

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE – DIVISION MARCHE-EN-FAMENNE
Jugement prononcé à l'audience publique de la troisième chambre du 27 FEVRIER 2025

Rôle n° 24/1/A

Rép. n° A.J. n° 25/ 98

Exp. du

à

JTT n°

coût :

En cause de :

N°

RN:

Partie demanderesse représenté par Me G [REDACTED] loco Me D [REDACTED] avocats

Contre :

GREEN ENERGY 4 SEASONS S.A., BCE: 0897.430.241, Rue Porte Basse, 3 à 6900 MARCHE-EN-FAMENNE

Partie défenderesse représentée par Me Z [REDACTED] loco Me B [REDACTED] avocats

Vu la loi du 15/06/1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et l'article 1017 du C.J. ;

Vu la requête introductive d'instance reçue au greffe le 03/01/2024 ;

Vu l'ordonnance fixant les délais pour conclure prise le 15/03/2024 ;

Vu les conclusions et les conclusions de synthèse ainsi que le dossier de Monsieur N [REDACTED] ;

Vu les conclusions et les conclusions additionnelles ainsi que le dossier de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS ;

Entendu les parties à l'audience publique du 17/01/2025

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

FAITS

1.-

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS est une société essentiellement active dans la vente et l'installation de panneaux photovoltaïques.

Le 14/02/2022, Monsieur N est entré à son service dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à temps plein et à durée déterminée, le terme convenu expirant théoriquement le 31/01/2023 (commission paritaire n°200).

Ledit contrat stipulait que :

Article 3 :

« Le travailleur aura à effectuer les tâches suivantes ; Représentation commerciale de l'employeur. »

Article 4 :

« Le lieu de travail est situé à Marche-en-Famenne et représentation commerciale partout en Wallonie et à Bruxelles. »

Article 6

(...)

l'employeur versera au représentant en plus de sa rémunération fixe une commission sur les ventes de produits contractuels conclus au cours du contrat de travail avec des clients établis e Belgique grâce à son intervention en vue de nouer les premiers contacts, négocier et finaliser la vente. »

Le taux de commissionnement est défini comme suit :

- *Ventes < 10 kVA: le taux de base est de 2,5% dès le prix mini jusqu'au prix bonus. Au-delà du prix bonus, la commission est de 25% sur le supplément entre le prix de vente et le prix bonus. La commission de base de 2,5% n'étant alors plus d'application. Les prix mini et bonus sont définis dans le pricing repris dans le fichier de devis mis-à-disposition du travailleur et régulièrement mis-à-jour et informé.*
- *Ventes > 10 kVA: le prix est fixé au terme d'une étude spécifique par le bureau d'étude. Le taux de commissionnement est alors fixé à 2,5%. Si pour des deals particuliers (taille importante, concurrence importante) il est nécessaire de fixer une marge faible, ce taux pourra être revu à 2%.*

La commission sur une vente sera due lorsque le client sous-jacent aura signé la commande, versé son acompte et que la vente aura été déclarée techniquement recevable et qu'aucune réserve ne sera plus d'application. Toute modification quant à la commande amènera une modification de la commission en conséquence. Les modifications à une commission déjà versée seront apportées au règlement suivant (remboursement ou paiement complémentaire) »

Article 7

« Le représentant est tenu durant la durée de ce contrat et une période de 4 mois qui suit sa cessation à une clause de non-concurrence lui interdisant d'effectuer toute démarche en vue de la conclusion de contrats de ventes et de pose de panneaux photovoltaïques, que ce soit pour son propre compte ou pour le compte d'une entreprise qui se livrerait à cette activité, directement ou via une participation liée. Cette clause s'applique au secteur géographique dans lequel le représentant exercera son activité en vertu du présent contrat. »

Un avenant était annexé à ce contrat dans lequel il était stipulé que (le Tribunal souligne) :

«Dans le cadre de la fonction commerciale, il est particulièrement convenu des points suivants :

- *Le travailleur organise indépendamment son travail entre prospection et visites commerciales. Il tiendra un agenda détaillé de son activité dans un calendrier Outlook partagé avec l'employeur. Celui précisera les rendez-vous avec nom et localité du client ainsi que les plages de travail, préparation de devis, prospection, réunion commerciale, foires, ...*
- *Le commercial tiendra à-jour et à disposition de sa hiérarchie un fichier de suivi des contacts entretenus avec les prospects clients selon un format défini par l'employeur. Ce fichier sera communiqué une fois par semaine avec la*

hiérarchie.

- Toute nouvelle offre négociée et signée sera communiquée dans les plus brefs délais à l'employeur. Dans un premier temps par sms avec les infos principales, puis scan du bon de commande signé par le client. L'original sera remis lors du passage du commercial dans les bureaux de l'employeur.

Le commercial veillera à ce que le bon de commande soit complet (au minimum devis détaillé, production annoncée, attestation tva et conditions générales de ventes- toutes pages signées ou paraphées) avec le descriptif du chantier (plan et photos de la toiture, du compteur).

- Toute difficulté notée pour la réalisation du chantier sera informée spontanément afin d'avertir le département technique.
- Lors des foires commerciales, le commercial veillera à appliquer strictement les consignes données par l'employeur. Toutes les fiches collectées seront et resteront propriété de l'employeur. Elles lui seront remises en fin de chaque journée (...) ».

2.-

Les parties ont poursuivi la collaboration professionnelle au-delà du terme convenu.

Par conséquent, à compter du 1/04/2023, l'occupation s'est muée en une occupation à durée indéterminée.

Aucun nouvel écrit n'a été établi à cette occasion.

3.-

Par courrier recommandé du 20/07/2023, la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS a licencié Monsieur N (le Tribunal souligne) :

« Je fais suite à notre rencontre de ce lundi et le bilan tiré au terme des deux derniers mois.

Nous avons dû constater ensemble que sur ces derniers mois, malgré la remise de fiches clients qui nous ont contactés et malgré tes efforts de prospection, aucune vente n'a été conclue. Les seules ventes obtenues résultant d'offres remises en début d'année.

Dans ce cadre, aucun résultat commercial obtenu en tant que commercial, il est difficile de poursuivre notre relation contractuelle à laquelle il nous faut mettre un terme.

Nous informons donc par la présente la notification de préavis prenant cours à partir de ce lundi 24 juillet 2023. La durée du préavis est d'une durée de 9 semaines, soit jusqu'au 22/09/2023 Includ.

Durant l'exécution du préavis et jusqu'à la fin du contrat, chaque partie est tenue à une exécution loyale, de bonne foi de celui-ci et avec la diligence professionnelle attendue d'elle, et conformément aux intérêts mutuels des parties. Nous tenons à ce que cela soit le cas et si des résultats significatifs sont obtenus, nous serons ouverts à reconsidérer notre décision, le marché étant positif dans notre secteur.

Toutes les dispositions légales et contractuelles restent d'application. »

Par courrier recommandé du 11/09/2023, la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS a dispensé Monsieur N de prêter le solde de son préavis (le Tribunal souligne) :

« En date du 20/07/2023 nous vous avons notifié notre décision de mettre fin à votre contrat de travail moyennant un préavis à prêter

Nous souhaitons cependant que vous ne preniez pas le solde de ce préavis.

Une indemnité compensatoire couvrant le solde du préavis vous est due.

Vous êtes dès lors libre de toutes prestations de travail le 11 septembre 2023 à 17h.

Nous vous verserons le montant de l'indemnité et vous transmettons votre décompte final ainsi que vos documents individuels dans les délais légaux.

Il vous est dès lors demandé de nous restituer le véhicule ainsi que le matériel qui vous a été confié dans le cadre de votre contrat. »

4.-

Par courrier recommandé du 18/09/2023, Monsieur N. . a demandé à connaître les motifs de son licenciement conformément à ce que prévoit l'article 4 de la CCT n°109 du 12/02/2014 relative à la motivation du licenciement.

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS n'a pas répondu à ce courrier.

A la même date, la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS a complété le formulaire C4 dans la rubrique « *Motif précis du chômage* » est libellée comme suit : « *n'atteint pas ses objectifs, ne rentre pas ses rapports, refuse de prospecter.* ».

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS ne précise pas par quel canal, ni quand ce formulaire C4 a été communiqué à Monsieur N

5.-

Par courrier recommandé du 4/12/2023, Monsieur N. . a, par l'intermédiaire de son conseil, postulé le paiement des montants suivants :

- 1.941,28 € à titre d'amende civile en application de l'article 7 de la CCT n°109,
- 16.500,88 € bruts à titre d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération,
- 12.618,29 € bruts à titre d'indemnité d'éviction de représentant de commerce correspondant à 3 mois de rémunération,
- 1,00 € bruts provisionnels à titre d'arriérés de commissions sur ordres acceptés.

Dans ce courrier, il réclamait également le récapitulatif des ventes sur 2023 et la récapitulatif des commissions pour chaque vente.

6.-

Par requête reçue au greffe le 3/01/2024, Monsieur N. . a initié la présente procédure.

Par courrier du 4/01/2024, un conseil s'est manifesté pour la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS.

7.-

A une date indéterminée, la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS a établi un relevé des commissions restant dues à Monsieur N. . pour un montant de 3.699,43 € bruts.

Le 6/08/2024, le secrétariat social de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS a établi la fiche de paie relative

à ces commissions.

Le 7/08/2024, le montant net correspondant a été payé sur le compte bancaire de Monsieur N

OBJET DE LA DEMANDE

8.-

Dans sa requête introductive d'instance, Monsieur N demandait au Tribunal de :

dire sa demande recevable et fondée ;

ce fait,

condamner la S.A. GREEN ENERGY 4 SEASONS à lui payer en :

- une amende civile de deux semaines de rémunération brute d'un montant de 1.941,28 € ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de dix-sept semaines de rémunération d'un montant de 16.500,88 € bruts ;
- une indemnité d'éviction de trois mois de rémunération d'un montant de 12.618,29 € bruts ;
- les commissions sur ordres acceptés de l'année 2023 d'un montant de 1,00 € provisionnel.

ordonner à la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS, à défaut de production volontaire, la production du récapitulatif des ventes sur l'année 2023 et du récapitulatif des commissions pour chaque vente, en application de l'article 877 du Code judiciaire ;

condamner la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS au paiement des intérêts sur les sommes prévues calculés au taux légal depuis la rupture des relations contractuelles entre parties le 11 septembre 2023, à majorer des intérêts judiciaires, jusqu'à complet paiement ;

condamner la S.A. GREEN ENERGY 4 SEASONS aux dépens, soit :

- 24,00 € de contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne ;
- 3.000,00 € d'indemnité de procédure ;

à défaut, compenser les dépens, ou, à tout le moins, limiter l'indemnité de procédure au montant minimal ;

ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant appel, sans caution ni offre de cantonnement.

9.-

Dans ses conclusions de synthèse, Monsieur N demande au Tribunal de :

dire sa demande recevable et fondée ;

ce fait,

condamner la S.A. GREEN ENERGY 4 SEASONS à lui payer en :

- une amende civile de deux semaines de rémunération brute d'un montant de 1.941,28 € ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de dix-sept semaines de rémunération d'un montant de 16.500,88 € bruts ;
- une indemnité d'éviction de trois mois de rémunération d'un montant de 12.618,29 € bruts ;
- les intérêts sur les commissions sur ordres acceptés pour un montant de 137,21 € ;

condamner la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS au paiement des intérêts sur les sommes prévisées calculés au taux légal depuis la rupture des relations contractuelles entre parties le 11 septembre 2023, à majorer des intérêts judiciaires, jusqu'à complet paiement ;

condamner la S.A. GREEN ENERGY 4 SEASONS aux dépens liquidés provisionnellement à la somme de 3.000,00 €.

Ainsi, dans son dispositif, Monsieur N ne postule plus qu'il soit ordonné à la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS de produire le récapitulatif des ventes sur l'année 2023 et le récapitulatif des commissions pour chaque vente.

Interpellé à ce sujet par le Tribunal à l'audience du 17/01/2025, Monsieur N a renvoyé au corps de ses conclusions de synthèse dans lequel il indique que la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS reste en défaut de produire les éléments probants permettant de fonder le calcul des commissions dues, en sorte qu'il estime ne pas être en mesure de vérifier l'exactitude des montants dus.

Il a précisé qu'il maintenait sa demande de production de pièces.

RECEVABILITE

10.-

Monsieur N a intérêt et qualité pour introduire la demande.

Par ailleurs, le Tribunal est matériellement et territorialement compétent pour en connaître.

Enfin, aucun moyen d'irrecevabilité ne semble devoir être soulevé d'office.

Par conséquent, la demande est recevable.

DECISION DU TRIBUNAL

I. L'AMENDE CIVILE

11.-

Monsieur N postule la condamnation de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS à un montant de 1.941,28 € à titre d'amende civile correspondant à 2 semaines de rémunération pour défaut de communication des motifs concrets de son licenciement.

Il fonde sa demande sur l'article 5 de la CCT n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement.

En droit

12.-

La loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose que :

Article 37

« Lorsque le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis (...) ».

Article 39

« § 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir (...) ».

Le préavis peut être défini comme l'acte par lequel une partie communique de manière préalable à l'autre la date à laquelle le contrat doit prendre fin tandis que le congé peut être défini comme la manifestation de la volonté de rompre le contrat (voir en ce sens Cass., 23/03/1981, Pas., 1981, I, p. 787 ; C.T. Bruxelles, 16/02/2022, 2019/AB/791, disponible sur www.terralaboris.be).

13.-

La CCT n°109 dispose, par ailleurs, que (le Tribunal souligne) :

Article 3

« Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Article 4

« Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. »

Article 5

« L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. »

Article 7

« § 1er Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article

5, Il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9. »

En l'espèce

14.-

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS conteste être redevable de l'amende civile expliquant avoir communiqué de manière spontanée les motifs du licenciement dans le courrier recommandé du 20/07/2023 par lequel elle notifiait à Monsieur N son licenciement moyennant la prestation d'un préavis.

A titre subsidiaire, elle estime que le formulaire C4 vaut également motivation spontanée.

Pour sa part, Monsieur N soutient que la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS était tenue de motiver tant sa décision de licenciement moyennant la prestation d'un préavis que sa décision de licenciement avec effet immédiat et paiement d'une indemnité compensatoire pour la durée du préavis restant à courir.

Il considère également que le formulaire C4 ne peut valoir motivation spontanée du licenciement.

15.-

Pour fonder sa conviction, le Tribunal retient que ce que la CCT n°109 impose à l'employeur, c'est de communiquer au travailleur qui en fait la demande les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

La notion de « *licenciement* » doit être entendue comme l'acte par lequel l'employeur notifie au travailleur sa volonté de mettre fin au contrat de travail ou l'expression de la volonté de rompre (cfr supra).

Or, le licenciement est un acte définitif et irrévocable (le Tribunal renvoie à cet égard à l'abondante jurisprudence en matière de nullité du préavis, notamment C.T. Bruxelles, 7/02/2023, R.G. 2019/AB/599, disponible sur www.terralaboris.be).

Il en déduit qu'il s'agit d'un acte unique, non susceptible de répétition, acte dont le préavis n'est qu'une modalité.

Le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 39 de la loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail ne fait que sanctionner le non-respect de cette modalité du licenciement.

16.-

Pour fonder sa conviction, le Tribunal retient dès lors que :

- la seule décision de licenciement est contenue dans le courrier de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS du 20/07/2023,
- cette décision était spontanément motivée,
- la CCT n°109 n'imposait pas à la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS de motiver sa décision ultérieure qui ne doit pas être comprise comme un nouveau licenciement mais uniquement comme une rupture anticipée du préavis ou, dit autrement, comme la simple modification d'une modalité du congé.

17.-

Le Tribunal est, par ailleurs, d'avis que cette solution est implicitement contenue à l'article 4 §2 de la CCT n°109 lui-même, lequel vise expressément l'hypothèse de la rupture moyennant la prestation d'un préavis.

En application de ce paragraphe, le délai dans lequel le travailleur doit formuler sa demande en pareille hypothèse est de 6 mois après la notification du congé avec un maximum de 2 mois après la fin du contrat : « Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail. ».

Par conséquent, c'est bien la notification du congé moyennant la prestation d'un préavis qui fait courir le délai pour formuler la demande de motivation et non la date à laquelle les relations de travail prennent effectivement fin, que ce soit parce que le préavis est arrivé à échéance ou, comme en l'espèce, parce qu'il y est mis fin de manière anticipative.

Or, pour rappel, en application de l'article 5 de la CCT n°109, la date de prise de cours du délai dans lequel l'employeur est tenu de répondre au travailleur est elle-même déterminée par la date de la demande de motivation : « L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur. ».

Si la prise de cours du délai dont dispose le travailleur pour formuler sa demande de motivation est fonction de la date du congé moyennant la prestation d'un préavis, le délai dans lequel l'employeur est tenu de répondre est, par voie de conséquence, lui aussi nécessairement fonction de cette date.

Par conséquent, il ne peut être reproché à l'employeur qui a spontanément motivé sa décision dans le courrier de licenciement moyennant la prestation d'un préavis ou qui a répondu à une première demande de motivation formulée par le travailleur suite à celui-ci, de ne pas avoir donné suite à une (deuxième) demande de motivation intervenant dans les deux mois de la fin des relations de travail.

Du reste, raisonner en sens contraire permettrait, dans les hypothèses où le préavis à prester est supérieur à 4 mois, de contourner la règle fixant à 6 mois maximum à dater de la notification du congé le délai dans lequel le travailleur est tenu de formuler sa demande de motivation, ce qui serait contraire à l'article 4§2 précité.

18.-

Il résulte de ce qui précède que le Tribunal considère que la demande d'amende civile doit être déclarée non fondée.

II. L'INDEMNITÉ POUR LICENCIEMENT MANIFESTEMENT DÉRAISONNABLE

19.-

Monsieur N postule la condamnation de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS au paiement d'une somme de 16.500,88 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

Il fonde sa demande sur les articles 8 et 9 de la CCT n°109 du 12/02/2014 concernant la motivation du licenciement.

En droit

20.-

L'article 8 de la C.C.T n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement dispose (le Tribunal souligne) :

« Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. »

Le commentaire de cet article, rédigé par les partenaires sociaux, précise que (le Tribunal souligne) :

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

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

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

Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Le rapport précédent la CCT n° 109 mentionne encore :

« 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.

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. »

Dans son analyse, il incombe au Tribunal de vérifier :

- 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.

dans ce cadre, le Tribunal doit examiner :

- o l'exactitude des motifs invoqués ;
 - o si les motifs invoqués sont la cause réelle du licenciement, c'est-à-dire le lien causal existant entre les motifs et le licenciement ;
- si l'exercice du droit de licencier de l'employeur est conforme à l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

La doctrine déduit de ces termes que le motif doit être valable et raisonnable. Le licenciement qui repose sur un motif non établi n'est pas valable. Le congé est alors non seulement illégal mais aussi déraisonnable. De la même manière, un licenciement dont le motif est bien en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit encore être légitime ou raisonnable (V. VANNES, La convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement. La question du motif valable et raisonnable de congé, Or., 2019/10, pp. 14, 15&24).

21.-

L'article 10 de la C.C.T. n°109 dispose que (le Tribunal souligne) :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- *si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve,*
- *il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable,*
- *il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4. »*

Selon cet article, lorsque l'employeur a spontanément communiqué au travailleur les motifs invoqués à l'appui du licenciement, chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue.

En l'espèce

22.-

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS a spontanément communiqué les motifs du licenciement dans son courrier du 20/07/2022.

Par ailleurs, le Tribunal a estimé qu'elle n'était pas tenue de motiver sa décision de mettre fin au préavis de manière anticipée (cfr supra).

Par conséquent, Monsieur N et la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS doivent prouver les faits qu'ils allèguent.

23.-

Pour rappel, la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS justifie le licenciement de Monsieur N par une absence de résultat commercial, expliquant que les derniers mois, malgré la remise de fiches clients et malgré ses efforts de prospection, aucune vente n'avait été conclue et que les seules ventes obtenues résultaient d'offres remises en début d'année.

24.-

A ce sujet, Monsieur N se borne à indiquer que (conclusions de synthèse, pp. 20 et 21) :

« Concernant les faibles ventes reprochées à Monsieur N L, la S.A. GREEN ENERGY se contente de produire un tableau établi de manière unilatérale pour les besoins de la cause et dont l'origine est Inconnue.

Or, comme mentionné précédemment, il appartient à la S.A. GREEN ENERGY d'apporter la preuve du caractère raisonnable du licenciement de Monsieur N

En tout état de cause, l'absence totale de motivation concrète du licenciement démontre que la S.A. GREEN ENERGY n'est pas en mesure de motiver le licenciement en conformité avec la C.C.T. n° 109.

En conséquence, la S.A. GREEN ENERGY doit être condamnée à payer à Monsieur N la somme de 16.500,88 € bruts à titre d'indemnité correspondant à dix-sept semaines de rémunération. »

Ainsi, Monsieur N part du postulat erroné que la charge de la preuve repose exclusivement sur la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS.

Il s'abstient d'apporter la preuve que les affirmations de celle-ci sont inexactes, par ex. via la production de pièces qui démontreraient que les ventes et prospections réalisées en 2023 auraient été satisfaisantes.

25.-

Pour sa part, la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS produit les pièces suivantes :

- le relevé des commissions perçues par Monsieur N entre janvier et août 2023,
- le tableau comparatif des résultats des représentants de commerce en 2022,
- le tableau comparatif des résultats des représentants de commerce de juin 2023, mois précédant le licenciement,

pièces qui mettent en évidence :

- un recul significatif du montant des commissions payées entre le premier trimestre et le second trimestre 2023, celui-ci passant de 22.790,77 € à 8.232,58 €, soit une diminution de près de 65%,
- un chiffre d'affaires des ventes réalisées par Monsieur N en 2022 représentant 18,62% alors que ceux réalisés par ses deux autres collègues représentaient

respectivement 42,36 % et 39,02 %,

- un chiffre d'affaires des ventes réalisées par Monsieur N. en juin 2023 représentant 15,32 % alors que ceux réalisés par ses deux autres collègues représentaient respectivement 49,07 % et 35,61 %.

26.-

A l'estime du Tribunal, l'existence d'un recul significatif du montant des commissions payées à Monsieur N. entre le premier trimestre et le second trimestre 2023 est établi au moyen des tableaux Excel déposés par la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS dans la mesure où :

- ces tableaux reprennent les montants précis de chaque vente réalisée et le calcul des commissions mensuelles y afférant,
- sachant que Monsieur N. ne vante pas l'existence d'autres ventes que celles-là, se contentant de réclamer des arriérés de commissions pour la première fois le 4/12/2023 sans toutefois appuyer sa réclamation sur la moindre pièce,
- ce alors qu'entre son licenciement moyennant la prestation d'un préavis et la fin effective des relations de travail, près de deux mois se sont écoulés durant lesquels il avait tout le loisir de constituer son dossier.

27.-

Pour fonder sa conviction, le Tribunal retient également que Monsieur N. n'apporte aucun élément permettant de remettre en cause l'affirmation de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS selon laquelle il n'avait conclu aucune vente durant les derniers mois de la collaboration et que les seules ventes obtenues résultaient d'offres remises en début d'année.

28.-

Le Tribunal relève encore que dans son E-mail du 24/08/2023, Monsieur N. a lui-même reconnu un manque de motivation et la baisse de son chiffre d'affaires, même s'il ne s'estime pas responsable de la situation : *« (...) Je suis un bon commercial, mais j'ai perdu le mojo pour Green début de cette année quand j'ai vu ma liste de prospects s'amenuiser et qu'ensuite tu m'as demandé de me lancer dans la prospection active du volet industriel alors même que le travail du collaborateur en charge des offres a régulièrement manqué de professionnalisme me mettant en échec de fait (...) ».*

Au sujet des justifications avancées par Monsieur N., le Tribunal tient à souligner, à toutes fins utiles, que la prospection est inhérente à la fonction de représentant de commerce, tel que cela était d'ailleurs rappelé dans l'avenant au contrat de travail signé par les parties au moment de l'entrée en service.

Enfin, dans cet E-mail, Monsieur N. admet lui-même que le motif de son licenciement est le manque de prospects à lui confier : *« (...) Tu manques de prospects pour m'employer à temps complet, raison pour laquelle je comprends totalement ton choix de me licencier (...) ».*

29.-

Sans qu'il faille rechercher l'existence d'une quelconque faute, il y a lieu de considérer que la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS n'a pas agi de manière manifestement déraisonnable en décidant de le licencier dans la mesure où :

- Monsieur N ne réalisait pas un chiffre d'affaires satisfaisant,
- la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS n'avait pas suffisamment de prospects pour l'occuper à temps plein.

La demande d'indemnité formulée à ce titre doit donc être déclarée non fondée.

III. L'INDEMNITÉ D'ÉVICTION

30.-

Monsieur N postule le paiement d'une indemnité d'éviction correspondant à trois mois de rémunération, soit un montant de 12.618,29 € bruts.

En droit

31.-

La loi du 3/07/1978 relative aux contrats de travail dispose :

Article 101

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce.

Cette indemnité n'est due qu'après une occupation d'un an.

Elle est égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur.

Lorsque la rémunération du représentant de commerce consiste en tout ou en partie en commissions, celles-ci sont calculées sur base de la moyenne mensuelle des commissions proméritées pendant les douze mois qui précèdent la date de la cessation du contrat.

L'indemnité d'éviction comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. »

32.-

En application de cette disposition, le représentant de commerce qui veut prétendre à une indemnité d'éviction doit remplir cumulativement quatre conditions :

1. un apport de clientèle,
2. une occupation d'au moins un an en qualité de représentant de commerce,
3. la rupture du contrat sans motif grave par l'employeur,
4. l'existence d'un préjudice dans le chef du représentant de commerce.

La clientèle se définit comme un « ensemble de clients qui s'adressent régulièrement à l'entreprise » (J. CLESSE, F. KEFER, Manuel de droit du travail, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 473).

Selon la Cour de cassation, « il ne peut être question d'une clientèle que lorsque celle-ci constitue un avantage pour l'entreprise, à savoir la possibilité d'obtenir des commandes futures, possibilité qui ne doit pas être insignifiante » (Cass., 15 juin 1988, Arr. cass., 1987-1.988, p. 1134; Cass., 2 mai 1983, Arr. cass., 1982-1983, p. 1075).

La Cour du travail de Liège a précisé qu'une clientèle existe « dès lors que la possibilité de commandes futures est envisageable. Cette possibilité est fonction de la nature du produit ou du service offert, de la personnalité des acheteurs mais aussi de l'évolution des modes de consommation. (...) » (C.T. Liège, 17 janvier 2002, *J.T.T.*, 2002, p. 340).

Comme le relève Ph. LECLERCQ, « pour qu'il puisse y avoir apport de clientèle, il faut que les commandes passées soient susceptibles d'être renouvelées. Si tel est le cas, il importe peu que les clients aient effectivement renouvelé leurs commandes. Ce fait peut, au demeurant, résulter de circonstances étrangères au représentant (...) ; il n'est pas requis que la clientèle apportée par le représentant soit restée acquise à l'employeur après le départ du représentant » (Ph. LECLERCQ, « Le statut des représentants de commerce », *Etudes pratiques de droit social*, Kluwer, 2005, n°22, p.144 et 145).

33.-

En principe, il revient au travailleur de démontrer cet apport de clientèle (C. trav. Bruxelles, 23 juin 2010, R.G. n 2009/AB/51951, www.terralaboris.be).

L'article 105 de la loi du 3/07/1978 relative au contrat de travail stipule néanmoins que la clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle ; l'employeur pouvant faire la preuve contraire le cas échéant.

En l'espèce

34.-

En l'espèce, Monsieur N pouvait se prévaloir d'une occupation d'au moins un an qualité de représentant de commerce et a été licencié sans motif grave.

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS estime qu'il n'y a pas lieu de lui payer une indemnité d'éviction dans la mesure où l'apport de clientèle et l'existence d'un préjudice dans le chef de Monsieur N ne sont pas démontrés.

L'apport de clientèle

35.-

La relation de travail des parties a été constatée dans un seul *instrumentum* : le contrat de travail à durée déterminée signé le 28/01/2022.

Ce contrat contenait une clause de non-concurrence.

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS soutient cependant que Monsieur N ne peut pas se prévaloir de cette clause pour bénéficier de la présomption d'apport de clientèle dans la mesure où :

- ledit contrat a pris fin le 31/01/2023,
- aucune nouvelle clause de non-concurrence n'a, par la suite, été convenue entre les parties.

36.-

Le Tribunal ne partage pas l'analyse de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS.

En effet, à son estime, la volonté des parties n'était pas de conclure un nouveau contrat de travail prenant cours le 1/02/2023 mais simplement de poursuivre le contrat de travail existant au-delà du terme convenu selon les mêmes modalités (fonction, secteur, rémunération, etc.), notamment celle soumettant Monsieur N à une clause de non-concurrence.

Le Tribunal n'aperçoit pas ce qui justifierait que cette seule clause fasse exception.

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS n'a d'ailleurs jamais renoncé à celle-ci.

37.-

Le Tribunal souligne également que la décision de jurisprudence citée par la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS dans ses conclusions, p. 20, à savoir un arrêt de la Cour du travail de Liège – Division Namur du 23/05/2002, n'est pas transposable au cas d'espèce puisqu'il s'agissait pour la Cour de déterminer si la poursuite de l'exécution d'un contrat de travail à durée déterminée au-delà du terme convenu valait automatiquement contrat de travail à défaut de preuve du consentement, même implicite, de l'employeur à cet égard.

38.-

Enfin, pour autant que de besoin, le Tribunal rappelle encore qu'il est communément admis que la nullité d'une clause de non-concurrence ne porte pas atteinte à la présomption d'apport de clientèle :

« Aux termes de l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978, la clause de non-concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle. La circonstance qu'une telle clause ne satisfasse pas aux conditions légales de validité relatives à la durée d'application et aux activités prohibées ne porte pas atteinte à cette présomption d'apport de clientèle. » (Cass., 19/03/2018, S.16.0075.F/1) (pour un cas d'application récent : TT Liège - division Verviers, 8/05/2022, R.G. 21/293/A, disponible sur www.terralaboris.be).

39.-

Partant, la charge de la preuve de l'absence d'apport de clientèle incombe à la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS.

En cas de doute quant à celui-ci, ce doute doit profiter à Monsieur N

40.-

Quant à l'existence d'un apport de clientèle dans le chef d'un représentant de commerce actif de le secteur des panneaux photovoltaïques, il a déjà été jugé que (le Tribunal souligne) :

« Selon la Cour de cassation, il n'y a cependant clientèle que lorsqu'elle offre un avantage pour l'entreprise, à savoir la possibilité de commandes futures, possibilité qui ne doit pas être insignifiante (Cass., 15 juin 1988, Pas., 1988, p. 1228 ; JTT, p. 292). Le renouvellement des commandes doit toutefois être examiné de façon raisonnable, notamment en fonction de l'objet du commerce (C.T. Liège, 11 mai 1998, JTT, p. 418), de la personnalité des acheteurs (privés ou professionnels), du nombre et/ou de la valeur de la clientèle existante (C.T. Bruxelles, 15 mai 1996, JTT, p. 192). L'évolution du chiffre d'affaires peut être un élément (C.T. Bruxelles, 9 octobre 1996, Or., 98, 1) mais n'est pas déterminant. En effet, celui-ci peut évoluer à cause de facteurs extérieurs.

Il est admis que le renouvellement des commandes peut porter sur des accessoires ou des réparations (Guide social permanent, Droit du travail, commentaires, partie 1, livre 1, t. VI, ch. 1, p. 1). Ainsi la cour du travail de Liège a admis que constituent des activités susceptibles de renouvellement l'adoption d'un système d'alarme parce que le renouvellement est monnaie courante ou le placement de portes, volets ou véranda, parce qu'une porte peut se remplacer et une construction de véranda peut suivre l'aménagement d'une construction... (C.T. Liège, 19 juin 2003, R.G. no 31024/02 ; C.T. Liège, 12 décembre 2002, R.G. no 6537/2000 ; en ce qui concerne le placement d'une alarme voir décision en sens contraire : C.T. Mons, 9 juillet 2009, www.juportal.be). En revanche, l'activité relative à la vente de fermette est une activité qui n'est pas susceptible de se renouveler (C.T. Liège, 27 novembre 1997, Chr. D.S., 1999, p. 190 ; voy. également en ce sens C.T. Mons, 11 avril 2013). Par ailleurs, un certain courant de jurisprudence admet également qu'il n'est pas requis que les commandes émanent de la même personne, à partir du moment où il est démontré que l'acquéreur est à l'origine d'un autre marché (C.T. Liège, 19 juin 2003, R.G. no 30475/01 et C.T. Liège, 17 janvier 2002, JTT, 2002, p. 340). Cette question est laissée à l'appréciation du juge de fond.

En l'espèce

Le contrat de travail écrit comprend une clause de non-concurrence de sorte qu'il appartient à l'employeur d'établir que Monsieur H. n'a pas apporté de clientèle ou n'a pas subi de préjudice.

L'apport de clientèle n'est pas contesté, c'est la particularité de celle-ci qui est soulignée.

Le contrat de travail prévoit que Monsieur H. représentera les produits de la gamme complète de la société et pas seulement ceux relatifs à l'installation de panneaux photovoltaïques. Or, tel que référencé dans les statuts de la société et repris sur le site Internet actuel, l'objet social de la société ne se limite pas au placement de panneaux photovoltaïques censés avoir une espérance de vie entre 20 et 30 ans. Outre le fait que l'installation peut faire l'objet de réparations en cas de tempête ou de chutes de grêle et de travaux d'entretien, les services offerts par la société sont suffisamment larges pour fidéliser une clientèle : isolation, pompe à chaleur, climatisation, toitures... Certains clients peuvent en outre vouloir augmenter la surface de leur panneaux, notamment par le placement de panneaux sur le sol. Par ailleurs il ressort à suffisance de la pièce 23 du dossier de Monsieur H., que la société fidélise sa clientèle dans l'espoir que celle-ci parraine un nouveau client. Il y a donc bien, à proprement parler, une clientèle.

Par conséquent, contrairement à ce qu'elle prétend, la S.P.R.L. conserve un intérêt à fidéliser cette clientèle qui peut être amenée à renouveler des commandes ultérieures ou à faire procéder à des réparations. Un des clients a d'ailleurs fait installer des panneaux sur deux immeubles différents.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que le tribunal a estimé que l'employeur ne renversait pas la preuve de l'apport de clientèle et de l'absence de préjudice. » (C.T. Liège – Division Namur, 28/01/2021 – R.G. 2014/AN/176, disponible sur www.stradalex.be).

Dans le secteur similaire de la vente d'alarmes, il a également été jugé que :

« (...) On peut considérer qu'il y a clientèle dès lors que la possibilité de commandes futures est envisageable. Cette possibilité est fonction de la nature du produit ou du service offert, de la personnalité des acheteurs (particuliers ou entreprises), mais aussi de l'évolution des modes de consommation.

Par ailleurs, il n'est pas requis que les commandes futures émanent de la même personne : la Cour de Cassation considère qu'il suffit qu'il soit démontré que l'acquéreur initial est à l'origine d'un autre marché. Doctrine et jurisprudence s'accordent pour considérer que " l'apport de clientèle " doit être pris dans le sens large et concerne notamment le développement de la clientèle existante ainsi que la récupération de clients

anciens outre l'ajout de clients nouveaux (...)

Quant à cet apport, l'appelante ne peut être suivie lorsqu'elle affirme que l'intimé n'a pas apporté de clientèle et que, notamment, dans le département d'alarme, ce type d'achat n'est en principe pas susceptible de se renouveler.

La Cour estime qu'au contraire, a fortiori dans une société où chaque particulier est appelé à assurer ou à renforcer la sécurité de son immeuble pour éviter d'être victime de l'insécurité régnante, l'achat, le renouvellement ou le complément de système d'alarme est monnaie courante.

La possibilité de commande future ou de complément de commande existe bel et bien. D'autre part, comme le souligne l'intimé en termes de conclusions, la société s'occupait également de contrat d'entretien des systèmes installés ce qui implique bien évidemment des interventions périodiques de la société et l'existence d'une clientèle. » (C.T. Liège, 19/06/2003, R.G. 31024/02, disponible sur www.stradalex.be).

41.-

Le Tribunal fait sienne cette jurisprudence qu'il estime pouvoir transposer au cas d'espèce.

En effet, la possibilité de commandes futures était, contrairement à ce que soutient la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS, bien réelle.

Ainsi, même si la durée de vie des panneaux photovoltaïques est importante (entre 20 et 40 ans), ce qui exclut *a priori* un remplacement à brève échéance, les clients et prospects sont susceptibles :

- d'augmenter la surface de leurs panneaux,
- de faire placer de nouveaux panneaux ailleurs (déménagement, immeuble privé, immeuble professionnel, piscine, résidence secondaire, implantations professionnelles multiples, etc.),
- de commander des travaux de réparation et d'entretien,
- de faire la publicité de la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS auprès de tiers.

42.-

Par ailleurs, même s'il ne semble pas que Monsieur N ait directement participé au développement des nouveaux produits proposés par la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS (onduleurs solaires, monitoring, optimiseurs, batteries et bornes de recharge), le Tribunal ne doute pas que ses clients et prospects ont dû être contactés par celle-ci pour se les voir proposer.

43.-

Même à supposer qu'un doute existe quant à l'apport de clientèle, le Tribunal rappelle que ce doute doit profiter à Monsieur N compte tenu de la présomption d'apport de clientèle jouant en sa faveur.

44.-

Enfin, le Tribunal est d'avis que le montant des commissions payées, même si celui-ci connaissait une nette diminution les derniers mois d'exécution, établi que l'apport de clientèle n'était pas simplement anecdotique mais présentait une importance significative et utile.

L'existence d'un préjudice

45.-

Quant à l'existence d'un préjudice, il a été jugé que :

« En application de l'article 101, alinéa 1er in fine de la loi du 3 juillet 1978, l'employeur a la possibilité d'échapper au paiement de l'indemnité d'éviction s'il est établi qu'il ne résulte de la rupture aucun préjudice pour le représentant de commerce. C'est l'employeur qui invoque l'absence de préjudice qui doit en apporter la preuve.

L'indemnité d'éviction est destinée à réparer forfaitairement le préjudice causé au représentant par la perte de clientèle qu'il avait apportée à son employeur.

Dès lors, l'absence de préjudice ne peut être admise que s'il est établi que le représentant a conservé après son licenciement la clientèle apportée ou si il a abandonné la valorisation de celle-ci.

Or, il a été jugé que la seule circonstance qu'après son licenciement le représentant n'ait plus exercé une activité de représentation commerciale ne démontre pas l'absence de préjudice.

Pour assurer cette démonstration, il conviendrait que l'employeur démontre que le choix du travailleur est totalement indépendant de la rupture du contrat qui lui a été imposée. (TT Liège, 16/1/1981, J.T.T. 81, p. 137) » (C.T. Liège, 19/06/2003, op.cit.) (dans le même sens, voir également C.T. Bruxelles, 13/12/2022, R.G. 2019/AB/574, disponible sur www.terralabouris.be).

Le Tribunal rejoint en tous points cette analyse.

Monsieur N° . n'ayant pas conservé la clientèle apportée – ce qui est notamment établi par le fait qu'il est entré en service au sein d'une société active dans un tout autre secteur que les panneaux photovoltaïques dès le mois de novembre 2023 - il a nécessairement subi un préjudice en raison de son licenciement.

46.-

Il résulte de ce qui précède que Monsieur N° remplit tous les critères pour l'obtention d'une indemnité d'éviction.

Il chiffre le montant de celle-ci à hauteur de 12.618,29 € bruts, montant qui n'est pas, en tant que tel, contesté.

Le Tribunal condamne dès lors la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS à payer à Monsieur N° ce montant.

IV. LES ARRIÉRÉS DE COMMISSION

47.-

La SA GREEN ENERGY 4 SEASONS explique avoir payé l'ensemble des commissions auxquelles Monsieur N° pouvait prétendre sur les ordres acceptés entre le 1/01/2023 et le 11/09/2023, soit un montant de 3.207,40 € bruts.

A l'appui de cette affirmation, elle a établi un décompte reprenant l'identité des clients et le montant des commissions dues, lequel est un pourcentage du prix de vente.

Monsieur N . n'apporte aucun élément de nature à remettre en cause ce décompte, qu'il s'agisse de l'existence d'une vente passée par son intermédiaire qui n'aurait pas été prise en compte ou d'un prix de vente incorrect.

Il y a dès lors lieu de considérer que sa demande d'arriérés de commissions est devenue sans objet.

48.-

Le paiement des commissions n'étant intervenu que le 7/08/2024, des intérêts de retard sur celles-ci sont cependant dus.

Monsieur N . chiffre lesdits intérêts à un montant de 137,21 € qu'il calcule comme suit :

- commissions sur ordres acceptés au 11/2023 : 3.108,80 €/intérêts du 1/11/2023 au 7/08/2024 : 134,73 €
- commissions sur ordres acceptés au 03/2024 : 98,60 €/intérêts du 1/03/2024 au 7/08/2024 : 2,48 €.

Ce montant n'est pas, en tant que tel, contesté.

Il y a dès lors lieu de l'accorder.

V. LES DEPENS

49.-

Selon l'article 1017 §1^{er} du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète.

L'alinéa 4 poursuit que les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge notamment si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass., 19/01/2012, *Pas.*, p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23/11/2012, *Pas.*,2012, p. 1316 ; Cass.,25/03/2010, *Pas.*, 2010, p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in *Actualités en droit judiciaire*,CUP,2013,volume 145,p. 353).

Il s'agit d'une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire.

50.-

En l'espèce, le Tribunal ne fait que partiellement droit à la demande de Monsieur N

Dans ces conditions, le Tribunal estime que l'indemnité de procédure qu'il réclame, soit 3.000,00 € ou le montant de base pour les demandes évaluables en argent comprises entre 20.001,00 € et 40.000,00 €.

Il y a lieu de la limiter à 50% de ce montant, soit 1.500,00 €.

PAR CES MOTIFS ;

Le Tribunal statuant contradictoirement et en premier ressort ;

Dit la demande recevable ;

La déclare fondée dans la mesure qui suit ;

Condamne la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS à payer à Monsieur N° les montants suivants :

- 12.618,29 € bruts à titre d'indemnité d'éviction, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 11/09/2023,
- 137,21 € à titre d'intérêts sur les arriérés de commissions sur ordres acceptés ;

Déboute Monsieur N° du surplus de ses prétentions ;

Condamne la SA GREEN ENERGY 4 SEASONS au remboursement de la contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée à la somme de 24,00 € (articles 4 et 5 de la loi du 19/03/2017) ainsi qu'à une indemnité de procédure en faveur de Monsieur N° fixée à 1.500,00 €.

Ainsi jugé et signé avant la prononciation par la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège division Marche en Famenne composée de
N. L. [REDACTED] Juge président la chambre,
M. H. [REDACTED] juge social employeur,
F. N. [REDACTED] juge social employé,
qui ont assisté aux débats de la cause conformément au prescrit légal, assistés au moment de la signature, de P. S. [REDACTED] greffier

Le greffier
P. S. [REDACTED]



Les juges sociaux
M. H. [REDACTED] F. N. [REDACTED]



Le Juge
N. L. [REDACTED]



Et prononcé en langue française, à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège Division Marche-en-Famenne, du **27 FEVRIER 2025** au Tribunal du Travail sis à 6900 MARCHE EN FAMENNE, rue Victor Libert, 9, par Mme L. D. [REDACTED] Juge président la chambre, remplaçant Mme N. L. [REDACTED] Juge légitimement empêchée, assistée de P. S. [REDACTED] greffier, qui signent ci-dessous.

Le Greffier
P. S. [REDACTED]

Le Juge
L. D. [REDACTED]



Monsieur M. [REDACTED] H. [REDACTED] Juge social employeur, est légitimement empêché de signer le présent Jugement au délibéré duquel il a participé. (art. 785 C.J.).

Le Greffier
P. S. [REDACTED]

