

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT DE 12 DECEMBRE 2021

Division de Charleroi

Le 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE :

Monsieur C. C. ,
[R.N. :...],
domiciliée á (...)

PARTIE DEMANDERESSE,

Comparaissant en personne, assisté de son conseil Maître I. VENTURA, avocat á 1000 BRUXELLES,

CONTRE :

P. B. SRL
[B.C.E. :...],
Dont le siège social est établi á (...)

PARTIE DEFENDERESSE,

Comparaissant par son conseil Maître MARCELLE, avocat loco Maitre P. PICHAULT avocat á 4000 LIEGE

I. Procédure

Le dossier de la procédure contient, notamment, les pièces suivantes :

- La requête contradictoire introductive d'instance déposée au greffe le 09 février 2021 ;
- Les convocations adressées aux parties en application de l'article 1034sexies du Code judiciaire pour l'audience du 22 mars 2021
- L'ordonnance du 22 mars 2021 prise en application de l'article 747§1 du Code judiciaire et fixant l'audience de plaidoiries au 08 novembre 2021;

- Les convocations adressées aux parties, en application de l'article 747§2 aI.4 du Code judiciaire pour l'audience du 08 novembre 2021;
- Les conclusions de synthèse pour Monsieur C. déposées (eDeposit) le 18 août 2021;
- Les conclusions de synthèse pour la SRL P. B. déposées (eDeposit) le 1^{er} octobre 2021 ;
- Les dossiers de pièces des parties.

Vu le courrier de l'Auditorat du travail reçu au greffe le 15 mars 2021 précisant qu'il ne rendrait pas d'avis et ne siègerait pas à l'audience ;

Entendu les parties en leurs explication et moyens lors de l'audience publique du 08 novembre 2021.

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pas abouti.

La loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire a été appliquée.

II Objet de la demande

A l'audience du 08 novembre 2021, la partie demanderesse a précisé qu'elle réduisait sa demande (par rapport à celle figurant dans ses conclusions de synthèse déposées le 18 août 2021) et qu'elle sollicitait la condamnation de la SRL P. B. à payer à Monsieur C. les sommes suivantes (cf. pv d'audience et pièce « audience » figurant dans le dossier de pièces déposé à ('audience) :

- La somme brute de 9.228,72 € à titre d'arriérés de commissions sur les affaires apportées par Monsieur C. durant son occupation ;
- La somme brute de 8.467,61 € à titre d'arriérés de commissions sur ('apport du groupement de 43 pharmacies par Monsieur C. ;
- La somme brute de 16.583,61€ à titre d'indemnité complémentaire de préavis ; La somme brute de 64.745,18 C à titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire sur la base de l'état de santé;
- La somme brute de 11.470,60 € à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- Les intérêts sur les sommes précitées à dater du 11 janvier 2021 et ce, jusqu'à parfait paiement;
- Les frais et dépens de l'instance, liquidés à la somme de 6.500,00 € à titre d'indemnité de procédure et 20,00 € à titre de contribution visée par la loi du 19/03/2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Monsieur C. sollicite également la condamnation de la SRL P. B. :

- à la production de documents permettant de vérifier le calcul de la prime de fin d'année ;
- procéder au « recalcul » des pécules de vacances de sortie, en tenant compte d'une rémunération variable de 36.196,33€ .

Enfin, Monsieur C. sollicite l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant tout recours.

A titre subsidiaire, à supposer que le tribunal ne condamne pas la SRL P. au paiement de l'indemnité pour discrimination sur la base de l'état de santé, Monsieur C. sollicite la condamnation de la SRL P. à la somme de 42.333,39 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 17 semaines de rémunération.

III Les faits

7

Il ressort des documents et pièces figurant au dossier ainsi que des explications fournies à l'audience que :

- La SRL P. B. a pour activité principale le développement et la commercialisation de solutions informatiques à destination de pharmacies permettant un accompagnement de la patientèle et la gestion de l'officine ;
- Monsieur C. est entré au service de la SRL P. B. le 26 janvier 2015 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée à temps plein en qualité de « responsable commercial Flandre »¹.

Ses fonctions consistaient notamment à :

- o Gérer un portefeuille de clients et de prospects sur un secteur géographique précis (en l'occurrence la Flandre) et développer un chiffre d'affaire ;
- o Appliquer la politique commerciale de son secteur en terme de chiffre d'affaires produit, respect des marges, des budgets, etc. ;
- o Encadrer l'équipe composée de commerciaux et d'une assistante commerciale ;
- o Etc. ;

- A partir du 1er juin 2018, Monsieur C. a exercé les fonctions de « Directeur commercial Belgique et Luxembourg », lesquelles consistaient notamment à :

- o participer à la définition et à la mise en oeuvre de la politique commerciale de la SRL P. B. (élaboration des accords, conditions de vente, charte tarifaire, politique de prix, définir et mettre en oeuvre une stratégie de prospection, organiser suivre et contrôler la bonne application de la politique commerciale, etc.) ;
- o participer à l'établissement des objectifs commerciaux et du suivi des résultats (établir les objectifs annuels, s'assurer que l'équipe commerciale est suffisamment nombreuse, motivée et formée, suivre et analyser les statistiques de vente, suivre le management de la relation client — contact (CRM, BDD, fichiers clients-prospects, etc.) ,
- o suivre les ventes (superviser l'application de la politique de ventes sur le terrain, s'assurer de la qualité de la formation des forces de vente, superviser l'organisation de la prospection des clients, élaborer des offres commerciales, entretenir des contacts avec les clients et prospects importants, etc.) ;
- o Diriger, animer, mobiliser et optimiser l'équipe commerciale autour des objectifs atteindre (cf. avenant au contrat de travail).

- le 11 mars 2020, Monsieur C. est tombe en incapacité de travail. Son incapacité a perduré jusqu'au terme des relations de travail ;

- Le 08 décembre 2020, Monsieur C. a communiqué à la SRL P. B. un certificat confirmant la prolongation de son incapacité de travail jusqu'au 18 décembre 2020 (laquelle a ensuite été prolongée jusqu'au 21 janvier 2021 — cf. pièce 33 de Monsieur C. établie le 15 décembre 2020) ;

- par courrier daté du 11 décembre 2020, envoyé par courrier recommandé du 14 décembre 2020, la SRL P. B. a notifié à Monsieur C. sa décision de mettre un terme au contrat de travail qui les liait avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dans les termes suivants :

« Monsieur C. ,

Par la présente, nous vous notifions la résiliation du contrat de travail qui vous lie à notre société, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture.

Cette décision sort immédiatement ses effets. Vous êtes dès lors à présent libéré de toute prestation de travail.

¹ Il s'agit de la deuxième occupation de Monsieur C. pour le compte de la SPRL P. -, Monsieur C. ayant précédemment déjà été à son service.

La rupture est décidée pour les motifs suivants :

Depuis janvier 2018, en votre qualité de Directeur Commercial P. B., nous avons eu à déplorer votre manque d'investissement au sein de l'entreprise. Nous avons pourtant des objectifs de reconquête importants, mais vous n'avez rien mis en place pour les atteindre. Pire, nous perdons des parts de marchés. Du 1^{er} janvier 2018 au 31 mars 2020, nous avons perdu 132 clients et gagnés 20 nouveaux clients sur le périmètre hors Grands Comptes sous votre responsabilité.

De plus, ces 132 pertes n'ont fait l'objet d'aucune qualification de votre part dans notre CRM, que ce soit sur le motif ou le nouveau logiciel utilisé.

Pourtant, vous n'êtes pas sans ignorer que ces informations sont importantes voire essentielles pour mettre en place des actions correctrices.

Ces pertes sont en partie la conséquence du manque d'encadrement de l'équipe commerciale. En effet, nous constatons sur la même période dans notre CRM seulement 486 visites, soit une moyenne de 9 visites/mois par commercial; un volume bien inférieur aux 32 visites minimum demandées par mois et par commercial.

Pour vous aider, nous avons dû demander au Directeur de la stratégie commerciale Europe, de venir en appui sur votre activité. Pour palier vos carences de management, il a ainsi :

- valide les budgets commerciaux;
- calculé les primes sur objectifs;
- vérifié les commissions restantes dues;
- mis en place des process commerciaux;
- rédigé et animé des réunions commerciales,
- co-animé les actions marketing ...

Toutes ses actions auraient dû être de votre initiative. Créer une cohésion et une émulation dans l'équipe commerciale relevait de vos prérogatives.

Compte tenu du degré de responsabilité et d'autonomie qui est le vôtre, cette situation est inacceptable et ne peut perdurer.

Nous avons donc décidé de procéder à votre licenciement, compte tenu des manquements décrits et du fait qu'ils ont perdurés, voire se sont aggravés, malgré nos remarques et notre accompagnement.

Bien sûr, nous veillerons scrupuleusement au respect de vos droits et particulièrement à vous payer rapidement les montants qui vous sont dus, notamment l'indemnité compensatrice correspondant à la durée du préavis légal auquel vous pouvez prétendre.

Nous veillerons également à vous transmettre dans les meilleurs délais tous les documents sociaux liés à la rupture du contrat.

A toutes fins utiles, même si cette clause ne sort pas ses effets en cas de licenciement sans faute grave du travailleur, nous renonçons à l'éventuelle application de la clause de non-concurrente.

Veillez agréer, Monsieur C. , l'expression de nos salutations distinguées ».

- Par l'intermédiaire de son conseil, par courrier du 11 janvier 2021, Monsieur C. a contesté les motifs de son licenciement et mis en demeure la SRL P. B. à lui payer :
 - o la somme brute de 61.284,09 € à titre d'indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé;
 - o la somme brute de 14.187,48 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - o la somme brute de 31.500,00 € à titre d'arriérés de rémunération variable ;
 - o la somme brute de 3.416,11€ à titre de prime de fin d'année 2020 ;
 - o la somme brute de 26.624,70 € à titre de pécules de vacances sur rémunération variable ;

- o la somme brute de 30.642,05 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Parallèlement, il a demandé à la SRL P. B. de connaître les modalités afin de restituer le véhicule de société encore à sa disposition ;

- n'ayant pas obtenu de réponse à son courrier, Monsieur C. a introduit la présente procédure.

IV. Recevabilité

Introduite dans les formes et délai, la demande est recevable. Sa recevabilité n'a d'ailleurs pas été contestée.

V. Discussion

1 Arriérés de commissions

1.1 Arriérés de commissions sur les affaires apportées par Monsieur C. durant son occupation

1.-

Monsieur C. sollicite la condamnation de la SRL P. B. à lui payer la somme brute de 9.228,72 € à titre d'arriérés de commissions sur les affaires qu'il a apportées durant son occupation.

La SRL P. B. conteste être redevable de cette somme et fait notamment valoir les éléments suivants :

- à dater du 1er juin 2018, il n'avait plus droit aux commissions prévues par son contrat de travail dès lors qu'il est devenu directeur commercial Belgique et Luxembourg;
- seules les commissions relatives aux affaires conclues en Flandre doivent être prises en considération ;
- il n'y a pas lieu de tenir compte des « montants facturés à titre de logiciel et services » ;
- (ensemble des commissions auxquelles il pouvait prétendre lui a intégralement été verse.

2.

L'article 4 du contrat de travail signé entre parties stipule que :

« En rémunération de ses services, il sera alloué à Monsieur C. C.

- un salaire fixe mensuel brut de 4,000 euros
- une voiture de fonction soumise à avantage en nature conformément à la législation en vigueur
- une assurance groupe et d'hospitalisation
- des tickets restaurants
- un intéressement sur la marge brute annuelle, réalisé par lui sur le secteur qui lui est confié et selon les modalités suivantes
 - o 6% sur la Marge Nette
 - o 3% sur la Marge Brute.

Marge Nette et Marge Brute sont issues du logiciel cotation des Affaires.

Sera prise en compte la marge brute calculée sur le chiffre d'affaires facturé sur le secteur au cours de l'exercice de la Société, hors le chiffre d'affaires facturé des contrats de maintenance signés au cours du même exercice.

La marge brute servant de base au calcul de l'intéressement s'étend du chiffres d'affaires hors taxes facturé sur l'exercice, déduction faite des achats consommés et des coûts des logiciels internes et externes.

La marge nette servant de base au calcul de l'intéressement s'étend sur le Chiffre d'Affaire hors taxes facturé sur l'exercice, déduction faite des achats consommés, des coûts de logiciels interne et externe, et des coûts de service interne ».

L'article 5 précise, quant à lui, que le secteur d'activité (/clientèle) est la Flandre.

Par avenant signé le 1^{er} janvier 2018, les parties ont convenu que Monsieur C. allait exercer les fonctions de « Directeur Commercial Belgique et Luxembourg » à dater du 1^{er} juin 2018.

Cet avenant définit notamment les fonctions de « Directeur Commercial Belgique et Luxembourg » (cf. article 2).

S'agissant de la rémunération, il précise que « à compter du 01/06/2018, le salaire de base de Monsieur C. C. est porté à 5.000,00 € bruts ».

L'avenant précise enfin que « les autres termes du contrat restent inchangés ».

3.-

A l'estime du Tribunal, il ne ressort aucunement de l'avenant conclu entre les parties qu'elles ont convenu qu'à dater du 1^{er} juin 2018 (date à partir de laquelle Monsieur C. a exercé les fonctions de directeur commercial Belgique et Luxembourg) Monsieur C. n'allait plus bénéficier de la rémunération variable convenue dans le contrat de travail.

Ceci est d'ailleurs confirmé par les éléments suivants :

- L'avenant modifie uniquement les fonctions exercées et le montant de la rémunération de base (à savoir une rémunération mensuelle fixe de 5.000,00 € bruts au lieu de 4.000,00 € bruts) ;
- L'avenant précise expressément que « les autres termes du contrat restent inchangés » ;
- Les autres éléments de rémunération prévus dans le contrat de travail (tels que le véhicule de société, les assurances groupe et hospitalisation, etc) ont continué à être octroyé à Monsieur C. sans modification, ce qui démontre, si besoin en était, que la volonté des parties était d'apporter une modification qu'aux seules fonctions et rémunération mensuelle de base (fixe).

Pour le surplus, il est évident que la méthode de calcul de la rémunération variable, telle que déterminée par l'article 4 du contrat de travail, doit s'interpréter au regard des nouvelles fonctions exercées par Monsieur C. (directeur commercial Belgique et Luxembourg).

Ainsi, à dater du 1^{er} juin 2018, pour déterminer la rémunération variable à laquelle il pouvait prétendre (intéressement sur la marge) il convenait de tenir compte de l'ensemble des affaires réalisées par lui sur le secteur confié, à savoir la Belgique et le Luxembourg (et non plus exclusivement la Flandre).

4.-

Monsieur C. considère qu'il avait droit, pour toute la période des relations de travail, à la somme de 30.612,72 € à titre de commissions, compte tenu de l'ensemble des affaires apportées.

S'agissant des affaires apportées, il se base sur un tableau Excel (pièce 30) issu du logiciel « cotation des Affaires » (tel que cela est prévu à l'article 4 du contrat de travail).

Le Tribunal relève que la SRL P. B. ne conteste pas le fait que les données prises en compte sont issues de ce logiciel, ni l'exactitude des chiffres figurant dans ce tableau.

Elle conteste, par contre, « le type » d'affaires prises en compte estimant qu'elles n'entraient pas toutes dans les définitions de marges brute et nette reprises dans le contrat de travail.

Ainsi, elle fait valoir que Monsieur C. tient compte des « montants facturés à titre de « logiciel et service » et ce, alors même que ces montants seraient exclus des notions de marges brute et nette dans le contrat de travail.

Or, il ressort des tableaux annexés aux fiches de paie afférentes au paiement des commissions qui ont été établis par la SRL P. B. (cf. pièces 27 à 30 de la SRL P. B.) qu'elle a, elle-même, tenu compte des montants facturés à titre de logiciels et de services.

A titre d'exemples, des commissions ont été calculées par la SRL P. B. sur les affaires suivantes de type « logiciels et services » :

Numéro d'affaire	Numéro de facture	Date signature	Code CIP	Commissions	Cf. pièces
207979	F511010621Z	12.02.2015	702074	102,06 €	27
216536	F511011182Z	11.08.2015	7000163	102,06 €	27
228881	F511012210Z	16-03-2016	7000905	17,01€	28
234952	F5111012526Z	31-05-2016	7002183	90,00 €	28
110222	0	06-09-2010	7000334	43,20€	28
235028	F511012705Z	14-062016	7002183	34,02 C	28
244718	F511013197Z	11-01-2017	7000842	17,01€	29
247699	F511013473Z	27-02-2017	7002037	102,06 €	29
261485	F511014657Z	26-10-2017	7000845	102,06€	30
247587	F511015111Z	29-12-2016	7004091	102,06€	30

Il n'existe dès lors, aucune raison, comme le prétend P. B. dans ses conclusions de ne pas tenir compte de ce type d'affaires.

Il ne ressort de la sorte d'aucun élément que les montants repris dans ces tableaux au titre de « Logiciel et de Service » correspondraient aux « coûts des logiciels internes et externes », visés par l'exclusion dans les définitions de marges brute et nette tels que le prétend la SRL P. B., dès lors qu'elle en a, elle-même, tenu compte dans ses propres évaluations des commissions dues à Monsieur C. .

5.-

La SRL P. B. considère ensuite qu'il convient de déduire du montant des commissions la somme versée en mai 2019 de 8.500,00 € à titre de « prime sur objectif ».

Or, force est de constater qu'il ne ressort d'aucun élément que cette prime aurait été versée en vertu de l'article 4 du contrat conclu entre parties, bien au contraire.

Le Tribunal pointe les éléments suivants qui démontrent à son estime qu'il s'agit d'une rémunération différente de celle visée par l'article 4 du contrat de travail

- Il s'agit d'un montant global qui n'a pas été calculé selon les dispositions de l'article 4 du contrat de travail ;
- La fiche de paie afférente à ce paiement précise qu'il s'agit d'une « prime sur objectifs » alors que l'ensemble des paiements des rémunérations visées par l'article 4 du contrat de travail (intéressement sur la marge brute) sont dénommés sur les fiches de paie « commission ».

Ce montant n'a donc pas à être déduit dans l'évaluation des commissions restant dues à Monsieur C. en vertu de l'article 4 du contrat de travail.

6.-

Pour le surplus, le Tribunal relève que la SRL P. B. ne conteste pas les pourcentages pris en compte par Monsieur C. pour calculer les commissions sollicitées, ni les calculs établis par Monsieur C. dès lors que les seules contestations soulevées concernent le type d'affaires pris en compte par Monsieur C. (secteur visé, moment où les affaires ont été conclues, affaires de type « logiciel et services) et la prime sur objectif susmentionnée.

Or, comme exposé ci-dessus, les arguments soulevés par la SRL P. B. sont dénués de fondement dès lors que :

- il ne ressort d'aucun élément que Monsieur C. n'avait plus droit aux commissions depuis qu'il exerçait les fonctions de Directeur Commercial Belgique et Luxembourg ;
- depuis l'exercice de cette fonction, il convenait de tenir compte de l'ensemble des affaires apportées par Monsieur C. sur la zone qui le concernait, à savoir la Belgique et le Luxembourg (et non plus uniquement la Flandre comme la SRL P. B. le prétend) ;
- elle a, elle-même, calculé des commissions sur les affaires de type « logiciel et service » et qu'il ne ressort d'aucun élément que les montants figurant dans les tableaux sous ce vocable sont visés par l'exception des « coûts des logiciels internes et externes » ;
- il ne ressort d'aucun élément que la prime sur objectif constitue une commission due en vertu de l'article 4 du contrat de travail.

7.-

Compte tenu du fait que les contestations soulevées par la SRL P. B. apparaissent dénuées de fondement et dès lors que la méthode de calcul établie par Monsieur C. n'est pas contestée en tant que tel, le Tribunal considère que Monsieur C. démontre à suffisance qu'il avait droit aux commissions sollicitées.

La demande est fondée.

La SRL P. B. est condamnée à payer à Monsieur C. la somme brute de 9.228,72 € à titre d'arriérés de commission durant l'exercice des relations de travail.

1.2 Arriérés de commission sur rapport de 43 pharmacies par Monsieur C.

1.-

Monsieur C. sollicite la condamnation de la SRL P. B. à lui payer la somme brute de 8.467,61€ à titre d'arriérés de commissions sur ('apport du groupement de 43 pharmacies (p. « C. »).

Monsieur C. fait valoir que, dans le cadre de ('apport de ce groupement de pharmacies, il a perçu une prime exceptionnelle de 10.000,00 € et ce, alors même que l'article 4 du contrat de travail aurait dû être appliqué (dès lors qu'il a réalisé ('apport de ce groupement).

Selon ses évaluations, si l'article 4 de son contrat avait été appliqué, il aurait dû percevoir la somme brute de 18.467,61 € bruts. Il réclame, par voie de conséquence, la différence entre ce montant et celui perçu, soit la somme brute de 8.467,61€.

2.-

La SRL P. B. conteste être redevable de cette somme.

Elle fait notamment valoir que l'article 4 du contrat de travail ne devait pas être appliqué dès lors que ce groupement de pharmacies n'a pas été apporté par Monsieur C. mais que, par sa participation, il a permis à son supérieur Monsieur B. de conclure le contrat avec ce groupement.

Elle insiste, par ailleurs, quant au fait que si l'article 4 avait dû être appliqué comme le prétend Monsieur C. , ce dernier aurait dû percevoir un montant inférieur à la prime exceptionnelle versée.

3.-

En l'espèce, le Tribunal constate que :

- l'article 4 du contrat de travail prévoit que des commissions sont dues « sur la marge brute annuelle, réalisé par lui [Monsieur C.] sur le secteur qui lui est confié et selon les modalités suivantes (...) » ;
- bien que les parties ne se sont pas exprimées sur la qualité éventuelle de représentant de commerce de Monsieur C. , il ne ressort d'aucun élément qu'il disposait d'une éventuelle exclusivité sur le secteur confié (à savoir la Flandre) impliquant une éventuelle application de l'article 93 de la loi sur les contrats de travail.

Il en est, d'autant plus le cas, qu'en tant que responsable commercial Flandre, ii avait également pour mission de superviser l'équipe commerciale sur ce secteur (cf. article 2 du contrat de travail contenant un descriptif des fonctions).

Pour le surplus, il ressort de (l'ensemble des pièces déposées que le contrat conclu avec le groupement de p. C. est le fruit d'un travail d'équipe impliquant notamment Monsieur C. , Monsieur B. (country manager et supérieur de Monsieur C.) et Monsieur R..

Ceci ressort notamment des éléments suivants:

- le contrat conclu par Monsieur B., en tant que country manager sur lequel figurent également les noms de Monsieur C. et de Monsieur R. (cf. pièce 31 de la SRL P. B.);
- la présentation « powerpoint » relative à ce client réalisée par les trois intéressés (à savoir Monsieur B., Monsieur C. et Monsieur R. (cf. pièce 32 de la SRL P. B.) ;
- l'attestation de Monsieur B. qui précise que :
 - o Monsieur C. a fait de la prospection auprès du groupement de P. C. dans son secteur (impliquant des présentations, démos, etc);
 - o Qu'au vu du type de clients, il a ensuite introduit Monsieur B. en tant que country manager, lequel a ensuite introduit Monsieur S. (administrateur de P. B.) ;
 - o « finalement, P. a gagné le contrat. Le résultat d'un vrai travail d'équipe, avec Mr. C. comme responsable commercial de la Région flamande pour P. B. » (le Tribunal met en évidence).

4.

Il est incontestable que Monsieur C. a participé à ce que le groupement de P. C. devienne client de la SRL P. B.,

Le simple fait qu'il ait perçu une prime d'un montant brut de 10.000,00 € suite à la conclusion du contrat avec ce client, le démontre à suffisance.

Toutefois, il ne ressort d'aucun élément qu'il s'agit d'un client apporté par Monsieur C. , justifiant l'application de l'article 4 de son contrat de travail, dès lors qu'il s'agit, comme l'a expliqué Monsieur B. dans son attestation, d'un « véritable travail d'équipe », impliquant également l'intervention d'autres personnes, dont ses supérieurs hiérarchiques.

A l'estime du Tribunal, ceci est également démontré par le fait qu'il n'a jamais été considéré, par les parties, que ce client avait été apporté par Monsieur C. , dès lors que ce client n'est pas repris dans le listing déposé par Monsieur C. pour l'évaluation des commissions auxquelles il avait droit (cf. pièce 30 de Monsieur C.).

5.-

Compte tenu de ce qui précède et dès lors que Monsieur C. ne démontre pas que les conditions de l'article 4 du contrat de travail étaient remplies en l'espèce pour avoir droit à l'intéressement sur la marge (commission), la demande de Monsieur C. est non fondée.

2 Indemnité complémentaire de préavis

Les parties divergent quant à la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur C. estime que la rémunération annuelle de référence devait être calculée comme suit:

Salaire mensuel	5.205,50€	13.92	72.460,56€
variable 4-pécule	36.196,33 €	1.567	41.868,29 €
véhicul e de société	800,00€	12	9.600,00€
frais de garage	50,00 €	12	600,00€
frais travail à domicile	119,12€	12	1.429,44€
Assurance groupe	150,00€	12	1.800,00€
Titres repas	6,45	230	1483,50€
Prime CP 200	265,12€	1	265,12€
Eco-chèques	250,00 €	1	250,00€
Total			129.756,91€

LA SRL P. B. ² estime, quant à elle, que Monsieur C. tient compte, à tort, des éléments suivants:

- rémunération variable et pécule de vacances sur rémunération variable ;
- voiture de société ;
- frais de garage et de travail à domicile ;
- la prime CP 200.

2.1 Rémunération variable et pécule de vacances sur rémunération variable

2.1.1 Principes

1.-

En vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de rupture comprend la rémunération en cours mais également les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque le travailleur est licencié moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, celle-ci doit être calculée sur la base de la rémunération en cours au jour du licenciement³. A cet égard, il doit être tenu compte de la rémunération à laquelle le travailleur peut faire valoir un droit au jour du

² Qui n'apporte aucune explication sur la manière dont elle a calculé la rémunération annuelle de référence pour déterminé compensatoire de préavis versée à Monsieur C.

³ Cass., 6 sept. 1982, J.T.T., 1983, p.94 ; Cass., 16 nov, 1992, J.T.T., 1993, p.230

licenciement⁴. Si le droit n'existe pas ou n'existe plus au jour du licenciement, l'avantage n'entre pas en considération.

2.

Lorsque la rémunération est (partiellement) variable, l'article 39 §1er al. 3 de la loi du 03 juillet 1978 dispose désormais⁵ que « on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service».

Les travaux préparatoires précisent à cet égard que (le Tribunal met en évidence) :

« il y a lieu de tenir compte, pour le calcul du montant à inclure dans la base de calcul de l'indemnité de congé, de la moyenne de ces rémunérations et/ou avantages dont le droit au paiement est exigible dans les douze mois qui précèdent le congé⁶».

Par ailleurs, comme le précise la Cour de cassation dans un arrêt du 06 mai 2019,

« Cette dernière disposition établit une règle pour le calcul de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur a droit au moment du congé, lorsque ces avantages et rémunération sont variables. Elle n'a pas pour effet que tout avantage ou rémunération variable payé dans les douze mois antérieurs au congé constitue une rémunération ou un avantage en cours au moment du congé.

Lorsqu'un bonus a été octroyé pour une année antérieure et qu'une clause du contrat de travail stipule qu'un tel octroi ne fait pas naître de droit au bonus pour les années ultérieures, le juge peut considérer, selon les circonstances, que le travailleur n'avait pas droit à un bonus au moment du congé, même si l'employeur n'a pas manifesté auparavant sa décision de ne pas octroyer de bonus pour l'année en cours ».

3.

A côté de cela, lorsque le travailleur est licencié pendant une période durant laquelle il a cessé totalement ses prestations de travail pour cause de maladie, l'indemnité de rupture doit être calculée sur la base de la rémunération correspondant à l'emploi qu'il exerçait avant la suspension totale de son contrat de travail et la durée du travail qui était applicable⁷(en l'occurrence un emploi à temps plein).

Il convient, par ailleurs, de tenir compte de la rémunération à laquelle il aurait eu droit au moment de la résiliation si l'exécution du contrat n'avait pas été suspendue, pour autant que des dispositions légales ou conventionnelles, notamment celles des conventions collectives de travail, permettent d'en fixer avec certitude le montant ou du moins le montant minimum⁸.

Ainsi, il convient de tenir compte de l'ensemble des avantages auxquels le travailleur aurait pu prétendre au moment de la rupture du contrat de travail si ce dernier n'avait pas été suspendu, compte tenu du régime de travail existant avant la suspension du contrat de travail.

⁴ Cass., 18 sept. 2000, Chr. Dr. Soc., 2001, p.132

⁵ Art. 14 de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, entré en vigueur le 1^{er} avril 2014

⁶ Exposé des motifs du projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence, ainsi que de mesures d'accompagnement, Doc. Parl., Chambre, 2013-2014, doc. n° 53.3144/001, p. 19

⁷ Voyez à cet égard C.Const. 28 mai 2009, RG n°89/2009, librement consultable sur www.const-cour.be

⁸ Cass., 6 sept. 1982, J.T.T., 1984, p.202

Compte tenu des principes susmentionnés et de l'article 39 §1 al. 3 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en cas de rupture durant l'incapacité de travail d'un travailleur qui avait droit à une rémunération variable, il convient, b l'estime du Tribunal, de tenir compte de la moyenne des rémunérations variables dont le droit au paiement était exigible durant les douze mois qui précèdent la suspension du contrat de travail pour cause de maladie (pour autant que le travailleur puisse encore faire valoir un droit à une rémunération variable à la date du licenciement).

2.1.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

La SRL P. B. fait valoir qu'aucune rémunération variable ne doit être prise en considération vu que Monsieur C. au moment de la rupture de son contrat de travail exerçait les fonctions de « directeur commercial Belgique Luxembourg » et qu'à ce titre, il ne pouvait prétendre à la rémunération variable visée à l'article 4 du contrat de travail.

Or, comme exposé ci-avant (point 1.1), il convient de considérer que Monsieur C. avait bien droit à la rémunération variable visée à l'article 4 de son contrat de travail également lorsqu'il exerçait les fonctions de responsable commercial Belgique et Luxembourg.

2.-

Reste la question du montant à prendre en considération à titre de rémunération variable, à savoir le montant correspondant à la moyenne des rémunérations variables dont le droit au paiement était exigible durant les douze mois qui précèdent la suspension du contrat de travail de Monsieur C. pour cause de maladie (c'est-à-dire la rémunération variable dont le droit au paiement était exigible durant la période du 11 mars 2019 au 10 mars 2020 inclus).

Monsieur C. considère qu'il convient de tenir compte de (ensemble des rémunérations variables suivantes :

- la prime exceptionnelle commissionnant Monsieur C. pour (apport du groupement de p. « C.» (soit la somme de 18.467,61€) ;
- la prime sur objectif de 8.500,00 brut payée en mai 2019 ;
- le « solde restant dû » au titre de commissions, soit la somme de 9.228,72 €.

3.-

En ce qui concerne la prime exceptionnelle, le Tribunal relève — outre le fait que Monsieur C. ne démontre pas avoir droit à une partie du montant (cf. supra point 1.2) — que cette prime a été versée de manière exceptionnelle suite à (aide apportée par Monsieur C. pour la conclusion du contrat avec le groupe de p. C..

Il ne peut dès lors être considéré qu'il s'agissait d'une rémunération à laquelle Monsieur C. pouvait faire valoir un « droit » au moment de licenciement, cette prime ayant été versée de manière exceptionnelle.

Il n'y a donc pas lieu d'en tenir compte dans la rémunération de référence servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

4.-

Pour le surplus, le Tribunal relève que les parties ne se sont pas exprimées sur le montant de la rémunération variable dont le droit au paiement était exigible durant la période du 11 mars 2019 au 10 mars 2020.

En effet, Monsieur C. tient compte des sommes suivantes :

- 8.500,00 € à titre de « prime sur objectifs » ;
- 9.228,72 € correspondant à l'arriéré des commissions sur les affaires apportées par Monsieur C. durant la totalité de son occupation.

Le Tribunal s'interroge, par voie de conséquence, quant à la question de savoir si ces montants répondent à la notion de rémunération en cours et s'ils constituent une rémunération variable dont le droit au paiement était exigible durant les douze mois qui ont précédé la prise de cours de l'incapacité de travail (c'est-à-dire du 11 mars 2019 au 10 mars 2020) et à défaut, quel est le décompte exact des rémunérations variables dont le droit au paiement était exigible durant la période du 11 mars 2019 au 10 mars 2020.

Or, force est de constater que les parties ne se sont pas clairement exprimées quant à cette question.

Il convient, par voie de conséquence, de rouvrir les débats à cet égard.

2.2 Véhicule de société

1.-

Monsieur C. estime qu'il convient de tenir compte, dans la rémunération de référence, du véhicule de société dont il bénéficiait (à savoir une Audi A4 break) ainsi que de l'usage illimité d'une carte essence.

2.-

La SRL P. B. conteste la prise en compte de cet élément rémunérateur, faisant valoir que Monsieur C. a pu disposer du véhicule de société durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Monsieur C. conteste cette affirmation et fait valoir que :

- dès la rupture des relations de travail, il a demandé à la SRL P. B. de connaître les modalités pour la restitution du véhicule de société ;
- le véhicule n'était plus assuré à partir du 31 janvier 2021.

3.-

Il ressort des pièces du dossier que :

- la SRL P. B. n'a pas indiqué à Monsieur C. les modalités pour restituer le véhicule de société malgré ses demandes.

De même, il ne ressort d'aucun élément qu'elle lui aurait indiqué qu'il pouvait utiliser le véhicule de société durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis (c'est-à-dire 18 semaines) et que Monsieur C. aurait marqué son accord à cet égard;

- le véhicule n'était plus assuré au-delà du 31 janvier 2021.

Rien ne démontre que cette assurance aurait été reconduite au-delà du 31 janvier 2021.

Dans ces circonstances, il convient de tenir compte, dans la rémunération annuelle de référence de (l'avantage que représente l'usage de ce véhicule et de la carte essence (Monsieur C. n'ayant pu effectivement bénéficier de cet avantage durant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis et n'ayant aucunement marqué son accord à cet égard⁹).

⁹ L'article 39 de la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail étant une disposition impérative laquelle il ne peut être dérogé au préjudice du travailleur avant la fin du contrat de travail (cf. Cass., 29 janvier 1996, Pas., I, p. 147 ; Cass., 4 janvier 1993, Pas., I, p. 1 ; Trib. trav. Bruxelles, 14 oct. 2014, J.T.T., 2014, p.30)

4.-

Compte tenu du fait que les parties n'apportent aucun élément concret sur l'évaluation de l'usage à titre privé du véhicule de société et de la carte essence, le Tribunal apprécie librement, ex aequo et bono, la valeur de cet avantage en tenant compte de l'économie réalisée pour le travailleur.

Le Tribunal considère que cet avantage peut être évalué à la somme de 500 € par mois, compte tenu du type de véhicule (Audi A4 break) et de la carte carburant.

2.3 Frais de garage et indemnité pour travail à domicile

1.-

Monsieur C. considère qu'il convient de tenir compte des indemnités perçues à titre de frais de garage et indemnité pour travail à domicile (d'un montant mensuel respectif de 50,00 € et de 119,12 €).

2.- Or, comme l'observent W. V. E. et V. N.,

« Une indemnité de frais n'a en principe aucun caractère rémunérateur parce qu'elle ne constitue pas la contrepartie du travail mais le remboursement d'une dépense. Elle n'est en principe pas non plus un avantage acquis en vertu du contrat de travail et n'entre par conséquent pas en considération pour l'indemnité de préavis (...)»¹⁰

Par ailleurs,

« Le travailleur qui objecte que son indemnité forfaitaire est une rémunération déguisée et doit donc être prise en compte dans le cadre de la rémunération de base utilisée pour le calcul de son indemnité de préavis doit en apporter la preuve¹¹. »

Il s'agit là d'une application des articles 870 du Code judiciaire et 8.4 du Code civil.

3.-

En l'espèce, Monsieur C. ne démontre pas que ces frais forfaitaires constituaient une rémunération déguisée (faisant double emploi avec le remboursement de frais sur présentation de justificatifs) et ne couvraient pas des frais réellement exposés pour le compte de la SRL P. B. .

En conséquence, il n'y a pas lieu de tenir compte de ces indemnités de frais dans la rémunération annuelle de référence.

2.4 Prime sectorielle

Monsieur C. tient compte de la prime sectorielle de 265,12 € prévue au sein de la CP n°200.

La SRL P. B. fait valoir que Monsieur C. ne pouvait prétendre à cette prime, celle-ci ayant été convertie en une augmentation des titres-repas.

Or, il ressort de l'avenant à l'accord individuel relatif à l'octroi des titres repas que cette prime a effectivement été convertie en une augmentation de la valeur faciale des titres-repas.

¹⁰ W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium social — droit du travail — 2016-2017, Wolters Kluwer, Waterloo, 2016, t.III, p.2410

¹¹ CLAEYS & ENGELS, Licenciement & démission, Wolters Kluwer, Waterloo, 2016, n°1385, p.822

Par voie de conséquence, Monsieur C. n'avait pas droit à cette prime. Il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans la rémunération annuelle de référence.

2.5 Conclusions

Compte tenu de la décision du Tribunal de rouvrir les débats s'agissant de la rémunération variable et les pécules sur rémunération variable, le montant de l'indemnité complémentaire de préavis à laquelle Monsieur C. peut prétendre est fixée de manière provisionnelle à la somme brute de 2.076,92 C déterminée comme suit :

Véhicule de société et carte essence : $(500 \text{ C} \times 12) \times 18/52$

3 Indemnité pour discrimination sur base de l'état de santé actuel ou futur

3.1 Principes

1.-

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination s'applique notamment à la relation de travail et à la décision de licenciement (cf. art. 5, §1 et §2, 3° de la loi).

En vertu de l'article 14 de cette loi, dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi, toute forme de discrimination est interdite. Sont notamment visées les discriminations directe et indirecte.

La discrimination directe est définie comme étant une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés (à savoir «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 Pest, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ») qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la loi (cf. art. 4, 6° et 7° de la loi).

L'état de santé actuel ou futur fait partie des critères protégés visés par la loi (cf. art. 4, 4° de la loi).

En vertu de l'article 7 de la loi, distinction directe fondée sur l'état de santé actuel ou futur ne constitue pas une discrimination directe, si (1) elle est objectivement justifiée par un but légitime et (2) les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

2.-

En cas de discrimination dans le cadre des relations de travail, la victime peut réclamer l'indemnisation de son préjudice, correspondant, au choix de la victime :

- soit à une somme forfaitaire déterminée par la loi, à savoir une indemnité équivalente 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 ('absence de discrimination (auquel cas l'indemnité est limitée à 3 mois de rémunération brute);

- soit, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, au, dommage réellement subi, à charge pour la victime de prouver l'étendue du préjudice subi par elle (cf. art. 18 de la loi).

3.-

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi du 10 mai 2007 précise que :

« § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) 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 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. Parfaits 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 ».

Cet article instaure un système de « partage » de la charge de la preuve.

Ainsi, il appartient, en premier lieu, à la partie qui s'estime victime de discrimination de prouver des faits qui peuvent permettre de présumer l'existence d'une discrimination¹².

A cet égard, comme le précise la Cour du travail de Mons, dans un arrêt du 26 octobre 2018 (le Tribunal met en évidence):

« 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 illicites (C.C. n°17/2009, 12/2/2009, point 8.93.3).

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 présumée (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)¹³».

Ainsi, il n'appartient pas uniquement à la personne qui se prétend victime de discrimination de démontrer qu'un des critères protégés par les lois anti-discrimination (en l'occurrence l'état de santé actuel ou futur) lui est applicable ni qu'elle a été l'objet d'un traitement défavorable, encore convient-il qu'elle démontre des faits permettant de présumer que ce traitement défavorable est justifié par un motif illicite (à savoir le critère protégé, en l'occurrence l'état de santé actuel ou futur)¹⁴.

Toutefois, comme le précise la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 08 janvier 2020,

¹² J.-F. NEVEN, F. LAMBINET, S. GILSON, "Le partage du fardeau de la preuve en matière de harcèlement et de discrimination", R.D.S., 2013, p.438; C. trav. Mons, 26 oct. 2018, RG n°2016/AM/160, inédit ; C. trav. Bruxelles, 10 sept. 2019, RG n°2018/AB/23, librement consultable sur www.terralaboris.be

¹³ C. trav. Mons, 26 oct. 2018, RG n°2016/AM/160, inédit

¹⁴ Voyez à cet égard Trib. trav. Anvers (div. Hasselt), 11 avr. 2016, RG n°15/1292/A, inédit cité par I. VERHELST, F. SINE, tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten : wat maakt het verschil ?, Or., 2017, 5, p.11

Il convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé que la victime doit apporter, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur qu'il soit européen ou belge, de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve, dont ce législateur sait qu'elle aura bien souvent des difficultés à rapporter la preuve qu'elle a été victime d'une discrimination liée à un critère protégé car l'auteur n'en fera aucune publicité mais agira dans l'ombre. Certains commentateurs se montrent ainsi critiques à l'égard de décisions de jurisprudence qui sont à ce point exigeantes qu'il n'y a plus de réelle distinction entre la preuve de faits permettant de présumer une discrimination liée à un critère protégé que la victime est censée seul rapporter et la preuve de la discrimination elle-même (Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, Premier rapport d'évaluation, février 2017, accessible sur le site d'Unia.be, voir en particulier les pages 88 et 89).

Comme l'écrit à juste titre la doctrine, « dans de nombreux cas, c'est un ensemble de faits combinés, autrement dit un faisceau d'indices, qui confère au comportement du défendeur un caractère suspect et permet ainsi d'établir une présomption de discrimination » (J. Ringelheim et V. Van Der Plancke, Prouver la discrimination en justice in Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations, CUP, 2018, p. 142). Cette méthode basée sur un ensemble d'indices est d'ailleurs recommandée par la Cour de Justice de l'Union européenne (voir son arrêt précité CJUE, Affaire Chez, 16 juillet 2015, C-83/14, point 80)¹⁵».

3.2 Application des principes au cas d'espèce

1.-

Monsieur C. estime avoir été licencié à cause de son état de santé actuel ou futur (incapacité de travail de longue durée due à une affection cardiaque) et que ce licenciement est constitutif d'une discrimination sur la base de l'état de santé actuel ou futur.

2.-

La première question à se poser est celle de savoir si Monsieur C. rapporte la preuve de faits suffisants permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de son état de santé actuel ou futur impliquant alors un renversement de la charge de la preuve.

En l'espèce, le Tribunal estime devoir retenir les faits suivants qui pris dans leur ensemble et au vu de leur chronologie constituent un faisceau d'indices permettant de présumer qu'en étant licencié, Monsieur C. a été victime de discrimination sur la base de son état de santé:

- l'incapacité de longue durée de Monsieur C. ;
- le fait que la décision de licenciement soit intervenue trois jours après que Monsieur C. ait transmis un certificat de prolongation de son incapacité de travail (prévoyant une reprise de travail le 19 décembre 2020) ;
- le fait qu'aucun élément particulier n'a été découvert par la SRL P. B. dans les jours précédant le licenciement, permettant de justifier ce dernier et le moment où il est intervenu.

Le fait que le courrier de licenciement envoyé par la SRL P. B. à Monsieur C. se réfère à d'autres motifs n'est pas de nature à remettre en cause cette présomption.

En conséquence, en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007, la charge de la preuve de l'absence de discrimination sur la base de l'état de santé repose sur la SRL P. B. .

3.-

¹⁵ C. trav. Bruxelles, 8 janv. 2020, RG n°2017/AB/97, librement consultable sur www.terralaboris.be.

Dans le cadre de ses conclusions de synthèse, la SRL P. B. expose que les motifs ayant justifié le licenciement de Monsieur C. sont les suivants :

- le fait que Monsieur C. sous-utilisait le système CRM et/ou n'encourageait pas les membres de son équipe à utiliser CRM ;
- le fait que, selon les données figurant dans CRM, Monsieur C. ne réalisait pas suffisamment de visites auprès de la clientèle (/prospects) et/ou n'encourageait pas suffisamment les membres de son équipe à procéder à de telles visites lesquelles étaient insuffisantes;
- le fait que Monsieur C. n'aurait pas pris suffisamment d'initiative afin de faire face au départ massif de pharmacies clientes.

Le Tribunal relève, au regard de la motivation figurant dans le courrier de licenciement (cf. supra — courrier repris in extenso dans les faits) et de celle évoquée dans les conclusions de synthèse, qu'au fil du temps et de la procédure, les motifs invoqués par la SRL P. B. ont évolué, la SRL P. B. les adoucissant, voire n'en évoquant plus certains.

Une telle évolution ne fait que renforcer la présomption de discrimination sur la base de l'état de santé de Monsieur C. .

4.-

En tout état de cause, il convient d'examiner si les motifs invoqués sont démontrés à suffisance par la SRL P. B. et constituaient les motifs réels du licenciement de Monsieur C. .

Il convient d'emblée de relever que les parties reconnaissent toutes deux que la SRL P. B. a été confrontée à un départ important de clients et à un faible taux de nouveaux clients entre juin 2018 et mars 2020..

Elles divergent par contre sur les causes de cette perte de marché. P. B. estime qu'ils sont notamment dûs à l'absence d'investissement de Monsieur C. (cf. lettre de licenciement) et de mesures prises afin d'y palier (dont notamment l'absence de prospections et de visites de clientèle suffisantes). Monsieur C. fait, quant à lui, valoir qu'elles sont essentiellement dues à d'autres causes (changement de logiciels, bugs informatiques, qualité du helpdesk, etc.).

Or, en l'espèce, il ressort de l'ensemble des pièces du dossier que :

- le manque d'investissement de Monsieur C. et/ou de visites (/prospections) de la clientèle (que ce soit de Monsieur C. lui-même ou des membres de son équipe) n'est pas démontré à suffisance par la SRL P. B. .

En effet, elle se base principalement pour se faire sur les données remplies dans le programme CRM, dont elle reconnaît elle-même qu'il n'a pas été correctement rempli par Monsieur C. et les membres de son équipe.

Les données sur lesquelles elle entend se baser ne sont donc pas fiables, ce qu'elle ne peut ignorer (dès lors qu'elle en fait elle-même le reproche).

- S'agissant du fait que des remarques auraient été faites à Monsieur C. et qu'il n'aurait aucunement modifié son comportement (/incité son équipe à augmenter les visites / prospections de clientèle), il n'est également pas démontré à suffisance.

En effet, force est de constater que les emails sur lesquels la SRL P. B. entend se baser sont essentiellement des emails datant de janvier et février 2020 (c'est à-dire datant de quelques

semaines voire quelques jours avant la prise de cours de l'incapacité de travail de Monsieur C.), á savoir:

- o un email du 23 janvier 2020 — c'est-à-dire 6 semaines avant la prise de cours de l'incapacité de travail de Monsieur C. — de Monsieur G. (1) exposant que « !'urgente 2020, c'est de stopper notre perte de Part de marché, convient donc d'organiser ASAP l'activité prospection d'autant que R. et E. sont juniors » et (2) déterminant différentes actions prioritaires à mettre en place et précisant que (3) « nous ne pouvons plus travailler de façon empirique, les gains 2018-2019 ont prouvé l'inefficacité de nos actions, seuls les process décrits ci-dessous que nous mettrons en oeuvre ensemble permettra de reconquérir des parts de marché » ;
- o deux emails du 31 janvier 2020 et 13 février 2020 de Monsieur G. l'attention de membres de l'équipe de Monsieur C. (ce dernier étant mis en copie) relatif á l'identification de quelques pharmacies comme « prospect » ou « client » dans le système informatique ;
- o un email du 31 janvier 2020 de Monsieur G. á Monsieur C. et Monsieur B. précisant que « nous devons faire du ménage dans notre base cont@ct afin de mieux qualifier nos clients et prospects » et demandant des précisions quant à 6 pharmacies ;
- o un email du 26 février 2020 de Monsieur G. á deux membres de l'équipe (juniors) de Monsieur C. (avec ce dernier en copie) faisant référence à une formation réalisée la veille (dont le support est intitulé « FOCUS méthode prospection Belgique 2020 ») et demandant de mettre en place les mesures évoquées en pratique ;
- o un email du 12 mars 2020 (c'est-à-dire postérieur á la prise de cours de l'incapacité de travail de Monsieur C.) de Monsieur G. á Madame P. (faisant partie de l'équipe de Monsieur C.), insistant sur l'importance des activités téléphoniques et de prospect (en mentionnant que les objectifs de février n'ont pas été atteint).

Ces emails ne démontrent pas que Monsieur C. n'aurait pas tenu compte des observations de Monsieur G. et/ou qu'il n'aurait pas encourager les membres de son équipe á suivre ces nouvelles directives (notamment quant au nombre de visites / prospections et le « ménage » á opérer dans « cont@act » quant á la qualification de sociétés référencées), dès lors que les emails ont été envoyés á peine quelques semaines avant la prise de cours de son incapacité de travail. De surcroît, pour plusieurs de ces emails, Monsieur C. n'en était pas le destinataire (étant uniquement mis en copie de même que son supérieur hiérarchique).

Par ailleurs, il ressort clairement des emails de Monsieur G du 23 janvier 2020 et du 26 février 2020 qu'il s'agissait de nouvelles priorités pour l'année 2020. Ainsi :

- O l'email du 23 janvier 2020 fait référence aux actions prioritaires à mettre en place en 2020 (c.f. pièce 7 de la SRL P. B.) ;
- O l'email du 26 février 2020 fait référence à une formation dont le support est intitulé « FOCUS méthode prospection Belgique 2020 » (pièce 9 de la SRL P. B.).

Si ces emails démontrent que des objectifs et méthodes de travail ont été fixés afin de pallier à la perte de parts de marché début 2020, ils ne démontrent pas une insatisfaction de la direction quant á l'exercice par Monsieur C. de ses fonctions et/ou qu'il n'aurait pas suivi les objectifs et méthodes de travail mis en place (dès lors qu'il est tombé en incapacité de travail á peine quelques semaines après l'envoi de ces mails).

Il convient également de relever que les observations émises dans ces emails concernaient (ensemble de l'équipe commerciale, en ce compris le supérieur hiérarchique de Monsieur C. , Monsieur B. (country manager).

Le Tribunal relève, par ailleurs, que Monsieur B. précise, dans une attestation, que Monsieur C. a toujours exercé ses fonctions avec professionnalisme, qu'il a toujours pu compter sur lui et qu'il considère qu'il s'agissait d'un bon directeur commercial.

Cette appréciation dénote de celle de la SRL P. B. dans le cadre de la présente procédure et du courrier de licenciement. Elle démontre, à tout le moins, que les prestations de Monsieur C. étaient validées par son supérieur hiérarchique.

Ainsi, sur la base de l'ensemble des éléments qui précèdent, le Tribunal estime que la SRL P. B. ne démontre pas à suffisance un manque d'investissement de Monsieur C. dans l'exercice de ses fonctions, qu'il n'aurait pas tenu compte des observations formulées par sa hiérarchie et/ou qu'il n'aurait pas mis en oeuvre les mesures adéquates afin de faire face aux pertes de marché auxquelles la SRL P. était confrontée.

Si les emails susmentionnés et pièces du dossier démontrent que certaines directives (/objectifs) ont été fixés par Monsieur G. à l'ensemble de l'équipe commerciale (en ce compris au responsable hiérarchique direct de Monsieur C.), il ne ressort d'aucun élément que Monsieur C. aurait manqué d'investissement, ni tenu compte des nouveaux objectifs fixés (à peine quelques semaines avant la prise de cours de son incapacité de travail).

Pour le surplus, le Tribunal relève qu'il ne ressort d'aucun élément que la perte de parts de marché à laquelle la SRL P. B. a été confrontée serait due à un mauvais management (/de mauvaises prestations) de Monsieur C. en tant que directeur commercial Belgique et Luxembourg.

Ceci ne ressort pas des emails déposés par la SRL P. B. (tout au plus démontrent-ils que des directives ont été fixées début 2020 afin de palier à cette perte de marché).

Par ailleurs, Monsieur C. démontre qu'un bon nombre de départs était c10 à différentes causes totalement indépendantes de l'équipe commerciale (buggs informatiques, logiciel défaillant, problème de facturation et de contrats, helpdesk peu réactif, etc.) et dont Monsieur C. n'avait aucunement la responsabilité.

Ceci ressort notamment :

- des différentes plaintes de pharmacies (/difficultés auxquelles elles sont confrontées) revues (cf. pièces 11 à 15 de Monsieur C.) ;

- du courriel de Madame N. du 09 décembre 2019 précisant que :

« la version comprenant la correction de l'arrondi est de nouveau buggée.

Nos clients (...) nous ont déjà contacté pour signaler des blocages importants — impossible de clôturer une vente avec un montant correcte (...).

C'est vraiment n'importe quoi. De plus, cette version a également été installée chez P.d.0(...) qui nous avait laissé une dernière chance ce lundi ce lundi avant de nous quitter pour N..

Nos équipes en ont vraiment marre de se prendre des remarques de clients à longueur de journée et ne savent même plus rétorquer quoi que ce soit de tangible.

Je trouve cela inacceptable de livrer à nouveau une version qui apparemment n'a pas été testée du tout (clôturer une vente c'est quand même la base quand on teste un logiciel il me semble).

On risque gros par rapport à nos clients, il serait vraiment de bon ton de nous ressaisir et de livrer des version correctes ET testées.

Je propose que le Service client téléphone à tous les clients concernés par cette version pour voir si le bug est généralisé. Ok pour vous ? » (cf. pièce 19 de Monsieur C.).

- du courriel en réponse de Monsieur S., Directeur Général de la SRL P. qui précise que :

« @K., @J.-C., cette situation est inacceptable. Comment peut-on sortir des versions avec un si faible niveau de qualité ? Les tests ont-ils été effectués par les développeurs ? par le testeur ?

j'attends de l'équipe R&D qu'elle se ressaisisse et qu'une version déboguée et testée soit diffusée au plus vite chez nos clients » (cf. pièce 19 de Monsieur C.).

- La réunion du Comité de Direction B. du 10 décembre 2019 qui évoque les problèmes de « bug » chez les clients. Le compte-rendu de réunion précise notamment (le Tribunal met en évidence) :

« cela devient totalement ingérable

Nous devons encore nous attendre à une vingtaine de départs.

A. demande des explications à J.-C. J (...) concernant ce problème II!

Intervention de J.-C. J(...) :

(...)

Intervention de K.B. (J:..)

II demande si J.-C., ainsi que son équipe, se rend compte du stress que cela procure. Pour lui, il y a un manque d'engagement énorme de trouver des solutions.

C. C. trouve inadmissible que la connexion mac 4 ne fonctionne toujours pas. Chez notre ancien client D.(...) qui est maintenant notre concurrent C(...), ce la fonctionne depuis 8 mois maintenant.

K. a visité F. et cela donne vraiment envie d'attaquer mac 4. Nous sommes en train de rater des opportunités.

Les équipes demandent des gira auxquelles on ne répond pas.

Pour P.d.0, cela fait 3 mois que les demandes ont été faites.

C. est furieux et le fait savoir, il veut des solutions

A. demande à J.- C., si celui trouve normal que ça soit à !saline d'identifier les problèmes ? Pendant ce temps-là, elle ne fait pas son métier qui consiste à aider les clients. Cela n'est absolument pas normal.

Intervention de D. S. :

Que dois ton faire pour que cela aille mieux ????

J.-C. doit contacter les clients en directe.

K. propose que les développeurs viennent deux jours en Belgique pour constater les problèmes en pharmacie.

Pour A., on ne fait qu'éteindre l'incendie mais que devons-nous faire en amont pour que cela n'arrive plus.

Pour C., la réflexion est la suivante : faisons-nous des dossiers trop compliqués ? la réponse est oui ! Est-ce que nous testons bien les versions avant de les sortir ? la réponse est non

Quel est le plan à mettre tout de suite en place pour rassurer nos clients et repartir sur une base sérieuse.

Aujourd'hui, nous sommes dans une situation de crise car développer des nouveaux modules sur un soft qui ne fonctionne pas, c'est du suicide

Quelle est la solution pour avoir un soft qui fonctionne correctement ?

(...)

Intervention de D. S. s'adressant à J.-C. J.

Tu connais ton équipe. (...)

Nous mettons de côté le projet FMD et nous libérons les ressources afin de stabiliser le soft. Etant manager, il doit gérer son équipe, surveiller ses équipes, arriver à l'heure, terminer l'heure et pas faire de pause prolongée.

Quand on perd autant de clients il faut se mobiliser et cela compte aussi pour les manager !!!

(...)».

Ainsi, il ressort de manière évidente de cette réunion du comité de direction (du 10 décembre 2019, soit trois mois avant l'incapacité de travail de Monsieur C.) qu'on explique les départs des clients (et une vingtaine à prévoir) par les problèmes de logiciels. La responsabilité de ceux-ci relève de l'équipe de Monsieur J.-C.J. à qui le Directeur général demande de manière claire de se mobiliser et de se reprendre.

A aucun moment, dans le cadre de cette réunion, un quelconque lien n'est établi entre les départs des clients et les prétendues mauvaises prestations de l'équipe commerciale (sous-entendus par la SRL P. B. dans le cadre de la présente procédure).

5.-

La SRL P. B. fait ensuite valoir, comme motif de licenciement, que Monsieur C. sous-utilisait le système CRM et/ou qu'il n'encourageait pas les membres de son équipe à procéder à l'ensemble des encodages requis dans CRM (quant à l'identification des clients, prospects, rapport de visites, etc.).

Le tribunal relève qu'il n'est pas réellement contesté par Monsieur C. que l'ensemble des encodages n'ont pas toujours été réalisés (notamment par les membres de son équipe— Monsieur C. en tant que directeur commercial n'ayant pas à procéder aux encodages lui-même).

Ainsi, Monsieur C. précise dans ses conclusions que (1) cette situation était due à la lenteur du système et que (2) un des membres de son équipe (Monsieur D. S.) avait reçu l'accord de Monsieur G. de ne pas procéder à ces encodages.

Si cette question n'est pas contestée, reste la question de savoir si des remarques ont été faites directement à Monsieur C. et s'il n'a pas respecté les instructions données à cet égard.

Or, le Tribunal relève que s'il ressort des emails que Monsieur G. a attiré l'attention (/des membres de l'équipe) de Monsieur C. sur l'importance de bien encoder les données dans le système et qu'il a sollicité

des informations à Monsieur C. quant à des informations figurant dans le système (statut de certaines pharmacies), il ne ressort d'aucun élément que Monsieur C. :

- n'aurait pas tenu compte des observations faites et des directives données par Monsieur G. dans le cadre de ses emails (dont notamment celui du 23 janvier 2020) ;
- n'aurait pas encouragé son équipe à suivre ces observations et directives.

Le Tribunal constate, par ailleurs, la période particulièrement courte entre les directives données (/objectifs fixés — cf. email de Monsieur G. du 23 janvier 2020) et la prise de cours de l'incapacité de travail de Monsieur C. .

Une période aussi courte ne permet pas de démontrer que les directives n'auraient pas été prises en considération et/ou respectées par Monsieur C. et les membres de son équipe.

Par voie de conséquence, le Tribunal considère que le non-respect des directives par Monsieur C. Vies membres de son équipe) suite aux avertissements resus quant à l'encodage des données dans le système CRM (/cont@ct) n'est pas démontré à suffisance par la SRL P. B. .

6.-

Compte tenu de l'ensemble des éléments qui précèdent, le Tribunal considère que la SRL P. B. ne démontre pas que les motifs de licenciement de Monsieur C. ne sont pas en lien avec son état de santé actuel ou futur.

Par voie de conséquence, elle doit être condamnée au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération, en application de l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Compte tenu des décisions du Tribunal quant aux éléments faisant ou non partie de la rémunération annuelle de référence (voiture de société, frais de garage et de travail à domicile, prime CP n°200) et de la réouverture des débats quant à la rémunération variable à prendre en considération et les pécules de vacances y relatifs (cf. supra point 2.1.2), il y a lieu de fixer l'indemnité à laquelle Monsieur C. peut prétendre de manière provisionnelle à la somme brute de 40.997,03 € déterminée comme suit :

Rémunération fixe	5.205,50 €	13,92	72.460,56 €
voiture de société	500,00€	12	6.000,00 €
assurance groupe	150,00€	12	1.800,00 €
titres-repas	6,45 C	230	1.483,50 €
Eco-chèque	250,00€	1	250,00 €
Total rémunération annuelle			81.994,06 C,
Indemnité provisionnelle de six mois (*6/12)			40.997,03 €

4 Dommages et intérêts pour licenciement abusif

1.-

Monsieur C. sollicite la condamnation de la SRL P. B. à lui payer la somme brute de 11.485,89 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif couvrant les dommages suivants :

- l'effet de surprise lié à son licenciement ;
- l'absence d'audition préalable ;
- le fait que la SRL P. B. ait voulu « sciemment et volontairement éviter que Monsieur C. puisse réintégrer le marché du travail » en envoyant l'offre d'outplacement tardivement (c'est-à-dire deux mois après la rupture de son contrat de travail) ;
- le fait que les accès informatique de Monsieur C. ont été coupés en novembre 2020;

- l'absence d'information quant à la restitution du véhicule de société.

2.-

Pour qu'il puisse être fait droit à sa demande, Monsieur C. doit démontrer :

- l'existence d'une faute.

Cette faute doit être distincte du non-respect des régies relatives à la rupture du contrat de travail¹⁶. Ainsi, le fait de rompre immédiatement le contrat de travail en payant une indemnité de congé, n'est pas abusif en soi¹⁷.

S'agissant de l'absence d'audition préalable, le Tribunal relève qu'en l'état actuel du droit, il n'existe pas d'obligation d'audition préalable dans le secteur privé.

- l'existence d'un dommage.

Ce dommage doit être distinct, en tous ses éléments, de celui causé par le licenciement avec effet immédiat et réparé par l'indemnité compensatoire de préavis, à savoir tout le dommage tant matériel que moral résultant de la rupture irrégulière du contrat¹⁸

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que « l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci¹⁹ ».

Ce dommage doit également être distinct de celui réparé forfaitairement par l'indemnité pour discrimination visée par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

- l'existence d'un lien de causalité entre la faute et le dommage.

Le lien causal entre la faute et le dommage doit être certain.

A cet égard, la doctrine a déjà eu l'occasion de préciser que « l'employé doit établir le lien entre le dommage et la faute reprochée à l'employeur. Dans un arrêt du 1^{er} avril 2004, rendu en matière de responsabilité médicale mais applicable dans toutes les matières mettant en cause l'article 1382 du Code civil, la Cour de cassation a décidé que « le juge ne peut condamner l'auteur de la faute à réparer le dommage réellement subi s'il décide qu'une incertitude subsiste quant au lien causal entre la faute et ce dommage ». il ressort de cet arrêt qu'à défaut d'établir le lien de causalité entre la faute et le dommage, le travailleur ne pourra pas prétendre à une indemnité de licenciement abusif²⁰ ».

3.-

En l'espèce, le Tribunal constate que les dommages suivants sont intégralement couverts par l'indemnité compensatoire de préavis :

- l'effet de surprise du licenciement avec effet immédiat ;

¹⁶ Cass., 4 févr. 2008, RG n° S.07.0093.F, J.T.T., 2008, p119

¹⁷ T.T. Bruxelles, 3 décembre 1984, J.T.T., 1985, p. 158 ; C. trav. Bruxelles, 12 juillet 1979, Bull. F.E.B., 1980, p. 457 ; Trib. Trav. Huy, 2 décembre 1977, J.T.T., 1978, p. 49

¹⁸ Cass., 26 sept. 2005, RG n° 5.04.176.N/5, www.iuridat.be

¹⁹ Cass., 26 sept. 2005, op cit

²⁰ L. DEAR, V. VANNES, La rupture abusive du contrat de travail — théorie et applications, Bruylant, Bruxelles, 2011, p.429

- le fait d'avoir dû solliciter de son employeur des informations afin de restituer le véhicule de société ;
- ('absence d'audition préalable (laquelle ne constitue pas, non plus, une faute de ('employeur en l'état actuel de la législation)).

Ces éléments ne peuvent donc justifier l'octroi de dommages et intérêts complémentaires.

S'agissant du fait que les accès informatiques de Monsieur C. ont été coupés durant son incapacité de travail, cet élément n'est pas non plus constitutif d'une faute dans le chef de la SRL P. B. .

Enfin, en ce qui concerne le fait que l'offre d'outplacement a été réalisée tardivement, le Tribunal relève que :

- il n'est pas démontré que cela aurait été fait de manière volontaire et sciemment en vue d'empêcher le reclassement de Monsieur C. ;
- Monsieur C. était, en tout état de cause, en incapacité de travail durant les deux mois en question.

En conséquence, Monsieur C. ne démontre aucune faute particulière ni dommage particulier en lien avec cette faute, justifiant l'octroi de dommages et intérêts.

La demande est non fondée.

5 Prime de fin d'année — production de documents

1

Monsieur C. sollicite la condamnation des « documents requis (tels que le compte individuel) afin de vérifier le calcul de la prime de fin d'année ».

Le Tribunal constate que la SRL P. a déposé le compte individuel afférent à l'année 2020 (sur lequel figurent les journées prestées, les journées de vacances, les jours fériés et les jours d'incapacité de travail).

La SRL P. B. expose, par ailleurs, dans le cadre de ses conclusions de synthèse

- que la prime de fin d'année a été calculée, selon les dispositions de la CCT du 09 juin 2016 relative à la prime de fin d'année applicable au sein de la CP n°200 (dont notamment l'article 4 de la CCT) ;
- la méthode de calcul utilisée afin de calculer cette prime, à savoir
 - les données suivantes :
 - 93 jours prestés ou assimilés en 2020 ;
 - 155 jours non assimilés ;

○le calcul suivant : $(5.205,5 \text{ €} \times 11/12) \times 93/(155+93) = 1.789,39 \text{ €}$.

2.-

En l'espèce, le Tribunal constate que :

- la SRL P. B. a déposé les documents sollicités par Monsieur C. permettant de vérifier le calcul de la prime de fin d'année ;
- la SRL P. B. a exposé la méthode de calcul utilisée et les données prises en considération ;
- Monsieur C. reconnaît que la CCT du 09 juin 2016 précitée est applicable en l'espèce ;
- Monsieur C. ne fait valoir aucun élément qui remettrait en compte les données

prises en compte et la méthode de calcul utilisée par la SRL P. B. (se contentant de dire qu'il souhaite la vérifier).

Dans de telles circonstances, compte tenu de la communication des pièces sollicitées et (absence de contestation des données prises en compte et de la méthode de calcul utilisée par la SRL P. B. , il y a lieu de dire la demande non fondée.

6 Pécules de vacances sur rémunération variable

Compte tenu de la décision du Tribunal relative à la rémunération variable de Monsieur C. (condamnation de la SRL P. B. à payer à Monsieur C. la somme brute de 9.228,72 € à titre d'arriérés de commission durant l'exercice des relations de travail — cf. point 1.2 supra) et compte tenu du fait que les parties ne se sont pas exprimées sur la manière dont il convient de calculer les pécules de vacances sur la rémunération variable, il convient de rouvrir les débats afin que les parties s'expriment sur :

- les dispositions applicables ;
- la méthode de calcul des pécules de vacances sur les arriérés de rémunération variable susmentionnés ;
- les montants effectivement dus à Monsieur C. dans ce cadre.

7 Exécution provisoire

1.- Monsieur C. sollicite l'exécution provisoire du présent jugement.

La SRL P. B. s'oppose à cette exécution provisoire faisant notamment valoir (absence d'urgence et le fait que les montants sont soumis à un régime fiscal et parafiscal particulier (impliquant pour certains d'entre eux le paiement de cotisations de sécurité sociale et/ou d'un précompte professionnel).

2.- En application de l'article 1397 du Code judiciaire, l'exécution provisoire est la règle.

En l'espèce, il n'existe aucune raison de s'écarter de cette règle, compte tenu notamment du fait que :

- les montants constituent soit des arriérés de rémunération (/d'indemnité compensatoire d'ancienneté), soit une indemnisation d'un préjudice subi pour cause de discrimination ;
- rien n'empêche la SRL P. B. de cantonner les sommes en application des articles 1404 et suivants du Code judiciaire.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

1. Quant à la recevabilité

Reçoit la demande

2. Quant au fondement de la demande

1. Déclare la demande de paiement d'arriérés de rémunération variable fondée dans la mesure qui suit,

Par conséquent, condamne la SRL P. B. à payer à Monsieur C. , sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- o la somme brute de 9.228,72 € à titre d'arriérés de commission durant l'exercice des relations de travail ;
 - o les intérêts au taux légal sur la somme précitée à dater du 11 janvier 2021;
2. Dit la demande de paiement d'arriérés de commissions pour ('apport de 43 pharmacies non fondée. En déboute, par conséquent, Monsieur C. ;
3. Dit la demande relative au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis d'ores et déjà partiellement fondée dans la mesure qui suit,

En conséquence, condamne la SRL P. B. à payer à Monsieur C. , sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- o la somme brute provisionnelle de 2.076,92 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
 - o les intérêts au taux légal sur la somme provisionnelle précitée à dater du 11 janvier 2021;
4. Dit la demande relative au paiement de l'indemnité pour discrimination d'ores et déjà fondée dans la mesure qui suit :

Par conséquent, condamne la SRL P. B. à payer à Monsieur C. , sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales légalement applicables :

- o la somme brute provisionnelle de 40.997,03 € à titre d'indemnité visée par l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
 - o les intérêts au taux légal sur la somme provisionnelle précitée à dater du 11 janvier 2021;
5. Dit les demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif et de production de documents relatifs à la prime de fin d'année (paiement d'un complément de prime de fin d'année), non fondées.

En déboute, par conséquent, Monsieur C. ;

6. Avant dire droit pour le surplus, ordonne la réouverture des débats aux fins plus amplement précisées dans le corps du présent jugement :
- o Monsieur C. est invité à remettre ses conclusions et pièces complémentaires éventuelles sur ces points au greffe et à les communiquer à la SRL P. B. pour le 14 février 2022 au plus tard;
 - o Les conclusions et pièces complémentaires éventuelles de la SRL P. B. devront être déposées au greffe et communiquées à Monsieur C. pour le 11 avril 2022 au plus tard ;
 - o Les conclusions additionnelles et pièces complémentaires éventuelles de Monsieur C. devront être déposées au greffe et communiquées à la SRL P. B. pour le 13 juin 2022 au plus tard ;
 - o Les conclusions additionnelles et de synthèse et pièces complémentaires éventuelles de la SRL P. B. devront être déposées au greffe et communiquées à Monsieur C. pour le 08 août 2022 au plus tard ;
 - o Les parties seront entendues à ce propos à l'audience publique de la 31^e Chambre, du 12 septembre 2022 à 14 heures 00, siégeant au Palais du Verre, 6000 Charleroi, à la salle n°4, la durée des débats étant fixé à 45 minutes.

- o Les parties et leurs conseils seront avertis par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire ;

7. Autorise l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel et sans garantie ;

Réserve à statuer pour le surplus.

Ainsi rendu et jugé par la 3ème chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de Charleroi, composée de :

Mme C. REYNTENS
Mme S. ALLARD
Mr. E. BESSON
M. P. Dal

Juge au Tribunal du travail, président la chambre
Juge social employeur
Juge social employé
Greffier en chef

Et prononcé à l'audience publique du 13 décembre 2021 de la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, par Mme C. REYNTENS, Juge au Tribunal du travail, président la chambre, assistée de Mr. Ph. DAL, Greffier en chef.