et sérieuse au point de créer un trouble précis ; il faut en d'autres termes que le droit ou l'exercice du droit apparaisse sérieusement contesté ou menacé, qu'il y ait une prétention immédiate et actuelle faisant présager ou annonçant d'une manière suffisamment probable et sérieuse la mise en péril d'un droit ou la réalisation d'un dommage ;

b) La décision préventive ou déclaratoire doit avoir une utilité concrète, clarifier la situation, mettre un terme à la menace qui a justifié l'action, faire reconnaître l'existence ou l'inexistence d'un droit.

A côté des actions préventives, on peut également distinguer les actions déclaratoires, c'est-à-dire celles par lesquelles le demandeur sollicite une déclaration négative ou positive de la part du juge qui est destinée à clarifier la situation et éviter ainsi la réalisation d'un préjudice ou d'inconvénients imminents. »

Selon le Tribunal du Travail de Mons²³

« L'intérêt consiste en tout avantage matériel ou moral effectif mais non théorique que le demandeur peut retirer de la demande au moment où il la forme » (A. FETTWEIS, *Manuel de procédure civile*, 1985, Faculté de droit de Liège, p. 37)

En principe, l'action ad futurum n'est pas admise.

Cependant, l'alinéa 2 de l'article 18 du Code judiciaire porte que « l'action peut être admise lorsqu'elle a été intentée, même à titre déclaratoire, en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé ».

²³ T.T.Mons, 2 mai 2012, R.G. 10/1020/A

L'article 18 al.2 du Code judiciaire admet l'action déclaratoire pour autant que les deux conditions soient réunies :

- le demandeur doit établir l'existence d'une menace grave et sérieuse au point de créer un trouble précis.
- La décision déclaratoire doit avoir une utilité concrète, clarifier la situation, mettre un terme à la menace qui a justifié l'action, faire reconnaître l'existence ou l'inexistence d'un droit (A. FETTWEIS, *Manuel de procédure civile*, 1985, Liège, Faculté de droit, p. 46).

L'action déclaratoire ne peut donc être reçue »

Selon la Cour d'appel de Liège,

« Il s'agit donc d'autoriser l'action en justice, avant même la survenance d'un dommage, « à condition que le péril soit certain.

L'article 18, alinéa 2 admet l'action déclaratoire pour autant que deux conditions soient réunies :

- 1) le demandeur doit établir l'existence d'une menace grave et sérieuse au point de créer un trouble précis ;
- 2) la décision déclaratoire doit avoir une utilité concrète, clarifier la situation, mettre un terme à la menace qui a justifié l'action, faire reconnaître l'existence ou l'inexistence d'un droit.

Elle ne peut être une simple consultation juridique »⁸.

« Le but poursuivi par l'instauration de l'article 18, alinéa 2 du Code judiciaire, précise le Commissaire royal, était, dans une mesure limitée et prudente, de conserver l'action *ad futurum*, dont les Pandectes belges avaient déploré les incertitudes et les difficultés embarrassantes parce que précisément "aucun texte ne la règle". Il était désirable, de mettre en place la possibilité de s'adresser aux tribunaux, non seulement en cas de violation déjà accomplie d'un droit ou d'un intérêt juridique, mais aussi, avec les garanties convenables, lorsqu'il s'agit de prévenir une telle violation, en cas de menace objective et actuelle. "Cette protection peut être obtenue, selon le cas, par un jugement déclaratoire ou préventif. Il est désirable, en outre, que toutes mesures provisoires puissent être ordonnées au besoin même en vue d'une contestation future" »⁹.

« Dans les réalités actuelles, c'est au juge qu'il appartient de donner à l'action préventive et à l'action déclaratoire leur véritable sens et leur opportunité qui sont de reconnaître, dans une incertitude grave ou une menace sérieuse, susceptible de paralyser à plus ou moins brève échéance l'exercice normal d'un droit, un intérêt né et actuel, de nature à justifier une intervention immédiate de la justice. Le juge ne confondra point cette opportunité avec une consultation juridique qu'assurément, pas plus qu'hier, il n'a la mission de donner »¹⁰.

Il s'agit d'apprécier « le caractère plus ou moins sérieux de la menace dirigée contre un droit, si les prétentions affichées par un adversaire constituent de simples éventualités ou si, au contraire, elles peuvent être envisagées comme la violation d'une obligation »¹¹.

« Pour statuer sur l'admissibilité d'une demande formée à titre déclaratoire, le juge du fond apprécie souverainement si un droit est gravement menacé »¹².

Le demandeur doit rapporter la preuve de l'existence d'une menace grave et sérieuse sur l'un de ses droits, laquelle s'apprécie « tant sous l'angle de la probabilité de sa réalisation que sous l'ampleur de ses effets éventuels »¹³.

Sous peine d'opérer un renversement de contentieux et de détourner le juge de sa mission, il convient de distinguer la situation de quelqu'un gravement menacé de la violation d'un de ses droits par les agissements d'un tiers, de celle de ce tiers qui entend se prémunir des propres conséquences de ses actes.

L'article 18, alinéa 2, du Code judiciaire ne fonde pas une partie à obtenir une assistance juridictionnelle quant à la régularité de son propre comportement.

Ainsi, il a été jugé adéquatement que « l'appelante n'agit pas en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé. Force est en effet d'admettre avec l'intimée que l'invocation par cette dernière de ses droits de marque antérieurs à ceux de l'appelante et d'un possible recours à une procédure pour faire trancher la question si d'aventure l'appelante ne s'inclinait pas volontairement, ne constitue pas une "violation" des droits de l'appelante fondant celle-ci à agir préventivement.

Il s'agit donc d'autoriser l'action en justice, avant même la survenance d'un dommage, « à condition que le péril soit certain.

L'article 18, alinéa 2 admet l'action déclaratoire pour autant que deux conditions soient réunies :

1) le demandeur doit établir l'existence d'une menace grave et sérieuse au point de créer un trouble précis ;

2) la décision déclaratoire doit avoir une utilité concrète, clarifier la situation, mettre un terme à la menace qui a justifié l'action, faire reconnaître l'existence ou l'inexistence d'un droit.

Elle ne peut être une simple consultation juridique »⁸ (8. Fettweiss, A., op.cit., n° 33, p. 46.).

« Le but poursuivi par l'instauration de l'article 18, alinéa 2 du Code judiciaire, précise le Commissaire royal, était, dans une mesure limitée et prudente, de conserver l'action ad futurum, dont les Pandectes belges avaient déploré les incertitudes et les difficultés embarrassantes parce que précisément "aucun texte ne la règle". Il était désirable, de mettre en place la possibilité de s'adresser aux tribunaux, non seulement

en cas de violation déjà accomplie d'un droit ou d'un intérêt juridique, mais aussi, avec les garanties convenables, lorsqu'il s'agit de prévenir une telle violation, en cas de menace objective et actuelle. "Cette protection peut être obtenue, selon le cas, par un jugement déclaratoire ou préventif. Il est désirable, en outre, que toutes mesures provisoires puissent être ordonnées au besoin même en vue d'une contestation future" »⁹(De Boe, C., op.cit., n° 32, p. 120.).

« Dans les réalités actuelles, c'est au juge qu'il appartient de donner à l'action préventive et à l'action déclaratoire leur véritable sens et leur opportunité qui sont de reconnaître, dans une incertitude grave ou une menace sérieuse, susceptible de paralyser à plus ou moins brève échéance l'exercice normal d'un droit, un intérêt né et actuel, de nature à justifier une intervention immédiate de la justice. Le juge ne confondra point cette opportunité avec une consultation juridique qu'assurément, pas plus qu'hier, il n'a la mission de donner »¹⁰(De Boe, C. op.cit., n° 34, p. 122.).

Il s'agit d'apprécier « le caractère plus ou moins sérieux de la menace dirigée contre un droit, si les prétentions affichées par un adversaire constituent de simples éventualités ou si, au contraire, elles peuvent être envisagées comme la violation d'une obligation »¹¹(Cass., 12 juin 1919, Pas., 1919, I, p. 156, et les conclusions conformes de M. P. Leclercq.).

« Pour statuer sur l'admissibilité d'une demande formée à titre déclaratoire, le juge du fond apprécie souverainement si un droit est gravement menacé »¹²(Cass., 3 décembre 1984, Pas., 1985, I, p. 414.).

Le demandeur doit rapporter la preuve de l'existence d'une menace grave et sérieuse sur l'un de ses droits, laquelle s'apprécie « tant sous l'angle de la probabilité de sa réalisation que sous l'ampleur de ses effets éventuels »¹³ (Bruxelles, 12 septembre 2014, J.T., 2015, p. 74.).

Sous peine d'opérer un renversement de contentieux et de détourner le juge de sa mission, il convient de distinguer la situation de quelqu'un gravement menacé de la violation d'un de ses droits par les agissements d'un tiers, de celle de ce tiers qui entend se prémunir des propres conséquences de ses actes.

L'article 18, alinéa 2, du Code judiciaire ne fonde pas une partie à obtenir une assistance juridictionnelle quant à la régularité de son propre comportement.

Ainsi, il a été jugé adéquatement que « l'appelante n'agit pas en vue de prévenir la violation d'un droit gravement menacé. Force est en effet d'admettre avec l'intimée que l'invocation par cette dernière de ses droits de marque antérieurs à ceux de l'appelante et d'un possible recours à une procédure pour faire trancher la question si d'aventure l'appelante ne s'inclinait pas volontairement, ne constitue pas une "violation" des droits de l'appelante fondant celle-ci à agir préventivement. »²⁴.

²⁴ Appel Liège, 26 octobre 2017, R.G. 2016/296,

4.B. En l'espèce :

En conséquence, la demande relative à l'indemnité d'éviction n'est actuellement pas recevable. Il n'existe aucune menace grave et actuelle quant à ce droit éventuel.

5.Fondement :

I. L'indemnité forfaitaire égale à 6 mois de rémunération brute fondée sur un licenciement discriminatoire basé sur le l'âge, l'affiliation syndicale et son état de santé ;

I.1. Les dispositions légales

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination interdit, dans le domaine des relations de travail, et, notamment lors de leur rupture, toute forme de discrimination qu'elle soit directe ou indirecte²⁵.

Les critères protégés sont « 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 »²⁶

Il faut entendre par :

« 6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'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;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II; »

L'article 5, dispose :

« §1er

[...]

²⁵ Article 14

²⁶ Article 4, 4°

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

[...]

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

[...]

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

... »

Par exception, la loi autorise des distinctions aux conditions qu'elle fixe.
Les articles 15 et suivants déterminent la procédure applicable.

L'article 17 précise

« § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- *une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;*
- *une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;*
- *une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;*
- *une action en justice introduite par la personne concernée; »*

Et l'article 18 ajoute

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

En ce qui concerne la charge de la preuve, s'appliquent les articles 27 et suivants

Article 27

« Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée. »

Article 28

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. »

I.2. Les développements jurisprudentiels

Par un intéressant jugement du 14 juin 2021, le tribunal du travail de Liège a rejeté une demande d'arriérés de rémunération et d'indemnité pour discrimination due à la conviction syndicale, après avoir procédé à l'examen des critères dégagés par la Cour de Justice de l'Union européenne dans sa jurisprudence sur la question : existence d'une mesure apparemment neutre, effets de celle-ci sur les travailleurs comparables, objectif légitime et caractère approprié et nécessaire de la mesure pour atteindre cet objectif.

Ce jugement est ainsi commenté sur Terralaboris :

« En ce qui concerne la discrimination, il fait un bref rappel des principes, renvoyant à des arrêts anciens de la Cour de justice (C.J.U.E. 13 octobre 1986, C-170/84 (BILKA - KAUFHAUS GMBH c/ KARIN WEBER VON HARTZ), EU:C:1986:204) et C.J.U.E. 7 février 1991, C-184/89 (HELGA NIMZ c/ FREIE UND HANSESTADT HAMBURG), EU:C:1991:50), décisions rappelées pour ce qui est de la manière d'identifier des mesures qui bien qu'apparemment neutres produisent en pratique un effet défavorable pour des personnes caractérisées par un critère protégé.

Il s'agit de montrer que la mesure litigieuse aboutit en pratique à désavantager un nombre beaucoup plus important de personnes caractérisées par un motif protégé que d'autres personnes.

Selon la doctrine (J.RINGELHEIM, « Les concepts clés du droit de la lutte contre les discriminations », Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, Anthémis 2018, page 46) il faut recourir à une analyse statistique pour vérifier si l'impact est disproportionné sur un groupe protégé. Par ailleurs, certaines mesures sont par nature et intrinsèquement susceptibles de défavoriser les personnes présentant un tel critère.

En l'espèce, le tribunal ne retient que le critère de la distinction et l'exercice effectif ou non des fonctions. Ce critère apparemment neutre est de nature à créer une discrimination indirecte et pour vérifier si celle-ci existe il faut se demander s'il touche en pratique un pourcentage considérablement plus élevé de travailleurs qui exercent des mandats syndicaux que d'autres travailleurs. Cette preuve est à fournir par le demandeur, qui doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

En l'espèce, l'intéressé n'apporte aucun élément statistique de nature à conforter sa thèse, ainsi les chiffres établissant les pourcentages de travailleurs bénéficiant ou non du système de promotion. Le demandeur expose sur ce point avoir été le seul représentant syndical à s'investir à 100% dans ses mandats, circonstance qui n'est, selon le jugement, pas déterminante pour établir la discrimination vantée.

Le tribunal souligne que d'autres situations que l'exercice de mandats syndicaux sont visées, et notamment les congés de maternité, les crédit-temps, etc. Le critère de l'exercice effectif n'est dès lors pas le seul visé et les motifs invoqués par la société sont considérés comme légitimes.

Surabondamment le tribunal relève encore que les systèmes de promotion sont bien souvent instaurés par les partenaires sociaux au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise et que les organisations syndicales, représentées au sein de la commission paritaire ou de l'entreprise sont intervenues dans l'élaboration de ces critères. La société ne pourrait être, dès lors, reconnue comme l'auteur d'une telle discrimination.

Le demandeur est en conséquence débouté de son action »²⁷.

²⁷ « Les concepts-clés du droit de la lutte contre les discriminations », Julie RINGELHEIM, publié dans l'ouvrage collectif « Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations », Anthémis, 2018, CUP Volume 184, pages 48 et suivantes, cité par Prés. Tribunal du Travail Liège, 22 février 2022, RF21/9/C

La Cour constitutionnelle précise qu'« il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites » (voir cc, 12 février 2009, n° 17/2009) (voir RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en justice », in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, éd. ANTHEMIS 2018, CUP n° 184, p. 141)²⁸.

Concernant la preuve, la Cour du Travail de Liège ²⁹ considère que:

1. Le test de comparabilité est autorisé mais non imposé.
2. C'est l'exigence d'un « prima facie case » qui gouverne techniquement le renversement de la charge de la preuve. La cour cite S. VAN DROOGHENBROECK et J.F. VAN DROOGHENBROECK, L'action en cessation de discriminations, in « Les actions en cessations », Commission Université-Palais, Université de Liège, LARCIER, 2096, n° 115
3. Les faits établis par le demandeur enclenchent un mécanisme probatoire.
4. La présomption est celle que le juge induit de ces faits pour forger sa conviction. »

Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites³⁰.

Il appartient donc à la partie qui se prétend victime d'une discrimination d'invoquer et, a fortiori, de prouver des comportements et/ou des faits précis et concrets au vu desquels l'existence d'une discrimination peut être présumée³¹.

Cette preuve peut être rapportée par un faisceau d'indices, tant pour la victime que pour l'employeur³²

1.3. En l'espèce :

1.3.1.

Selon Monsieur V., il existe des faits laissant présumer l'existence d'une discrimination sur la base des convictions syndicales car « le lien entre les démarches de Monsieur V pour être candidat aux élections sociales et son licenciement sont évidents. »

²⁸ Cité par T.T. Liège, division Liège, 13 novembre 2020, R.G.19/361/A

²⁹ C.T. Liège, 13 septembre 2017, R.G. 2017/CL/A

³⁰ C.C. n° 17/2009, 12/2/2009, point B.93.3

³¹ voir notamment, J-F. NEVEN, F. LAMBINET et S. GILSON, op.cit., p. 438 ; C.T. Bruxelles, 1/4/2014, RG n° 2013/AB/140, www.terralaboris.be; C.T. Bruxelles, 2/9/2013, RG n° 2012/AB/185, www.terralaboris.be

³² J.RINGELHEIM et V.VAN DER PLANCKE, op.cit. p.144

Les faits, contestés par RICOH, sont, selon Monsieur V que ce licenciement intervient alors qu'il vient d'annoncer à la CGSLB sa décision de se mettre sur les listes... cette résolution a été notifiée dès la fin novembre 2019 et a encore été confirmée au mois de février 2020 par le concluant et le licenciement est intervenu juste avant la prise de cours de la période occulte permettant de protéger les travailleurs qui se portent candidat aux élections sociales.

En outre, son évaluation devait intervenir en février et il n'y a en principe et habituellement pas de licenciement avant évaluation sauf faute grave. C'est bien en raison de la prise connaissance de son inscription sur les listes de la CGSLB que soudainement – avant évaluation et sans qu'un quelconque élément ne laisse présupposer une telle décision, la rupture est intervenue.

Qu'en est-il des preuves de ces faits ?

Rappelons qu'il appartient à la « victime » de prouver des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination. Il ne suffit pas qu'ils soient simplement avancés mais ils doivent bien être démontrés. Les faits invoqués par la victime doivent être suffisamment solides et pertinents. Elle doit prouver les faits qui semblent montrer que le traitement défavorable s'est produit pour des motifs illicites.³³

Ainsi, une simple invocation de faits prétendument discriminatoires ne peut suffire pour renverser la charge de la preuve dans le chef de l'employeur.

Il résulte des pièces déposées que Monsieur V. a eu des contacts en décembre 2019 avec Madame O sollicitant son adhésion à la CGSLB et pour le mettre sur la liste pour les prochaines élections³⁴.

Or, Madame O est employée comme Manager Customer Support Field North et donc employée dans un autre service que celui de Monsieur V.

Ce dernier reste en défaut d'établir qu'il y aurait eu un contact avec le service HR de RICOH ou avec tout autre personne intervenant dans la décision de licenciement.

Monsieur V. invoque un jugement du Tribunal du Travail de Liège³⁵, lequel a estimé qu'était discriminatoire sur la base de la conviction syndicale le licenciement d'une travailleuse (qui n'était pas encore déléguée syndicale ni candidate à la fonction) quelques jours après que son syndicat ait informé son employeur qu'elle allait suivre une formation destinée aux délégués, ce dernier (qui s'était opposé à cette formation) n'établissant pas d'autres motifs valables à cette rupture.

En l'espèce, c'est justement la preuve que RICOH aurait été informé de sa candidature avant son licenciement qui n'est pas rapportée.

Et les listes de candidats restent confidentielles jusqu'au moment précisément défini dans le cadre des élections sociales.

Si Monsieur V. estime que le déroulement des faits est étrange, il semble occulter qu'il y a reçu un avertissement en avril 2019, bien avant d'avoir déposé sa candidature.

En sens inverse, et tout comme RICOH, on peut être interpellé par la volonté de Monsieur V. de se constituer une protection contre le licenciement en se découvrant une fibre

³³ C.Trav. Bruxelles 18 décembre 2018, JTT 2019, liv. 1342, 317.

³⁴ Pièce 11 v (apparemment le 04.12.2019)

³⁵ Tribunal du Travail Liège, division Arlon, 23.06.2020, WWW.UNIA.BE (référence non précisée sur le site)

syndicale après 25 ans de prestation dans la même entreprise et un avertissement et une évaluation négative.

En outre, comme le relève RICOH, la période occulte n'avait pas encore été entamée au moment du licenciement.

Cet argument n'est pas pertinent.

1.3.2.

En ce qui concerne l'éventuelle discrimination liée à l'âge, aucun élément de fait n'est établi.

Il est un peu simpliste voire « bateau » d'invoquer l'âge comme critère de discrimination, l'argument sous-jacent étant qu'arrivé à un certain âge, un travailleur ne pourrait plus être licencié car il « coûte » plus à son employeur qu'un jeune travailleur.

Le coût supérieur est un fait.

Selon RICOH – et ce n'est pas contesté – d'autres travailleurs âgés sont toujours actifs dans l'entreprise³⁶. Aucun élément n'est prouvé étant que la politique de RICOH serait de se « débarrasser des vieux », auquel cas les syndicats n'auraient pas manqué de réagir depuis longtemps !

Il ne suffit pas de simplement invoquer l'existence d'une infraction pour inverser la charge de preuve. A défaut de preuve, aucune inversion n'a lieu.³⁷

1.3.3.

Enfin, le 3^{ème} aspect de la discrimination serait lié à l'état de santé de Monsieur V. ce dernier invoque qu'il a été absent 6 semaines, ce qui a eu un impact sur son chiffre d'affaires, raison pour laquelle il a été licencié.

Il appartient à nouveau à Monsieur V. d'établir qu'en raison de son état de santé ayant justifié ses absences, il aurait subi un traitement différent par rapport à d'autres employés dans la même situation.

L'employeur relève que Monsieur V. a été absent du 10/01/2019 au 27/01/2019, soit 12 jours et non un mois et demi³⁸. Il ne s'agit donc pas du tout d'une absence de longue durée.

Cette absence se situe pendant l'année fiscale 2018 qui se termine le 31.03.2019 et est donc sans incidence sur le chiffre d'affaire 2019. Il n'y a pas eu d'absence durant l'année fiscale 2019, dont les chiffres étaient également manifestement en dessous des objectifs, jusqu'au moment du constat par la concluyente en décembre 2019.

Le relevé des absences pour raisons médicales de Monsieur V. depuis 2015, après le changement de fonction, se présentent comme suit³⁹

- 2015 : 20 jours

³⁶ « La concluyente souhaite, tout de même, invoquer qu'elle emploie différents employés de la même ancienneté que M. V. En effet, en décembre 2019, pas moins de 14 autres employés étaient repris sur la liste jubilaire et ils n'ont pas fait l'objet d'un licenciement.

La concluyente embauche d'ailleurs des employés de toute âge. 159 des 582 de ses employés ont un âge supérieur ou égal à 55 ans »

³⁷ Trav. Anvers (div. Hasselt) 23 juin 2009, Limb.Rechtsl. 2010, ép. 1, 35.

³⁸ Pièce 17 RICOH

³⁹ Pièce 18 RICOH

- 2016 : /
- 2017 : /
- 2018: 2 jours
- 2019 : 12 jours (10/01/2019 – 27/01/2019)
- 2020 : 30 jours

Le Tribunal constate qu'il ne s'agit pas d'absences de longue durée lors des deux années avant le licenciement de sorte qu'aucun lien ni suspicion de discrimination ne puisse être déduite.

D'ailleurs, les résultats de Monsieur V. étaient tellement en dessous des objectifs fixés, que cela ne peut raisonnablement pas être imputée à son absence de courte durée en janvier 2019, presque un an avant le licenciement et se situant dans une autre année fiscale.

Quant à l'absence de 2020, elle est postérieure au licenciement.

1.3.4.

En conclusion, le tribunal estime qu'aucun élément de discrimination n'est établi.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

II. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

II.1. En droit

Le texte de la CCT n° 109 : la notion de licenciement manifestement déraisonnable et la sanction

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

Le commentaire du texte de la CCT précise :

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.

La sanction est prévue par l'article 9 : en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur qui correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.

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

Le commentaire du texte de la CCT n°109 précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

II.2.Son interprétation

L'application de l'article 8 suppose donc deux conditions cumulatives sur base de son libellé, lu strictement ⁴⁰:

- un motif de licenciement sans lien avec l'aptitude, la conduite ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- une décision de licencier que n'aurait pas prise un employeur normal et prudent

Cette double exigence relève du cas d'école.

L'application stricte de ce libellé est toutefois en contradiction avec les commentaires du texte de la CCT, les dispositions internationales applicables dont l'article 24 de la Charte sociale européenne et l'article 23 de la constitution⁴¹.

Le rapport précédent la CCT 109⁴² mentionne :

« (...) »

Par ailleurs, la présente convention collective de travail s'inscrit dans un contexte international et européen où différents instruments juridiques portent sur le droit du travailleur de connaître les motifs de son licenciement et sur le droit à la protection contre le licenciement manifestement déraisonnable.

(...)

La présente convention collective de travail vise, d'autre part, à baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu.

⁴⁰ M. STRONGYLOS, R. CAPART, G. MASSART, Le statut unique ouvriers- employés, commentaires pratiques de la loi du 26 décembre 2013, Les dossiers du BSJ, Limal, Anthémis, 2014, pages 129 à 131

⁴¹ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcier, pages 519 et svtes

⁴² MB 20.03.2014, p .22613 et svtes

Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée.

La présente convention collective de travail prévoit que lorsque l'employeur licencie un travailleur engagé pour une durée indéterminée après six mois d'occupation pour 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 que ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable, il s'agit d'un licenciement manifestement déraisonnable. Une sanction séparée y est liée.

(...)

Par la notion de licenciement manifestement déraisonnable, les partenaires sociaux montrent leur volonté d'innover, en s'inspirant cependant de notions qui sont déjà communément admises dans la jurisprudence et la doctrine. L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relatif au licenciement abusif, qui s'appliquait uniquement aux ouvriers, cessera ainsi de s'appliquer. Le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 est toutefois maintenu jusqu'au 31 décembre 2015 pour les travailleurs auxquels s'applique temporairement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 1er, de la loi du 26 décembre 2013. A partir du 1er janvier 2016, ce sont les dispositions de la présente convention collective de travail qui s'appliquent à ces travailleurs. Pour les travailleurs auxquels s'applique structurellement un préavis réduit dans le cadre de l'article 70, § 4, de la loi du 26 décembre 2013, le contenu de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 continue de s'appliquer.

(...) »

L'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui s'applique à la Belgique (et dont les commentaires se réfèrent à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée), dispose sous le titre « Protection en cas de licenciement injustifié » que tout travailleur a droit à une protection contre tout licenciement injustifié, conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales.

L'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (charte ratifiée par la Belgique mais avec une réserve sur l'article 24 qui se base sur la convention n°158 de l'OIT)⁴³ dispose sous le titre « Droit à la protection en cas de licenciement » qu'en vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

L'article 23 de la Constitution consacre le principe de *standstill* à savoir, l'interdiction de réduire sensiblement, sauf motif lié à l'intérêt général, le niveau de protection d'un droit reconnu constitutionnellement notamment en droit du travail.

Tel est bien le cas en l'espèce dès lors que le libellé de l'article 8 de la CTT n° 109 en introduisant la conjonction de coordination « ET » et non « OU » vide de sa substance la

⁴³ G. SANGRONES- JACQUEMOTTE, C-E CLESSE, La rupture du contrat de travail : droit, motivation et restriction, Et. Prat. De Dr. Soc., Waterloo, Kluwer, 2015, pages 79 et svtes

protection reconnue par l'ancien article 63 tel qu'interprété par la Cour de Cassation à savoir un motif légitime lié à trois critères légaux⁴⁴.

Une autre lecture de la CCT, sous la forme positive, est donc possible et la seule admissible au regard des dispositions supérieures énoncées ci - avant : le licenciement sera régulier au sens de l'article 8 de la CCT n° 109 s'il se base sur un motif en lien avec l'aptitude, la conduite du travailleur ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et si la décision de licencier aurait été prise par un employeur normal et prudent.⁴⁵

En cela, on rejoint le contenu de l'ancien article 63 de la loi sur le contrat de travail et le tribunal se réfère à l'analyse de cet article.

Le tribunal est donc amené à vérifier la légalité du motif invoqué par l'employeur, sa réalité et le lien de causalité nécessaire entre le motif et le licenciement sachant toutefois que l'employeur est seul juge des nécessités de son entreprise, de la gestion de celle-ci et de la valeur de chaque travailleur, ce qui correspond au contrôle marginal prévu par l'article 8 de la CCT.

Le choix qu'il fait pour licencier certains travailleurs, la valeur professionnelle des travailleurs qu'il occupe relèvent de son pouvoir d'appréciation discrétionnaire sans que le juge saisi ne puisse en apprécier l'opportunité⁴⁶, le choix ne pouvant toutefois relever de l'arbitraire.

La Cour de Cassation, dans deux arrêts des 27/09/2010 et 22/11/2010⁴⁷ relatifs à l'article 63 de la LCT considère toutefois que le licenciement est abusif si les faits reprochés à l'ouvrier en lien avec sa conduite ou son aptitude, même démontrés, ne sont pas légitimes.

La Cour utilise les termes suivants : *« Il ressort de la genèse de la loi que les règles en matière de licenciement abusif visent à interdire tout licenciement pour des motifs manifestement déraisonnables. Il s'en suit qu'un licenciement pour un motif lié à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier est abusif si le motif est manifestement déraisonnable. »*

La Cour de cassation introduit donc un principe de proportionnalité dans l'appréciation du motif invoqué à l'appui du licenciement sans que le contrôle du juge ne porte sur l'opportunité de la décision de rompre⁴⁸.

Le motif doit être légitime, valable, raisonnable.⁴⁹

L'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorise pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement⁵⁰

⁴⁴ E. Carlier, Réflexions à propos de la CCT n° 109 du conseil national du travail In Le droit du travail au XXIème siècle, Liber Amicorum Claude Wantiez, coord. P. Gosseries et M. Morsa, Bxl, Larcler, pages 528 et 529

⁴⁵ V. VANNES et L. DEAR, *ibid.*, page 141-142

⁴⁶ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (1995-2001) - contrats de travail », RCJB 2003, p. 237 et svtes. M. JOURDAIN, « Le licenciement abusif de l'ouvrier ou la transformation d'un droit discrétionnaire en droit contrôlé », Etudes pratiques de droit social, Waterloo, Kluwer, 2010 pages 335 et suivantes

⁴⁷ G. CHUFFART et A. AMERIAN, « Le licenciement abusif des ouvriers : une évolution nécessaire », J.T.T. 2012, pages 65 et suivantes ; Chr. D. S., 2011, pages 4 à 7 et C. WANTIEZ, observations sous les deux arrêts de cassation publiés au J.T.T. 2011, pages 8 et 9 ; C.T. Mons, 20.10.2014, RG 2013/AM/332

⁴⁸ J.CLESSE et F. KEFER, « Examen de jurisprudence (2002 à 2011) – Contrats de travail », RCJB 2012, p.327 et svtes, n° 82-83

⁴⁹ M. JOURDAIN, Motif grave et licenciement abusif IN Le congé pour motif grave, sous la coord. de S. GILSON, Anthémis, Limal, 2011, pages 423 et svtes

⁵⁰ C.Cass.16.02.2015, JTT 2015, pages 196 et suivantes et commentaires de S. GILSON, B.J.S. 2015, n°549, p. 7 qui conclut à un possible recul par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation de 2010 en ce qui concerne

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifs, le commentaire du texte précisant que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement **ne porte pas sur les circonstances du licenciement**. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

II.3. La charge de la preuve des motifs de licenciement

En application du droit commun, la charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement repose sur le demandeur.

Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement au travailleur, qui les a demandés, il appartiendra au travailleur qui allègue d'autres faits – ou qui estime ceux-là manifestement déraisonnables – de les prouver...

L'hypothèse où l'employeur a correctement communiqué les motifs du licenciement sur demande du travailleur ou d'initiative crée le plus de doutes en ce qui concerne l'interprétation du régime de la charge de la preuve. Tout le monde s'accorde sur le fait que le libellé de cette disposition aurait dû être plus clair. Il nous semble que la charge doit être partagée : « Si l'employeur prouve la réalité des motifs qu'il invoque à l'appui de sa décision, il appartiendra au travailleur de démontrer que le licenciement est manifestement déraisonnable et qu'il se fonde sur d'autres motifs que ceux invoqués par l'employeur et qui sont manifestement déraisonnables. »⁵¹.

La question est donc de déterminer si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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.

La jurisprudence a été amenée à se prononcer sur la notion de raisons liées à la conduite du travailleur.

Ainsi il a été jugé que

- « Le fait que le travailleur ait presté, durant six ans sans recevoir d'avertissement et ait été décrit comme un bon élément par son précédent responsable n'est pas de nature à contredire les motifs de conduite, suffisamment établis, ayant justifié son licenciement. Un travailleur peut, en effet, évoluer pour diverses raisons et adopter, à certain moment, des comportements dont la répétition et l'absence d'évolution positive contraignent, in fine, son employeur à le licencier. »⁵²
- « L'article 8 de la C.C.T. n° 109 ne requiert pas que l'attitude ou la conduite invoquée soit fautive mais il faut qu'une conduite, fautive ou non, à l'origine du licenciement, soit avérée. Le juge doit ainsi vérifier si le motif du licenciement lié à la

le motif lié aux nécessités de l'entreprise par une réaffirmation de la conception classique de « l'interprétation mécanique » du motif à l'origine du licenciement

⁵¹ Laurent DEAR (L'obligation de motiver le congé et le licenciement manifestement déraisonnable, in ouvrage collectif, L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés, Anthemis, 2014, 236 et s.),

⁵² C. trav. Bruxelles, 24 juin 2020, R.G. 2019/AB/240, Terralaboris

conduite alléguée est réel et n'en cache pas d'autres inavouables. Le seul fait d'invoquer un (ou plusieurs) motif(s), même non fautif(s), lié(s) à l'attitude du travailleur ne permet pas à l'employeur de s'exonérer de toute obligation de payer une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Raisonner autrement reviendrait à permettre à tout employeur qui voudrait s'assurer de ne pas devoir payer cette indemnité d'invoquer quelque motif lié à l'attitude du travailleur dont il souhaite se séparer pour être dispensé de tout paiement, le motif invoqué fût-il purement fictif. »⁵³

- « L'absence d'avertissement « officiel » ne signifie pas que le travailleur a toujours eu un comportement adéquat dans l'exécution de son contrat. Elle ne donne dès lors pas, à elle seule, un caractère manifestement déraisonnable à son licenciement. »⁵⁴

II.4. En l'espèce

Les arguments communiqués à Monsieur V. dès le 17.12.2019, oralement, et la notification des motifs de licenciement indiquent les faits reprochés à Monsieur V.

- M. V n'a pas atteint les objectifs fixés pour l'année fiscale 2018, mais a seulement atteint 31,99 % de l'objectif.
- Le score d'évaluation a été fixé à un E, ce qui correspond au score le plus bas. Un avertissement avait été donné le 29/04/2019, après la clôture de l'année fiscale et donc sur base des données complètes.
- Les résultats obtenus au moment de la résiliation en décembre 2019 étaient très éloignés de l'objectif à atteindre et il était donc impossible d'atteindre l'objectif fixé. En effet, à huit mois dans l'année fiscale, M. V n'avait atteint que 7,5 % de l'objectif fixé. Il a été précisé que la marge que M. V avait réalisé à ce moment n'était même pas suffisant pour une rémunération équivalente à un mois.
M. V n'avait vendu que deux BringMebox depuis avril 2019, lorsqu'il était la personne dédiée à la vente de ce produit.
- M. V a approché un client pour la vente d'un BringMebox, appartenant à un collègue qui n'avait pas été informé de cette démarche.
Ceci a conduit à une agitation et a eu un impact sur l'atmosphère de travail.
- M. V n'a pas tenu compte du feedback apporté et n'a pas fait d'effort pour acquérir des connaissances sur les produits qu'il vendait.

En effet, la concluante a effectué un changement de fonction en 2014 conformément aux souhaits de M. V (diminuer les kilomètres par année) mais aussi en raison d'autres problèmes (ne plus vouloir collaborer avec certains partenaires). »

La matérialité des constatations effectuées par l'employeur n'est pas contestée par Monsieur V. et en toute hypothèse n'est pas contestable.
Monsieur V. se limite à justifier à chaque fois les reproches lui faits

⁵³ C. trav. Bruxelles, 22 octobre 2018, R.G. 2016/AB/479 , Terralaboris ; Trib. trav. Liège (div. Namur), 14 mai 2018, R.G. 16/1.924/A

⁵⁴ Trib. trav. Liège (div. Namur), 22 juin 2021, R.G. 20/519/A

Ainsi

En ce qui concerne les objectifs, il estime que ceux-ci ont été atteints car « Les contrats correspondant à ce chiffre d'affaire ont bien été réservés par M. V. durant l'année fiscale 2018 mais ont finalement été facturés durant l'année fiscale 2019. Ce chiffre ne lui a pourtant jamais été attribué, que ce soit en 2018 ou 2019 ! »

Or, les parties sont d'accord pour dire que le chiffre d'affaires est calculé non pas sur base des contrats signés mais bien sur base des factures établies. Il en est ainsi depuis plusieurs années.

Monsieur V. ne peut contester que le chiffre d'affaire imposé – et sur lequel il a marqué son accord – n'a pas été atteint lors de l'année fiscale 2018. L'évaluation a lieu en avril 2019, postérieurement à la fin de l'année fiscale 2018.

Quant à l'année fiscale 2019, elle se terminait le 31.03.2020. En décembre 2019, Monsieur V. avait réalisé 7,5% de ses objectifs. Il était matériellement impossible sur les 4 mois restant, de réaliser 92,5% du chiffre d'affaire sauf pour Monsieur V. à établir que sur ces 4 mois restant (décembre 2019 à mars 2020), des facturations auraient pu intervenir pour ces montants.

Le 20.08.2019, Monsieur V. fait le listing des contrats à finaliser et facturer, estimant un chiffre d'affaire entre 350 à 400.000€ qui aurait dû être imputé sur l'année fiscale 2018⁵⁵, ce qui confirme l'absence de facturation antérieure au 31.03.2019.

Et pour l'année fiscale 2019, en clôture au 31.03.2020, Monsieur V. confirme qu'il ne l'atteindra pas⁵⁶.

Le score E est établi et non contesté.

En ce qui concerne la Box BRINGME, Monsieur V. estime le cycle à une durée supérieure à 12 mois⁵⁷ et en veut pour preuve l'attestation de Monsieur B. ⁵⁸

Il confirme toutefois que la vente n'est comptabilisée dans le chiffre d'affaire que lors de la facturation ⁵⁹ et concède qu'il en a peu vendu. (2 ou 4)

Monsieur V. ne conteste pas non plus avoir « approché » un client d'un autre représentant, même s'il invoque que c'est à la demande de ce client avec lequel il avait noué des relations...

Les autres arguments invoqués par Monsieur V. ont trait à son passé dans l'ancienne société (NASHUATEC) , ses 25 ans d'ancienneté dans la société,...sont sans pertinence. On peut être « bon » à un moment et puis basculé dans la routine, se reposer sur ses acquis, perdre sa motivation,...et devenir ...mauvais ! La dernière évaluation s'est clôturée par une E.

Le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable mais lié à l'attitude de Monsieur V.

⁵⁵ Pièce 23 V

⁵⁶ Pièce 24 V

⁵⁷ Il convient tout d'abord de rappeler que contrairement à ce que prétend la partie défenderesse, le cycle de vente de ce business est de minimum 12 mois à partir du premier contact jusqu'à l'implémentation, ce qui influence évidemment sensiblement la manière dont les résultats de vente peuvent s'analyser et explique un décalage entre les efforts fournis par Monsieur V. et les résultats.

⁵⁸ Pièce 18 TER V

⁵⁹ Il faut compter entre 2 à 3 mois selon le stock et que d'autre part la facturation n'arrive qu'après l'installation de la BRINGME BOX (et pas lors de la conclusion du contrat), ce qui est l'élément déterminant pour établir le résultat du délégué commercial.

Ce n'est que lorsque la facturation est émise que le résultat est pris en considération.

III. le licenciement abusif

Monsieur V. réclame 5.000€ à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Il justifie sa demande par l'absence d'audition préalable à son licenciement et les circonstances. Il était au service de la société RICOH BELGIUM depuis un peu plus de 25 ans et donnait entière satisfaction à l'égard de tous.

« o La société RICOH a exercé son droit de licenciement à l'encontre de Monsieur V de manière légère et fautive, contraire au principe de l'exécution de bonne foi des conventions en retenant un motif futile, voire fallacieux.

o Lors de la réunion du 17 décembre 2019, aucun motif justifiant le licenciement n'a été communiqué à Monsieur V , le laissant dans l'incompréhension totale.

o Le licenciement est intervenu le 16 décembre 2019, manifestement en prévention d'une éventuelle protection dont aurait bénéficié Monsieur V à compter du mois de janvier 2020 (période de protection dite occulte comprise entre le 12 et le 25 janvier 2020) dès lors qu'il a procédé aux démarches auprès de son syndicat pour être candidat aux élections sociales de 2020. »

III.1. Les dispositions légales et jurisprudentielles

« L'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit.

Ainsi, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extra-contractuelle fondée sur l'article 1382 du code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci⁶⁰.

La partie demanderesse doit ainsi rapporter la preuve de l'existence d'une faute distincte de la méconnaissance des règles relatives à la résiliation du contrat de travail, d'un dommage distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de préavis et d'un lien de causalité entre ces fautes et ce dommage distinct.

Le travailleur licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut donc se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture, est concrètement abusif ⁶¹ (motif volontairement inexact, manque de prudence, dépassement manifeste de l'exercice du droit, circonstances qui accompagnent la rupture).⁶²

Le caractère abusif du licenciement ne se déduit donc pas de l'absence de motivation de celui-ci, ni, le cas échéant, de l'inexactitude du motif invoqué mais des circonstances dans lesquelles il intervient.⁶³

⁶⁰ C.T. Bxl, 4ème ch., 30.06.2015, RG 2012/AB/53, JTT 2015, 445 -447

⁶¹ C. T. Mons, 3ème ch., 10/09/1992, RG n° 8317 et 21/04/1994, J.L.M.B., 1994, p.1409

⁶² M. JOURDAIN, « Motif grave et licenciement abusif », in LE CONGE POUR MOTIF GRAVE, Notion, évolutions, questions spéciales, Anthémis, 2011, pages 395 et suivantes

⁶³ C.T. Liège (Namur), 13ème ch., 23/03/2010, R.G n° 209/8735

Il est acquis que l'employeur est le seul juge des nécessités de l'entreprise, les tribunaux n'ayant pas à s'immiscer dans la gestion de celle-ci.⁶⁴

Les hypothèses générales de l'abus de droit sont les suivantes⁶⁵ :

- l'exercice du droit avec la seule intention de nuire
- l'exercice du droit en causant un préjudice à autrui sans aucun intérêt pour soi ou sans intérêt appréciable
- l'exercice d'un droit de façon téméraire, imprudente, légère ou insouciante et causant un dommage à autrui qui aurait pu être évité
- le choix de la manière la plus dommageable à autrui parmi les différentes manières possible d'exercer le droit avec le même intérêt pour soi
- l'existence d'une disproportion entre le dommage provoqué et l'intérêt procuré

Ainsi et par exemple, un licenciement peut être abusif si il est établi qu'il intervient pour un motif futile, en jetant le doute sur l'honnêteté et la moralité du travailleur ou avec une publicité donnée au congé portant à la connaissance du personnel la raison invoquée à l'appui de la rupture du contrat⁶⁶, de publicité dénigrante ou mensongère, en nuisant au reclassement professionnel du travailleurs.⁶⁷

La Cour du Travail de Liège, dans un arrêt du 22.05.2012⁶⁸ illustre les principes comme suit, notamment :

« (...) Ainsi a été jugé abusif le licenciement d'un employé fondé sur des motifs futiles ou fallacieux et assorti d'accusations de fraude infondée.

En portant des accusations graves à l'appui du licenciement et/ou en déposant une plainte à la légère pour asseoir sa conviction, alors qu'il s'avère que les faits ne sont pas établis, l'employeur commet une faute rendant le licenciement abusif (...) »

Une plainte déposée avec légèreté porte atteinte à l'honneur et à la probité du travailleur (Cf. Cour trav. Liège, 2^e ch., 26 novembre 202, R.G. n°30.303/01). Par contre, lorsque le dossier établit des vols et que la plainte a pour objectif d'obtenir la preuve que d'autres vols ont été commis, la plainte n'est pas source d'un abus (Cour trav. Bruxelles, 4^e ch., 24 décembre 2003, R.G. n°32.226) »

III.2. Le texte de la CCT n° 109 : la question du cumul de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et de celle liée au licenciement abusif

La CCT n° 109 vise notamment à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable.

L'article 8 de la CCT définit le licenciement manifestement déraisonnable : il s'agit du 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.

⁶⁴ Idem qui se réfère à la jurisprudence constante de la C.T de Liège et de Mons notamment.

⁶⁵ « Le Licenciement abusif », Etudes pratiques de Droit Social, Charles-Eric CLESSE, Kluwer 2005, p. 106-107.

⁶⁶ Idem référence 2

⁶⁷ C.T. BXL, 03/01/2012, 4^{ème} ch., RG 2010/AB/842

⁶⁸ C.T.L.(N) 22/05/2012, RG 2011/AN/160

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

Le commentaire du texte de la CCT précise, quant au choix du montant de l'indemnisation, qu'il dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement sans préjudice de la possibilité laissée au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil.

III.3.Son interprétation

Le droit commun de l'abus de droit trouve à s'appliquer en lieu et place de la CCT n°109 : le rapport préalable à la CCT n° 109 précise expressément que le travailleur peut toutefois toujours invoquer l'abus du droit de licencier par l'employeur en application de la théorie civiliste de l'abus de droit, s'il peut en prouver les éléments. Le travailleur doit également prouver, dans ce cas, le lien entre le mode de licenciement et le dommage ainsi que l'ampleur du dommage subi.

En outre, la CCT n° 109 précise que le licenciement manifestement déraisonnable est celui qui se base sur des motifsle commentaire du texte précisant que le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement **ne porte pas sur les circonstances du licenciement**. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

Le licenciement abusif qui serait lié aux circonstances et non au motif de la rupture peut donc toujours être invoqué ne s'agissant pas de la même cause ni du même dommage ce qui exclut toute interdiction de cumul.

III.4.En l'espèce : les circonstances du licenciement sont-elles abusives ?

Le Tribunal a déjà jugé⁶⁹ que l'obligation d'audition préalable n'est pas prévue comme telle en droit belge mais peut découler du principe d'exécution de bonne foi des contrats et de l'abus de droit interprété⁷⁰ à la lumière des dispositions internationales dont l'article 7 de la convention n°158 de l'OIT du 22/06/1982⁷¹ outre l'article 30 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 24 de la Charte sociale européenne révisée.

⁶⁹ T.T. Dinant, 2ème ch., 20.01.2014, RG 12/1547/A ; T.T. Dinant, 2ème Ch., 20 octobre 2014, R.G. 14/776/A et jurisprudence constante de ce tribunal.

⁷⁰ Et ce, nonobstant l'absence de ratification de ce texte par la Belgique

Voir notamment l'arrêt DEMIR et BAYKARA contre la TURQUIE n° 34503/97 du 12/11/2008 de la CEDH quant aux méthodes d'interprétation à utiliser par le Juge national : une règle de droit international qui n'est pas ratifiée par un état reste une source d'interprétation nonobstant l'absence de force obligatoire, s'agissant d'une règle pertinente qui fait l'objet d'un consensus en droit international et équivaut ainsi à un principe général ; voir également l'opinion séparée du Juge Pinto de Albuquerque sous l'arrêt KMC c. la Hongrie du 10/07/2012 de la C.E.D.H. (Chr. D.S., 2013, 07, pages 399-400) et l'abondante doctrine publiée sur cette question de la motivation du licenciement et de l'audition préalable (la revue Chr. D.S., 2013, 07 est intégralement consacrée à cette question soulevée essentiellement dans le secteur public)

⁷¹ Le Tribunal du travail de BXL (20/02/1992, chr.D.S.,1993,86) a fait une application de ce principe face à un licenciement pour motif grave.

Le défaut d'audition préalable n'entraîne en soi pas de nullité ni, en conséquence, une quelconque possibilité de réintégration mais bien, le cas échéant, une indemnisation par équivalent.⁷²

Monsieur V. estime avoir subi un dommage par suite de l'absence d'audition, ce dommage étant décrit comme la perte d'une chance de maintenir son emploi. Or, Monsieur V. a été convoqué en réunion avec le Directeur général et un délégué du service des Ressources humaines le 16.12.2019, mais il ne s'est pas présenté. Il n'est venu que le lendemain, alors que la lettre de licenciement était envoyée.

Il avait par ailleurs eu un entretien d'évaluation en avril et savait ce qui était attendu de sa part. Il ne peut être reproché à RICOH une absence d'audition alors que c'est Monsieur V. qui ne répond pas à celle-ci.

Cet argument n'est pas pertinent. Monsieur V. reste en défaut d'établir que ses éventuels arguments auraient entraîné une appréciation différente dans le chef de RICOH, quant à son licenciement.

Quant aux autres arguments, ils sont sans pertinence pour apprécier la caractère abusif du licenciement

« La société RICOH a exercé son droit de licenciement à l'encontre de Monsieur V de manière légère et fautive, contraire au principe de l'exécution de bonne foi des conventions en retenant un motif futile, voire fallacieux. » C'est la définition du licenciement abusif

« Lors de la réunion du 17 décembre 2019, aucun motif justifiant le licenciement n'a été communiqué à Monsieur V le laissant dans l'incompréhension totale ». C'est inexact et contredit par les personnes présentes lors de cet entretien. Par ailleurs, l'employeur n'avait pas à notifier nécessairement les motifs immédiatement. Ils ont été communiqués officiellement à première demande de Monsieur V.

« Le licenciement est intervenu le 16 décembre 2019, manifestement en prévention d'une éventuelle protection dont aurait bénéficié Monsieur V à compter du mois de janvier 2020 (période de protection dite occulte comprise entre le 12 et le 25 janvier 2020) dès lors qu'il a procédé aux démarches auprès de son syndicat pour être candidat aux élections sociales de 2020. » C'est également inexact, RICOH ignorait la future candidature de Monsieur V. aux élections sociales.

Monsieur V. mélange motif de licenciement et circonstances entourant le licenciement, seules ses dernières peuvent être constitutives d'un abus de droit.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

IV. la rémunération pendant la période de chômage temporaire

Monsieur V. demande la condamnation de RICOH à lui payer sa rémunération à 100 % pour toutes les périodes durant lesquelles le chômage temporaire force majeure n'était pas justifié, soit un montant fixé provisionnellement à la somme de 1 EUR sur un montant

⁷² Tribunal du Travail de Charleroi, section de Charleroi, 18 juin 2007, 3ème Chambre, RG 180.476, en cause de F.I. C/ La Province du Hainaut.

évalué mensuellement à la somme nette de 3.050,00 EUR sous déduction de toute somme déjà versée à ce titre.

Monsieur V. confond chômage temporaire pour force majeure et chômage temporaire « corona ». Il a été placé en chômage temporaire pour cause de force majeure depuis le 24 mars 2020 à raison de 3 jours/semaine.

Selon lui, il ne s'agit pas d'un cas de force majeure mais d'un chômage économique pour lequel l'employeur n'a pas respecté l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978. Il est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue.

En vertu de l'article 27 2° a) de l'arrêté royal du 25.11.1991 portant réglementation du chômage, il faut entendre par chômeur temporaire

«Le chômeur lié par un contrat de travail dont l'exécution est temporairement, soit totalement, soit partiellement, suspendue.

Cette disposition couvre notamment l'hypothèse de la suspension du contrat pour force majeure en application de l'article 26 de la loi du 03-07-1978 qui précise :

« Les événements de force majeure n'entraînent pas la rupture du contrat lorsqu'ils ne font que suspendre momentanément l'exécution du contrat. La faillite ou la déconfiture de l'employeur, de même que la fermeture temporaire ou définitive d'une entreprise résultant de mesures prises en application de la législation ou de la réglementation concernant la protection de l'environnement ou en application du Code pénal social, ne sont pas en elles-mêmes des événements de force majeure mettant fin aux obligations des parties ».

En cas de force majeure, aucune rémunération n'est due par l'employeur.

Relativement au chômage temporaire économique, l'article 30 quinquies de la loi du 03.07.1978 prévoit que « l'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi. »

La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1^{er} doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.

La notion de "causes économiques" justifiant la mise en chômage temporaire n'a pas été définie par le législateur; celui-ci se borne à préciser que l'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques (art. 30 quinquies, al. 1^{er}) .

On dira d'une manière générale que l'employeur peut se prévaloir d'un manque de travail pour raisons économiques lorsqu'il lui est impossible de maintenir le rythme normal de travail existant dans l'entreprise.

La cause économique doit évidemment être indépendante de la volonté de l'employeur et ne peut résulter d'une organisation déficiente, d'une mauvaise gestion, d'un cas de force majeure ou d'une raison technique.

Constituent par exemple des motifs valables, le manque ou la régression des commandes, les retards d'approvisionnements en matières premières, des difficultés d'exportation, etc...

Par contre, ne sont pas considérées comme des raisons économiques, les suspensions de l'exécution du contrat pour cause de transformation du lieu de travail ou pour procéder à l'entretien, à des réparations ou à des contrôles aux machines.

En vertu de l'article 10 de l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020⁷³, adopté dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19:

Lorsque l'employeur, en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, invoque à l'égard de son travailleur la suspension de l'exécution du contrat de travail en raison d'une situation de force majeure temporaire résultant de l'épidémie de COVID-19, il ne peut pas sous-traiter à des tiers ni faire exécuter par des étudiants le travail qui aurait habituellement dû être effectué par le travailleur pendant la suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure temporaire. Toutefois, l'employeur peut toujours sous-traiter à des tiers le travail habituellement effectué par le travailleur ou le faire effectuer par des étudiants lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison du fait que le travailleur est placé en quarantaine. En cas de non-respect de l'interdiction prévue au premier alinéa, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers ou a fait exécuter par des étudiants le travail habituellement exécuté par ce travailleur

Si le travailleur est apte au travail mais qu'il est dans l'impossibilité d'effectuer son travail en raison d'une mise en quarantaine, l'exécution du contrat de travail est suspendue pour des raisons de force majeure temporaire en application de l'article 26, premier alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Dans ce cas, le travailleur doit immédiatement en informer son employeur. À la demande de l'employeur, le travailleur doit présenter un certificat médical confirmant la quarantaine. Ce certificat est établi conformément au modèle figurant à l'annexe au présent arrêté.

En vertu de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, tous les secteurs d'activité se sont trouvés fermés dès le 24.03.2020 sauf exception, dont ne fait pas partie RICOH.

Depuis le 13 mars 2020⁷⁴, l'ONEM accepte désormais une application souple de la notion de force majeure, en instaurant une procédure simplifiée et une conception élargie de la

⁷³ Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 pris en exécution des articles 2 et 5 de la loi du 27 mars 2020 accordant des pouvoirs au Roi afin de prendre des mesures dans la lutte contre la propagation du coronavirus COVID-19 (II) visant à soutenir les travailleurs»

⁷⁴ A.R. du 30.03.2020 publié le 02.04.2020

Article 1er

« Par dérogation aux articles 30 à 32 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, le travailleur à temps plein mis en chômage temporaire étant donné que ses prestations de travail sont temporairement

notion de force majeure tant pour les entreprises qui prestent dans des secteurs subissant des fermetures que pour celles qui ont trop peu de travail en raison de la crise sanitaire. Ainsi, toutes les situations de chômage temporaire liées au Coronavirus ont été considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même s'il était, par exemple, encore possible de travailler certains jours ou de faire travailler une partie de son personnel.

Il n'est dans ce contexte pas nécessaire que l'entreprise en question ait complètement cessé toute activité. En d'autres termes, certains employés ou travailleurs peuvent très bien être en situation de chômage temporaire, tandis que d'autres travaillent comme d'habitude.

Il est en outre possible pour les travailleurs et employés d'alterner jours de chômage et jours de travail. Cependant, le chômage doit toujours concerner une journée complète de travail. Il n'est donc pas possible d'être temporairement au chômage le matin et de travailler l'après-midi⁷⁵.

RICOH a notifié à l'ONEm du chômage temporaire pour tous ses travailleurs.
L'ONEm a accepté cette notification.
Monsieur V. a été indemnisé par l'ONEm.

Le manque de travail dans l'entreprise, résultant de la fermeture de presque toutes les entreprises a nécessairement eu pour conséquence que la prospection dans les entreprises, en vue du placement du matériel d'imprimante était devenue quasi impossible.

Ces faits rentrent dans la notion de force majeure « covid 19 ».

Ce chef de demande n'est pas fondé.

V. La suspension du préavis pendant les périodes de chômage temporaire

Monsieur V. demande de dire pour droit que ses périodes de chômage temporaire ont suspendu le délai de préavis qui lui avait été notifié le 16 décembre 2019 et d'inviter RICOH à en tirer les conséquences en terme de date de fin de contrat ou de droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Avant dire droit, le cas échéant, poser avant dire droit à la Cour constitutionnelle les questions préjudicielles suivantes :

- « l'article 2 de la loi du 15 juin 2020 est-il contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il prévoit qu'en cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension de son exécution pour cause de force majeure temporaire résultant

réduites ou suspendues en application des articles 51 ou 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est admis au bénéfice des allocations de chômage sans qu'il doive satisfaire aux conditions de stage. »

⁷⁵ LIBERT J.-F. et PHILIPPE D., « Le coronavirus constitue-t-il un cas de force majeure », in site de la Chambre de commerce & Union des Entreprises de Bruxelles, 14.03.2020 [en ligne], <https://www.beci.be/>, consulté le 23.03.2020.
Fiche info « Chômage temporaire – Covid 19 (Coronavlrus) », in site de l'ONEM, 21.03.2020 [en ligne], <https://www.onem.be/fr>, consulté le 23.03.2020.

des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension sauf pour le délai qui a commencé à courir avant le 1er mars 2020 ? »

- « La loi du 15 janvier⁷⁶ 2020 est-elle contraire aux articles 10 et 11 de la constitution en ce qu'elle limite ses effets à son entrée en vigueur à la date du 22 juin 2020 et instaure ainsi une différence de traitement entre les travailleurs mis en chômage temporaire pour cause économique durant leur délai de préavis, lequel est alors suspendu, et les travailleurs mis en chômage pour cause de force majeure liée au coronavirus durant leur délai de préavis, lequel n'est alors pas suspendu ? »

Et à titre infiniment subsidiaire, réduire l'usage de l'éventuel droit à un usage normal en disant pour droit que :

- les périodes de chômage postérieures au 22 juin 2020 ont suspendu le cours du préavis.
- Monsieur V a droit au paiement à 100 % de sa rémunération durant les périodes de chômage COVID et a minima à partir du 1er mai 2020. »

La loi du 15 juin 2020 « visant à suspendre les délais de préavis des congés donnés avant ou durant la période de suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19 » dispose en son article 2

«Le travailleur comme l'employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution pour cause de force majeure temporaire résultant des mesures prises par le gouvernement pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension visée au premier alinéa, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l'employeur avant ou pendant la suspension visée au premier alinéa, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le délai de préavis continue à courir s'il était déjà entamé avant le 1er mars 2020. »

Cette loi entre en vigueur le 15.06.2020.

Les travaux préparatoires nous renseignent sur l'objectif de cette disposition :

« L'actuel article 37/7, § 2, de la loi relative aux contrats de travail dispose que les délais de préavis des congés donnés par l'employeur, avant ou durant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour raisons économiques, sont suspendus durant ladite période de suspension.

Dans le cadre des mesures visant à amortir les conséquences de la crise du COVID-19, le gouvernement a permis d'assouplir l'application des conditions relatives à l'octroi des allocations et à la charge de la preuve dans le cadre de la suspension de l'exécution des contrats de travail pour cause de force majeure ("force majeure COVID-19"), notamment pour l'octroi des allocations de chômage durant cette période.

⁷⁶ Lire juin

Or, nous constatons que plusieurs entreprises ont notifié leur licenciement définitif à certains de leurs travailleurs durant ces périodes de suspension.

Selon la réglementation en vigueur (article 37/7 de la loi relative aux contrats de travail), la période de chômage temporaire pour cause de force majeure ne suspend pas le délai de préavis. Dès lors, le délai de préavis est partiellement (ou totalement) mis à la charge de la sécurité sociale. Par analogie avec la réglementation actuellement applicable au chômage temporaire pour raisons économiques, la présente proposition de loi vise à suspendre les délais de préavis durant les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure en raison de la crise du COVID-19. »⁷⁷

Et

« Toutefois, afin d'éviter que les employeurs ne profitent de la situation pour licencier des travailleurs à des coûts réduits, il est prévu qu'en cas de préavis donné par l'employeur avant ou pendant la suspension pour cause de force majeure temporaire, le délai de préavis ne court pas pendant cette suspension. En effet, l'intention devrait être de retenir le plus grand nombre possible de travailleurs pendant cette période temporaire de force majeure »

Ainsi, l'objectif de cette loi est de mettre en concordance les situations de chômage temporaire « économique » pendant lesquelles le préavis est suspendu, et les périodes de chômage temporaire pour force majeure, pendant lesquelles le préavis n'est pas suspendu, de manière à éviter la prise en charge, par la collectivité, de ce préavis.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'effet rétroactif ou non de la disposition, les travaux préparatoires mentionnent

« Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État, la rétroactivité conférée ne peut pas porter atteinte aux situations acquises ou aux droits acquis. Or, c'est le cas en l'espèce dès lors que, depuis le 1er mars 2020, des délais de préavis ayant déjà pleinement produit leurs effets peuvent avoir été donnés (par exemple des préavis d'une semaine ou de deux, trois, quatre, cinq, six, sept ou huit semaines). En principe, la disposition prévue par cette proposition de loi ne peut produire ses effets, au plus tôt, qu'à la date de l'entrée en vigueur de la loi. »⁷⁸

Ainsi, il est répondu aux problématiques soulevées dans le cadre des questions préjudicielles soulevées à titre subsidiaire pour Monsieur V.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

VI. La somme de 11 809,83 EUR à titre d'arriérés de commissions sans préjudice des intérêts dus sur ces sommes

Pour Monsieur V., les commissions KEOLIS et EUROBUS ne lui ont pas été payées.

Il concède que « Si certes Madame C. a repris à cette époque les clients de Monsieur V. les commissions qui apparaissent dans ce tableau résultent de ventes réalisées en 2019 par le concluant et donc commissionnées début 2020. Ces commissions

⁷⁷ Chambre des représentants (www.lachambre.be); Documents: Doc 55 1212/ (2019/2020); 001: Proposition de loi de Mmes Kitir et Vanrobaeys.

⁷⁸ Chambre des représentants (www.lachambre.be); Documents: Doc 55 1212/ (2019/2020); 002

lui sont donc bien attribuables contrairement à ce que tente de faire croire la partie défenderesse.»

Il convient par conséquent de condamner la société RICOH au paiement de 11 809,83 EUR provisionnel à ce titre.

Selon l'employeur RICOH

« Pour l'année fiscale 2019, M. V a été commissionné pour les comptes KEOLIS et EUROBUS⁷⁹:

M. V	Alde & Soins à domicile en Prov. de Luxembourg ASBL	23.729,59	0,00	443,65
	CPAS Châtelet - Châtellineau	6.514,56	0,00	104,23
	Editions De L'Avenir SA	0,00	26.967,05	1.078,68
	EPES	22.284,04	0,00	356,54
	Eurobus Holding SA	45.277,18	0,00	724,48
	FMJ - Fédération des Maisons de Jeunes en Belgique Francophone ASBL	7.025,57	0,00	112,41
	Keolis Belgium SA	16.240,04	0,00	259,84
	Keolis Vlaanderen NV	2.597,80	0,00	41,57
	La Zone de Secours Dinaphi	20.699,59	0,00	207,00
	Technifutur ASBL	14.439,26	0,00	231,03
	ZP Beaumont Chimay Froidchapelle Momignies Sivry-Rance 5334	1.223,12	0,00	6,12
	ZP Brugellette Chièvres Enghien Jurbise Lens Silly 5326	39.832,77	0,00	637,32
	ZP Chapelle-Lez-Herlaimont Manage Morlanwelz Seneffe 5335	83.901,23	14.635,00	1.635,12
	ZP Courcelles Fontaine L'Evêque 5336	29.529,50	0,00	472,47
	ZP Dour Hensies Honnelles Quievrain 5329	23.326,47	0,00	373,22
Grand Total		336.620,72	41.602,05	6.683,69

M. V a été commissionné pour un montant total de 301,41 EUR pour KEOLIS et 724,48 EUR pour EUROBUS.

Durant les mois de janvier, février et mars 2020 (fin de l'année fiscale 2019), aucune commande à son nom n'a été introduit. En effet, les commandes KEOLIS et EUROBUS des mois de janvier jusqu'en mars 2020 sont au nom d'une collègue, Madame C 80;

Sales_Rep_Login	Month	Account Name	Order Number Select	TYPE Sales	Order_Type	Direct Select	Price Code	Click to Use	TO Cure
	2019/01	Eurobus Holding SA	1-74707639591	CORE	Complex Order	No	Yes	No	1.335
	2019/01	Eurobus Holding SA	1-74731091633	CORE	Complex Order	No	Yes	No	1.167
	2019/01	Eurobus Holding SA	1-75453120324	CORE	Complex Order	No	Yes	No	2.597
	2019/01	Keolis Vlaanderen NV	1-74771132223	CORE	Complex Order	No	Yes	No	2.597
	2019/01	Keolis Vlaanderen NV	1-73101652331	CORE	Complex Order	No	Yes	No	1.167
	2019/01	Keolis Vlaanderen NV	1-75453120324	CORE	Complex Order	No	Yes	No	1.167

Monsieur V ne peut contester que les commandes n'ont pas été encodées à son nom. Comme il ne peut contester que les commissions étaient établies lors de la facturation et non lors de la commande. Et alors qu'il connaît le système mis en place et auquel il a adhéré dès le 1^{er} jour de son occupation.

La demande de Monsieur V. est non fondée.

VII. Les réserves :

Monsieur V. introduit une action pour un montant de un euro provisionnel en réclamation de toute somme qui resterait due en vertu du contrat ou en raison de sa rupture en ce compris les dommages et intérêts liés au contexte de travail.

⁷⁹ Pièce 21 RICOH

⁸⁰ Pièce 22 RICOH

« Il y a notamment lieu de faire application des articles 91 et s. de la loi du 3 juillet 1978, concernant le droit à commissions après rupture du contrat de travail.
Le concluant émet également des réserves quant au préjudice subi du fait du traitement qui lui a été réservé en cours de contrat. »

Ces chefs de demandes sont prématurés et donc irrecevables (indemnités d'éviction) ou non fondés.

En effet, Monsieur V. a bénéficié du temps nécessaire pour mettre son dossier en état et établir l'existence éventuelle d'un préjudice « pendant l'exécution de son contrat ».

Il ne précise ni le préjudice qui existerait en dehors des nombreux chefs de demande qu'il a listés, ni les dommages qui en résulteraient.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal

VU les articles 1, 30, 34 à 38, 40 et 41 de la loi du 15 juin 1935.

Statuant contradictoirement à l'égard de toutes les parties ;

Dit la demande **irrecevable** en ce qui concerne l'indemnité d'éviction et les commissions futures

Reçoit la demande pour le surplus et

La **dif** NON fondée

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement, sans caution ni cantonnement.

Condamne Monsieur V. aux dépens liquidés à 1.560€ étant l'indemnité de procédure et à la contribution au Fonds Budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, liquidée par le Tribunal à la somme de 20€ (art. 1017 et 1018 du C.J. combiné avec les art.4 et 5 de la loi du 19 mars 2017, instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne)

AINSI jugé et signé avant prononciation par la **2ème chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur**, où siégeaient :

Madame Corinne GUIDET, Juge présidant le siège

Madame Stéphanie DEMARCHE, Juge social employeur

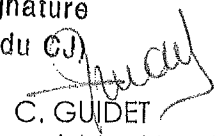
Monsieur Philippe HUBERT, juge social employé

Qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de Monsieur **Pierre-Marie WANSART**, Greffier assumé,


P.M. WANSART
Le Greffier assumé

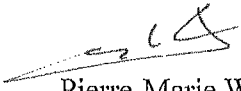

S. DEMARCHE
Les Juges sociaux

P. HUBERT

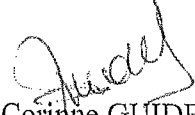

C. GUIDET
Le Juge président la Chambre

Légitimement empêché à la signature
du présent jugement (art. 785 du C.J.)

Et prononcé en langue française à l'audience publique supplémentaire du **28 avril 2022** de la 2ème Chambre du tribunal du travail de Liège, division Namur, par Madame Corinne **GUIDET**, Juge, assisté de Monsieur Pierre-Marie **WANSART**, Greffier assumé, qui signent ci-dessous.



Pierre-Marie WANSART,
Greffier assumé



Corinne GUIDET,
Juge