

Jurisprudence - Droit du travail

J.L.M.B. 19/401

- I. **Contrat de travail - Droits et obligations des parties - Rémunération - Fraude - Dénonciation au ministère public.**

- II. **Contrat de travail - Licenciement avec préavis - Représentant de commerce - Indemnité d'éviction.**

- III. **Contrat de travail - Licenciement abusif - Représailles - Évaluation du dom-mage.**

1. Face à des indices sérieux de fraude - à savoir le paiement de primes et commissions sous forme d'une rémunération déguisée consistant dans l'utilisation de cartes bancaires de l'employeur pour le règlement des dépenses personnelles du travailleur à concurrence du montant de la prime et des commissions -, le juge peut dénoncer les faits au procureur général afin qu'il apprécie l'opportunité de diligenter une enquête pénale.

2. Le travailleur qui a exercé pendant une partie de sa carrière une fonction de représentant de commerce mais ne l'exerce plus ou ne l'exerce plus de façon constante et à titre principal au moment où les relations contractuelles prennent fin ne peut revendiquer le bénéfice d'une indemnité d'éviction.

3. Le licenciement, opéré en représailles à une demande légitime d'explications du travailleur quant à la modification de ses fonctions et la suppression brutale et humiliante d'une série d'avantages consentis jusque-là, est constitutif d'un abus de droit. Cet abus crée un préjudice distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture évalué à 5.000 euros ex aequo et bono.

(Patrick / S.A. E.)

Vu le jugement contradictoire prononcé le 13 février 2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi ;

(...)

Décision

(...)

Arriérés de commissions de un pour cent sur le chiffre d'affaires pour les années 2014 et 2015

1. *Patrick* expose que, en application d'un accord verbal conclu avec son employeur, il percevait annuellement une prime forfaitaire de 1.200 euros ainsi qu'un commissionnement de un pour cent sur le chiffre d'affaires apparaissant sous son nom, réalisé en France et en Belgique par chaque agent commercial. Cette perception s'opérait par le biais de l'utilisation des cartes bancaires de la société pour le règlement de ses dépenses strictement personnelles jusqu'à concurrence du montant total de la prime forfaitaire et des commissions.
2. La S.A. E. conteste les allégations de *Patrick*, soulignant que ni le contrat de travail ni l'avenant à celui-ci ne prévoient le paiement de commissions.
3. *Patrick* produit aux débats divers tableaux intitulés « compte perso 2008 », contenant mois par mois le détail des commissions et des frais personnels, ainsi que la mention de la prime forfaitaire, documents qui selon l'intéressé étaient transmis au service comptabilité pour être ensuite approuvé par monsieur C.T., organe de la société. *Patrick* indique qu'à partir de janvier 2015 la S.A. E. ne lui a plus communiqué le relevé mensuel du chiffre d'affaires, remettant ainsi en cause l'accord opérationnel depuis plusieurs années.
4. Le premier juge a refusé d'intégrer dans la rémunération de base la prime annuelle de 1.200 euros et la commission de un pour cent sur le chiffre d'affaires, « ces montants ayant été soustraits à l'impôt et aux cotisations sociales ». Il n'a pas examiné en tant que telle la demande ayant pour objet la condamnation de la S.A. E. au paiement de la somme provisionnelle de un euro au titre d'arriérés de commissions.
5. *Patrick* a à plusieurs reprises fait l'aveu de paiements de rémunération par un mode irrégulier (notamment déclaration consignée au procès-verbal de l'audience publique du 24 avril 2018). En termes de conclusions il estime qu'il ne peut en être tenu responsable en raison du lien de subordination dans lequel il se trouve vis-à-vis de son employeur. la S.A. E. n'a pour sa part contesté l'existence de cette rémunération déguisée qu'au cours de la procédure judiciaire. Elle n'a pas émis de protestation à la réception des courriels de *Patrick*.
6. Face à ces indices sérieux de fraude, la cour estime devoir faire usage des pouvoirs conférés par l'article 29 du Code d'instruction criminelle et communique donc le dossier au ministère public afin que celui-ci apprécie l'opportunité de diligenter une enquête.

Indemnité d'éviction

1. Aux termes de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978, 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.
L'appréciation du droit à l'indemnité doit être faite au moment où les relations contractuelles prennent fin.
Le travailleur qui a exercé pendant une partie de sa carrière une fonction de représentation commerciale, mais qui n'exerce plus celle-ci, ou ne l'exerce plus de façon

constante et à titre principal, n'est pas représentant de commerce au moment de la fin du contrat de travail et ne peut dès lors revendiquer le bénéfice d'une indemnité d'éviction.

2. Tel est le cas de *Patrick*, qui a été nommé au poste de directeur responsable des ventes à dater du 1^{er} juin 2007 et a ensuite exercé concomitamment la fonction de responsable des formations. Il n'exerçait plus personnellement une activité de représentation commerciale, laquelle consiste à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires.

(...)

Dommmages et intérêts pour abus du droit de licencier

1. En vertu du droit commun, le licenciement, même en l'absence de disposition légale, peut revêtir un caractère abusif. Il y a lieu d'appliquer les principes du droit civil, l'abus de droit s'analysant en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil, qui interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci.

Le licenciement sera considéré comme abusif lorsque l'employé prouve, sur la base de circonstances particulières, que l'employeur a usé de son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent.

Il appartient à l'employé qui se prévaut d'un abus du droit de licencier d'en prouver l'existence, de même que celle de son dommage, lequel doit être distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture, étant entendu que celle-ci est réputée réparer l'entièreté du dommage, tant matériel que moral, résultant de la rupture du contrat de travail.

L'employé qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se limiter à invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs inexacts, mais doit établir que l'acte de rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, un tel abus pouvant notamment s'avérer lorsque le droit de licencier est exercé dans le but de nuire, à titre de sanction disproportionnée ou dans des circonstances fautives, lorsque l'employeur use de son droit dans son seul intérêt en retirant un avantage sans commune mesure avec les inconvénients éprouvés par le travailleur, ou lorsque l'employeur choisit, sans utilité pour lui, la manière la plus dommageable pour le travailleur parmi les différentes manières possibles d'exercer le droit.

Ce sont ces critères qui retiendront l'attention de la cour, combinés en l'espèce avec la règle inscrite à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 qui stipule que « *l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels* » et qui vient en quelque sorte compléter, en matière de contrats de travail, le principe général de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du Code civil.

2. *Patrick* fait notamment valoir que le licenciement est intervenu en représailles à ses demandes d'explications légitimes relatives notamment à la modification unilatérale de ses fonctions et à la suppression brutale et non annoncée de la carte carburant et des cartes Visa mises à sa disposition pour régler les frais de déplacement, hôtel, repas, séminaires, invitations clients, entretien du véhicule de fonction, ... engendrant une situation particulièrement humiliante et rendant difficile sinon impossible l'exercice de

ses fonctions. *Patrick* produit aux débats les mails adressés à son employeur en février et mars 2015 à ce sujet ainsi que la lettre recommandée du 7 mai 2015. La direction de la S.P.R.L. D.L. n'a pas répondu aux questions précises de *Patrick*. Est ensuite intervenue, le 12 mai 2015, la lettre de rupture évoquant la proposition d'une nouvelle fonction au sein d'une nouvelle structure dans le cadre de la réorganisation, proposition que l'intéressé aurait refusée.

3. La S.A. E. ne conteste pas en soi les mesures vexatoires prises à l'encontre de *Patrick*, se limitant à mettre en avant le refus de celui-ci de signer une déclaration relative à un litige avec une société tierce - à propos de laquelle l'intéressé avait également sollicité des explications - ainsi que son opposition à la modification unilatérale de ses fonctions.

4. Il y a lieu de considérer dans ce contexte qu'il y a eu abus de droit dans le chef de l'employeur au regard du principe général de l'exécution de bonne foi des conventions. Le dommage subi par *Patrick*, distinct de celui couvert par l'indemnité de rupture, peut être évalué *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 euros.

Patrick n'est pas fondé à revendiquer la réparation d'un préjudice résultant de l'arrêt de l'affiliation à l'engagement de pension, conséquence logique de la rupture du contrat de travail. Il ressort par ailleurs de la pièce n° 6 du dossier de la S.A. E. qu'a été respectée en l'espèce l'obligation d'information prévue en cas de « sortie » d'un travailleur par l'article 31 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Patrick semble également se prévaloir d'un préjudice du fait qu'il a été privé du droit à la procédure de reclassement. Il ne prétend cependant pas - et cela ne ressort d'aucune pièce du dossier - qu'il aurait mis son employeur en demeure de formuler une offre de reclassement. Il ne fournit du reste aucune explication concrète quant au dommage qu'il entend voir réparer.

5. L'abus de droit étant retenu dans le chef de la S.A. E., il n'y a pas lieu d'examiner la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable fondée sur la convention collective de travail n° 109, celle-ci n'étant formulée qu'en ordre subsidiaire. (...)

Dispositif conforme aux motifs.

Siég. : Mme **J. Baudart**, MM. **J. De Moortel** et **Th. Delhoux**.

Greffier : M. **G. Vainqueur**.

Plaid. : M^{es}**G. Archambeau** et **M. Fernandez** (*loco* M^e**W. Van Cutsem**).

https://jlmbi.larciergroup.com/dbsecure_search/search?doc_etiq=jlmb2020_10p445&etiq=jlmb_2020_10_juris_droit-fr&from=breadcrumb&redirect_counter=1