

# TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE DU 11 MARS 2024

## Division Liège

2<sup>ème</sup> chambre

EN CAUSE DE :

Monsieur (...), RN (n°...), né le (...), domicilié à (...)

Partie demanderesse, ayant comparu par Maître Jean-Philippe BRUYERE, avocat à 4000 LIEGE,

CONTRE :

La S.A. P. C. , inscrite à la BCE sous le n° (...), dont le siège social est établi à 4000 LIEGE.

Partie défenderesse, ayant comparu par Maître Pauline CYRIS loco Maître Jacques CLESSE, avocats à 4000 LIEGE,

\*\*\*\*\*

PROCEDURE

Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

Vu les pièces de la procédure à l'audience de clôture des débats du 4 mars 2024 et notamment :

- la requête contradictoire déposée au greffe le 10 janvier 2023 ;
- l'ordonnance de fixation rendue sur pied de l'article 747§1 du Code judiciaire datée du 28 février 2023 ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie demanderesse ;
- les conclusions et le dossier de pièces de la partie défenderesse ;

- le jugement du 5 février 2024 qui ordonne la réouverture des débats afin de permettre au greffe de communiquer la cause à l'Auditorat du travail pour qu'il émette un avis ou indique qu'il estime convenable de n'en émettre. aucun.

Aucune conciliation préalable, telle que prévue à l'article 734 du Code judiciaire, n'a pu être établie.

A l'audience du 4 mars 2024, le ministère public a indiqué que la présente cause a bien été communiquée à son office à la suite du jugement du 5 février 2024 mais qu'il décide de ne pas émettre d'avis. Il est dès lors satisfait, en application de l'article 766 du Code judiciaire, à l'obligation prescrite à l'article 764, alinéa 1<sup>er</sup>, 12<sup>o</sup> du Code judiciaire.

Après avoir, à l'audience publique du 4 mars 2024, entendu les conseils des parties, le Tribunal a déclaré les débats clos, mis la cause en délibéré et décidé qu'il serait statué à l'audience de ce jour.

## I. FAITS PERTINENTS

1. Monsieur K a été engagé par la S.A. P. C. selon un contrat de travail, conclu le 28 juin 2010 à durée indéterminée, pour exercer, à dater du 16 août 2010, les fonctions de responsable d'exploitation (« Chef de Parc ») en qualité d'employé et à temps plein.

2. Le 1<sup>er</sup> avril 2015, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail attribuant à Monsieur K. la fonction de « régional manager » des sites My Park en région liégeoise.

Par cet avenant, la S.A. P. C. a également octroyé à Monsieur K. une voiture de fonction.

3. Suite à un accident de roulage que Monsieur K. a fait avec sa voiture de société, par courrier du 2 mars 2018, la S.A. P. C. a demandé à Monsieur le remboursement de la valeur résiduelle du véhicule.

Le même jour, les parties ont conclu un nouvel avenant au contrat en vertu duquel la modification apportée à la fonction de Monsieur K. par l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2015 était annulée ainsi que la mise à disposition de la voiture de société.

4. Le 13 février 2019, la S.A. P. C. a adressé à Monsieur K un courrier recommandé suite à des incidents que ce dernier a eu avec des toxicomanes dans le parking Saint-Lambert et à la suite desquels il avait été déposer plainte à la police. Son directeur d'exploitation lui a reproché d'avoir mis en péril sa sécurité physique en intervenant lors de la présence de toxicomanes dans le parking et de ne pas avoir respecté les procédures en vigueur.

5. Par courrier du 15 mai 2019, la S.A. P. C. a informé Monsieur K. qu'elle abandonnait définitivement toute exigence financière liée au sinistre de la voiture dénoncée par courrier du 1<sup>er</sup> avril 2015 pour le motif suivant :

« Etant donné que nous ne souhaitons pas aggraver votre situation personnelle et étant conscient que votre implication envers la société n'a pas faibli avant ou depuis cet accident, nous n'avons pas donné suite à cette demande de remboursement. ».

6. Fin de l'année 2019, la partie défenderesse a été rachetée par la société française E..

7. Par avenant du 1<sup>er</sup> mars 2020, Monsieur K. s'est vu confier la fonction d'adjoint au directeur d'exploitation.

Cet avenant prévoit en son article 2

« La rémunération brute de base reste inchangée.

1. Toutefois, les deux parties conviennent d'une augmentation de rémunération liée aux résultats obtenus lors d'une évaluation prévue dans un an à dater du présent avenant. Cette évaluation portera sur deux volets qualitatifs et quantitatifs, qui seront définis par le directeur du service d'exploitation dans les meilleurs délais. L'augmentation en question est variable et pourra représenter au maximum 10 % (basée sur la rémunération actuelle (...)) ».

8. En février 2021, Monsieur H. D. a été nommé Directeur d'exploitation suite à la démission de Monsieur B. à ce poste,

9. Le 17 mars 2021, Monsieur D. a adressé un courrier à Monsieur K. relatif à l'utilisation d'un véhicule de société qui lui avait été prêté (son véhicule privé étant en réparation) en faisant état de 4 procès-verbaux reçus en moins d'une semaine :

« Votre fonction au sein de la société exige une mobilité importante qui serait très négativement impactée en cas de retrait de permis. Notre capacité à réagir rapidement en cas de problème sur les sites extérieurs au siège central serait également altérée dans ce même cas.

Au vu de ce qui précède, nous ne pouvons considérer cela uniquement comme un incident ressortissant de la vie privée, étant donné les conséquences fâcheuses sur votre vie professionnelle.

Nous sommes également désappointés par la légèreté avec laquelle vous utilisez le véhicule mis à votre disposition par la société. ».

10. Monsieur K. a remis un premier certificat médical relatif à une incapacité de travail du 11 au 20 décembre 2021 et a sollicité un rendez-vous avec le C.E.D. de la S.A. P. C. (Monsieur ...)

11. Par courrier du 20 décembre 2021, Monsieur K. a transmis un certificat médical prolongeant son incapacité jusqu'au 10 janvier 2022.

12, Fin décembre 2021<sup>1</sup>, une réunion s'est tenue à laquelle ont participé Monsieur K. Monsieur, V. que Monsieur D.

13. Par courrier du 11 janvier 2022, la S.A. P. C. a mis fin au contrat de travail de Monsieur K pour les motifs rédigés comme suit :

« Vous êtes absent depuis le vendredi 10/12/2021 et avez remis un certificat médical vous couvrant du 11 au 20/12/2021. Le 20/12/2021, vous avez produit un certificat prolongeant votre absence jusqu'au 10/01/2022 inclus. Le message nous transmettant ce dernier certificat indique 'no comment' suivi d'un smiley.

Vous n'avez pas actionné un message d'absence automatique sur votre boîte mail, vous n'avez pas prévenu vos subordonnés ni aidé votre hiérarchie pour organiser au mieux le travail en votre absence, à une période très difficile de l'année pour notre entreprise.

Nous sommes extrêmement surpris et déçus par cette désinvolture pour un employé de votre niveau et de votre expérience.

Ces faits, ajoutés à vos critiques régulières vis-à-vis de la politique budgétaire et des procédures que vous êtes supposé appliquer dans votre domaine de compétences ainsi que votre récente altercation

---

<sup>1</sup> Monsieur K. indique en page 3 de ses conclusions, qu'elle a eu lieu le 27 décembre 2021 alors que la SA P C. était, en page 3 de ses conclusions, qu'elle a eu lieu le 20 décembre 2021.

téléphonique avec votre supérieur hiérarchique direct, nous ont décidé à rompre le contrat de travail qui vous lie à la société depuis le 16/08/2010. ».

14. Des courriers ont ensuite été échangés entre les parties, par l'entremise de leur conseil respectif, quant à la régularité du licenciement et la rémunération variable de Monsieur K. relative aux années 2020 et 2021. Toutefois, l'employeur et le travailleur sont restés sur leur position.

15. Par requête du 10 janvier 2023, Monsieur K. a introduit la présente procédure judiciaire.

## II. OBJET DE L'ACTION ET DEMANDES DES PARTIES

➤ Aux termes du dispositif figurant dans ses conclusions de synthèse, Monsieur sollicite :

— A titre principal, la condamnation de la S.A. P. C. à lui payer 30.736 € équivalents à 6 mois de rémunération à titre de dommages et intérêts pour discrimination.

— A titre subsidiaire, le paiement de 20.096,62 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement manifestement déraisonnable.

Monsieur K. demande en outre que la S.A. P. C. soit condamnée au paiement :

— de 4.610,40 € provisionnel à titre de rémunération variable pour 2020 ;

— de 2.458,95 € à titre de solde de rémunération variable pour 2021 ;

— d'1 € provisionnel à titre de pécule de vacances sur les rémunérations variables de 2020 et 2021 régularisées ;

— des intérêts au taux légal sur les sommes allouées depuis les différentes dates d'exigibilité ;

— des dépens.

➤ La S.A. P. C. demande ;

- A titre principal, de débouter Monsieur K. de ses demandes et de le condamner aux dépens.

- A titre subsidiaire, de réduire le montant de l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à un montant brut correspondant à 3 semaines de rémunération, de fixer le montant de la rémunération variable relative à l'année 2020 à 2.151,45 € bruts et de compenser les dépens.

## III. COMPETENCE ET RECEVABILITE

Le Tribunal est compétent pour connaître du litige en vertu de l'article 578,1° du Code judiciaire.

La demande est recevable, pour avoir été introduite dans les formes et délais légaux, la recevabilité n'est par ailleurs pas contestée par la S.A. P. C. .

## IV. DISCUSSION

### IV.1. La demande principale relative à l'indemnité pour discrimination

#### A. Position des parties

Monsieur K. estime avoir fait l'objet d'un licenciement lié à son état de santé.

Ses principaux arguments à l'appui de sa demande sont résumés comme suit :

- Il est permis de présumer dans le chef de la S.A. P. C. un comportement discriminatoire Interdit par la loi du 10 mai 2007; la lettre de rupture du contrat démontre que la S.A. P. C. n'a pas apprécié que

Monsieur K. soit absent pour cause médicale au moment où, comme cela est indiqué, l'on se trouvait dans une « période très difficile de l'année pour l'entreprise ». Il précise qu'Il n'était jamais malade, demeurait rappelable et contactable en permanence et que ces conditions de travail difficiles l'ont usé et l'ont conduit à une mise en incapacité, tout à fait exceptionnelle dans son chef. Par ailleurs, la temporalité du licenciement, dès son retour au travail, après cette incapacité, va dans le même sens.

- La S.A. P. C. ne rapporte nullement la preuve que son licenciement serait en réalité fondé sur d'autres motifs. Il n'a reçu que deux courriers de reproches par le passé, qui n'avaient aucun lien avec des critiques de la politique budgétaire ou des altercations avec son supérieur alors qu'à l'inverse, il a toujours reçu des appréciations élogieuses pour ses prestations.

Des avertissements de février 2019 et mars 2021, sont bien lointains pour justifier un licenciement, après plus de 10 ans d'ancienneté, en janvier 2022 et ne peuvent avoir joué un rôle dans la décision de le licencier.

Il s'inscrit en faux contre les reproches qui sont formulés pour les besoins de la cause et souligne qu'il n'a jamais reçu la moindre remontrance ou le moindre reproche concernant la qualité de son travail.

➤ La S.A. P. C. estime que Monsieur K. ne rapporte pas la preuve d'éléments de fait qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination et que son licenciement est intervenu pour des motifs étrangers à son état de santé.

Ses principaux arguments de défense sont résumés comme suit :

— Si l'absence de Monsieur K. a été mentionnée dans le courrier de licenciement, c'est en raison des modalités de la communication de Monsieur qui expriment un manque d'égard flagrant vis-à-vis de son employeur.

— Elle conteste l'affirmation de Monsieur K. selon laquelle son état de santé serait « en rapport direct avec les mauvaises conditions de travail offertes ».

— Le licenciement est tout d'abord lié au fait que son comportement était problématique et qu'aucune amélioration n'avait pu être constatée malgré ses avertissements et remarques.

La S.A. P. C. précise que Monsieur K. ne respectait pas toujours les règles et procédures et s'est montré irrespectueux envers son supérieur hiérarchique (Monsieur D.).

- Le licenciement est aussi lié au fait que, malgré les améliorations demandées (notamment via la fixation d'objectifs annuels) son travail ne donnait plus satisfaction ; Monsieur K. ne faisait pas avancer les dossiers dont H était responsable et l'exécution quotidienne de ses tâches laissait à désirer.

## B. En droit

➤ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination<sup>2</sup> a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur les critères protégés qu'elle énonce en son article 4, 4°. L'état de santé figure parmi ces critères.

En vertu de l'article 14 de cette loi, toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte, est interdite.

L'article 7 de la même loi prévoit que toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

---

<sup>2</sup> Ci-après cc loi anti-discrimination

➤ S'agissant de la charge de la preuve, l'article 28 de la loi instaure un système de « partage » de la charge de la preuve :

« §1" 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 un ou plusieurs des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

e Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

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

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

(...)

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 discrimination<sup>3</sup>. Ce n'est que dans un deuxième temps que la charge de la preuve incombe à la partie défenderesse.

La Cour constitutionnelle précise qu'« il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites »<sup>4</sup>.

Selon un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles : « Ce fait doit être établi et pas simplement allégué, car le fait invoqué doit permettre de présumer l'existence d'une discrimination. Or des présomptions sont des conséquences que la loi ou le magistrat tire d'un fait connu à un fait inconnu (article 1348 du Code civil). Une présomption a donc pour point de départ un fait connu, c'est-à-dire un fait établi. »<sup>5</sup>.

Il convient de ne pas apprécier d'une manière trop stricte les présomptions de l'existence d'une discrimination liée à un critère protégé, sous peine de ne pas atteindre l'objectif du législateur, qui est de protéger la partie la plus faible à travers le système de partage de la charge de la preuve.

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<sup>6</sup>.

Il a été Jugé que :

- Tout congé notifié durant une période d'incapacité de travail, aussi brève soit elle, n'entraîne pas, ipso facto, une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé. Encore faut-il apporter la preuve de comportements discriminatoires, ou d'éléments permettant d'établir que l'on a été traité moins

---

<sup>3</sup> NEVEN, F. LAMBIN ET, 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 [www.terra.laborls.be](http://www.terra.laborls.be)

<sup>4</sup> C.C., 12 février 2009, nr 17/2009, [www.const-courtice](http://www.const-courtice); RINGELHEIM 1, VAN DER PLANCKE V., « Prouver la discrimination en Justice », in Comprendre et pratique le droit de la lutte contre les discriminations, éd. ANTHEIVIIS 2018, CUP n° 184, p. 141

<sup>5</sup> C. Trav. Bruxelles, 7 mai 2018, R.G. 2016/AB/ 133, [www.unia.be](http://www.unia.be)

<sup>6</sup> RINGELHEIM J., VAN DER PLANCKE V., °Ach..., p. 142.

favorablement que ses collègues ou de faire présumer qu'il y a bien eu licenciement en raison de l'état de santé<sup>7</sup>.

— Il y a discrimination fondée sur l'état de santé lorsque le licenciement suit immédiatement la remise d'un certificat d'incapacité de travail et que l'employeur ne prouve pas les autres motifs de licenciement invoqués<sup>8</sup>.

Si la prétendue victime parvient à démontrer à suffisance des faits de nature à établir une présomption, la charge de la preuve est renversée et il revient à l'employeur d'apporter la preuve de l'absence de discrimination.

Pour ce faire, l'employeur peut tout d'abord démontrer qu'il n'y a pas eu de distinction et, donc, que l'acte posé envers le travailleur l'a été pour des raisons étrangères au critère protégé. Comme le relève la doctrine : « Pour renverser la présomption, le défendeur doit établir que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires. Il y peut notamment y parvenir en démontrant qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées au critère allégué de discrimination (...) »<sup>9</sup>.

➤ 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 l'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.

C. En l'espèce

➤ Monsieur K. estime avoir fait l'objet d'un licenciement discriminatoire car lié à son état de santé.

Monsieur K. estime apporter la preuve de faits suffisants permettant de présumer l'existence d'une discrimination sur la base de son état de santé en se fondant sur :

- la lettre de rupture qui démontrerait que la S.A. P. C. n'a pas apprécié que Monsieur K. soit absent pour cause médicale ;
- la temporalité du licenciement qui est intervenu dès son retour d'incapacité.

Il conteste également la réalité des autres reproches figurant dans la lettre de licenciement.

Le courrier de licenciement est rédigé comme suit :

« Vous êtes absent depuis le vendredi 10/12/2021 et avez remis un certificat médical vous couvrant du 11 au 20/12/2021. Le 20/12/2021, vous avez produit un certificat prolongeant votre absence jusqu'au 10/01/2022 inclus. Le message nous transmettant ce dernier certificat indique 'no comment' suivi d'un smiley.

Vous n'avez pas actionné un message d'absence automatique sur votre boîte mail, vous n'avez pas prévenu vos subordonnés ni aidé votre hiérarchie pour organiser au mieux le travail en votre absence, à une période très difficile de l'année pour notre entreprise,

<sup>7</sup> Trib. trav. Hainaut (div. Charleroi), 8 novembre 2021, R.G. 20/890/A, [www.terralaborls.be](http://www.terralaborls.be)

<sup>8</sup> C. trav. Anvers, 14 juin 2021, IT.T., 2022, p. 152

<sup>9</sup> RINGELFIEIMI, VAN DER PLANCKE V., op.cit., p. 144

Nous sommes extrêmement surpris et déçus par cette désinvolture pour un employé de votre niveau et de votre expérience.

Ces faits, ajoutés à vos critiques régulières vis-à-vis de la politique budgétaire et des procédures que vous êtes supposé appliquer dans votre domaine de compétences ainsi que votre récente altercation téléphonique avec votre supérieur hiérarchique direct, nous ont décidé à rompre le contrat de travail qui vous lie à la société depuis le 16/08/2010. ».

Aux yeux du Tribunal, l'évocation de l'absence de Monsieur K. depuis le 10 décembre 2021 dans la lettre de rupture ne signifie pas pour autant qu'elle soit, même en partie, la cause de son licenciement.

En effet, lorsque la S.A. P. C. fait référence à « une période très difficile de l'année pour notre entreprise », c'est en lien avec le fait que Monsieur K n'ait pas mis en place des mesures pour pallier son absence alors qu'il occupe une place importante dans la hiérarchie de l'employeur.

Par ailleurs, en évoquant cette incapacité, la S.A. P. C. semble surtout mettre en exergue le commentaire accompagnant l'envoi du certificat médical (soit le « no comment » suivi d'un smiley).

La S.A. P. C. semble donc plutôt reprocher ce commentaire et l'absence de mesures durant l'incapacité de Monsieur K., plutôt que l'incapacité elle-même.

Le jugement du 5 novembre 2019, produit par Monsieur K, dans lequel le Tribunal avait considéré que l'employeur ne s'était pas comporté comme un employeur normalement prudent et diligent, ne concerne pas la même situation qu'en l'espèce puisque dans cette affaire, l'employeur avait répondu au travailleur lui ayant transmis un certificat médical : « génial » accompagné d'un smiley qui fulmine alors qu'in casa, c'est Monsieur K. qui a accompagné l'envoi de son certificat par un « no comment » suivi d'un smiley.

Le courrier de licenciement ne démontre donc pas que la S.A. P. C. n'ait pas apprécié que Monsieur K, soit absent pour cause médicale. Il ne contient donc pas d'indice de discrimination lié à l'état de santé.

Dès lors, le seul fait que le licenciement soit intervenu au retour de l'incapacité de Monsieur K. est insuffisant pour faire présumer un licenciement discriminatoire.

➤ En outre, le Tribunal estime que la S.A. P. C. démontre que le licenciement de Monsieur K est intervenu pour des motifs étrangers à son état de santé.

Il ressort de différents échanges entre Monsieur K. et Monsieur D. que ce dernier n'était pas, en tous cas pas totalement, satisfait du travail de son adjoint :

— Extrait du courriel adressé, le 13 octobre 2021 à 14h52, par Monsieur D. à Monsieur K.

« J'apprends par le technicien et N. que cela fait plus d'un mois que la sortie Cadran est sans électricité. Il semblerait que tu aies contacté la 'Justice' pour rétablir l'éclairage. Peux tu les re-contacter d'urgence stp ? Il n'est pas normal d'attendre un mois pour une intervention. Nos clients passent par cet accès. Il faut solutionner cela d'urgence<sup>10</sup>,

Par ailleurs, le technicien était assis sur l'autolaveuse alors que N. lui avait demandé hier de ne pas l'utiliser car elle n'a plus de freins.

Merci de rappeler à ce technicien de suivre les injonctions de sa hiérarchie. Faire un rappel écrit si nécessaire. ».

— Extrait du courriel adressé, le 9 novembre 2021 à 10h52, par Monsieur D. à Monsieur K.

---

<sup>10</sup> Le Tribunal met en évidence

« Merci de faire le nécessaire pour faire réparer la porte de l'accès piéton.  
Merci de demander à ton équipe de faire correctement le tour du Parking lors de leur ronde, que ce soit les techniciens ou N.  
Ce genre de dysfonctionnement doit être vu/gérer plus rapidement, Ce n'est pas aux clients de nous prévenir après 7 Jours...<sup>11</sup> ».

— Extrait du courriel adressé, le 9 novembre 2021 à 11h19, par Monsieur D. à Monsieur K. :

«Je continue d'avoir l'impression que Nacho ne parvient pas à suivre les points importants de ses parkings.

Il faut mieux le suivre.<sup>12</sup>

Tiens tu bien tes meetings hebdomadaires avec les gérants? Si pas, il faut les relancer et créer des rapports de réunion (comme ceux que Thomas fait).

Cela va les aider à se concentrer sur les points d'attention. ».

— Extrait du courriel adressé, le 8 décembre 2021 à 15h49, par Monsieur D. à Monsieur K.

« J'avais pris rendez-vous avec B. au G

L. était de service.

J'ai fait un tour de parking avec eux 2.

Parking propre dans l'ensemble.

J'ai demandé quelques interventions de nettoyage (cage escaliers, bordure jaune des rampes, poubelles et sol des poubelles, certaines pub à enlever,...)

Je suis repassé vers 11h45 avec un fournisseur de filets anti pigeons: L, était dans le kot en sortie... m'a dit qu'il mangeait.

Je suis ensuite repassé à 13h30 : L. était toujours dans le kot en sortie... il mangeait toujours...

La cage d'escaliers était dans le même état qu'à 10h30

Je lui ai fait la remarque....

Il faut le suivre.

Il faut suivre B. et lui donner des points à résoudre afin qu'il cadre son équipe.<sup>13</sup>

Ex :TL en rampe de sortie HS et vraiment sale...L m'a dit qu'il est trop haut pour le changer lui-même...B. ajoute qu'il y a une échelle au Fer...

L. ne savait pas qu'il y avait une échelle au Fer....B.- n'a jamais demandé de changer ce TL

Bref, tu dois continuer à passer min. une fois par semaine et faire le tour avec ...Lui donner des tâches à exécuter...

Par ailleurs, il faut faire un projet rapidement de signalétique.

Il est indiqué partout qu'il faut absolument payer à la caisse automatique pour pouvoir sortir...

Hors il est possible de payer en sortie depuis Designa....(4 ans ??) ».

Aux yeux du Tribunal, qu'ils soient justifiés ou pas et sans remettre en cause l'importance de l'investissement de Monsieur K. dans son travail, ces extraits comprennent bien des reproches de Monsieur D. quant à la qualité des prestations de Monsieur K.

Concernant, cette fois-ci, l'attitude de Monsieur K. ayant emprunté la voiture de société, par un courrier recommandé du 17 mars 2021, Monsieur D lui reproche avoir reçu 4 procès-verbaux en moins d'une semaine. Il termine ce courrier de la sorte :

---

<sup>11</sup> Le Tribunal met en évidence

<sup>12</sup> Le Tribunal met en évidence

<sup>13</sup> Le Tribunal met en évidence

« Au vu de ce qui précède, nous ne pouvons considérer cela uniquement comme un Incident ressortissant de la vie privée, étant donné les conséquences fâcheuses sur votre vie professionnelle.

Nous sommes également désappointés par la légèreté avec laquelle vous utilisez le véhicule mis à votre disposition par la société. ».

S'il est exact que l'avertissement datant de février 2019 est éloigné du licenciement, il n'en est pas de même pour celui du 17 mars 2021 (intervenu moins d'un an avant le licenciement), d'autant plus qu'est reproché à Monsieur K. une utilisation inadéquate du véhicule de société alors que ce même reproche lui avait été notifié 3 ans auparavant lorsque Monsieur K avait déclassé son véhicule de société alors qu'il se trouvait en état d'ivresse, ce qui lui avait valu un avertissement et le retrait de cet avantage en nature.

En outre, c'est à raison que la S.A. P. C. estime qu'avant son licenciement, Monsieur K. a manqué d'égard voire de respect vis-à-vis de son supérieur hiérarchique :

- La S.A. P. C. précise<sup>14</sup> qu'au cours d'un entretien téléphonique du 10 décembre 2021, consécutif à la démission d'un gérant, Monsieur K. a haussé le ton à l'encontre de Monsieur D. et lui a « raccroché au nez » ; la réalité de cette altercation téléphonique avec son supérieur hiérarchique n'est pas contestée par Monsieur K.
- La mention « no comment » et le smiley accompagnant la transmission de son certificat médical à Monsieur D. apparaissent sarcastiques à l'égard de ce dernier.

Ces événements traduisent, en tous cas, une vive tension entre Monsieur K et Monsieur D. D'autres incidents qui se sont déroulés après la rupture du contrat vont dans le même sens :

- Le SMS adressé le 28 janvier 2022 par Monsieur K. à Monsieur D.

« Bonjour H

Comme Je l'ai signifié à Isabelle, j'ai retrouvé la clef de la porte d'entrée du B22.

Par contre, il semble que tu aies oublié de me contacter pour le calcul et le paiement, bien sûr, de mes chers KPI.

Je l'a ramenerai en même temps... "Faire d'une pierre deux coups".... Tu vois ce que veux dire, H ?C (Oups, un smiley..., (smileys))

Je ne t'en veux pas pour cet oubli, enfin, j'essaye.... Je comprends bien que la charge de travail à malheureusement été multipliée pour toi ces derniers temps...

Pourrais-tu donc rapidement prendre contact avec moi, stp ?

Merci.

Cordialement.

JK.

J'ai de l'humour, qd même, non ?? (smileys) ».

- Madame V. atteste ce qui suit :

---

<sup>14</sup> Cf. conclusions de la S.A. P. C. , p.3

« Après le licenciement de Monsieur K. celui-ci s'est présenté après quelques semaines au siège de la société, visiblement en état d'ébriété, et a demandé si Monsieur D était présent afin de, Je le cite : 'Lui péter la gueule'. Je l'ai invité à rentrer calmement chez lui. »

Même si ces incidents se sont produits après le licenciement, ils traduisent, à l'aune des événements précédant le licenciement, les difficultés relationnelles entre Monsieur K. et Monsieur D.

Il résulte de ce qui précède qu'à considérer même que Monsieur K. soit parvenu à démontrer à suffisance des faits de nature à établir une présomption de discrimination, la S.A. P. C. parvient à la renverser dès lors qu'elle prouve que le licenciement repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires, à savoir, en tous cas, une insatisfaction de la part de Monsieur D à l'égard du travail de Monsieur K. et une mésentente entre ces derniers.

#### D. Conclusion

La demande de Monsieur K. visant à obtenir une indemnité pour discrimination en raison de l'état de santé n'est pas fondée.

### IV.2. La demande subsidiaire relative à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

#### A. Position des parties

➤ À titre subsidiaire, Monsieur K postule la condamnation de la S.A. P. C. au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération.

En se fondant sur les mêmes éléments que ceux avancés dans le cadre de sa demande principale, il considère que la S.A. P. C. ne démontre pas que son licenciement repose sur un juste motif.

Il estime aussi qu'il est manifestement déraisonnable, vis-à-vis d'un travailleur investi de façon exceptionnelle durant 11 ans et ayant été promu à deux reprises à des fonctions supérieures, de rompre brutalement la collaboration sans avoir au préalable fait état de reproches quant à la façon d'exécuter les prestations demandées et alors qu'il vient de devoir être mis en incapacité de travail pour une durée d'un mois.

➤ Selon la S.A. P. C. , cette demande doit être déclarée non fondée.

En renvoyant aussi aux arguments de réponse à la demande principale de Monsieur K elle estime démontrer que le licenciement est intervenu en raison de son comportement et de son manque d'aptitude en sorte qu'il n'est pas manifestement déraisonnable.

Subsidiairement, si le licenciement devait être jugé comme étant manifestement déraisonnable, elle demande que l'indemnité soit réduite au minimum, soit à un montant correspondant à 3 semaines de rémunération.

#### B. En droit

➤ La C.C.T. 109 consacre le droit du travailleur à connaître les motifs de son licenciement et définit, en son article 8, la notion de licenciement manifestement déraisonnable :

« 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.  
».

Sur la base de cette disposition, il appartient au Tribunal de contrôler deux éléments :

- Il doit tout d'abord vérifier si les motifs sont ou non en lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.
- Il doit ensuite contrôler l'exercice du droit de licencier de l'employeur par référence à ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

➤ Cet article 8 de la C.C.T. 109 est commenté comme suit par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable. En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

Le Tribunal doit donc se livrer uniquement à un contrôle marginal et ne peut substituer purement et simplement sa propre appréciation à celle de l'employeur. Il doit laisser à celui-ci la maîtrise de la gestion de son entreprise, seules les décisions manifestement déraisonnables pouvant être sanctionnées.

Il appartient aux Juridictions sociales de vérifier si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la C.C.T.;
- sont exacts ;
- constituent la cause réelle du licenciement ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement.<sup>15</sup>

➤ L'article 10 de la C.C.T. n° 109 organise un mécanisme probatoire particulier :

« 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 ».

---

<sup>15</sup> A. FRY, n La CCT n° 109 amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in J. CLESSE ET H. MORMOUT (clic), Actualités et innovations en droit social, CUP. n° 182, Anthémis, 2018, p. 69

Si le travailleur n'a pas introduit auprès de son employeur une demande visant à connaître les motifs de son licenciement (ou si la demande n'a pas été correctement introduite), c'est donc à lui seul qu'il appartiendra de fournir la preuve du motif du congé et du caractère manifestement déraisonnable ou abusif du licenciement<sup>16</sup>. Cela ne dispense toutefois pas l'employeur d'expliquer les raisons du licenciement et ce, dans le cadre de son obligation de collaboration à l'administration de la preuve (art. 8.4, al. 3 du Code civil).

#### C. En l'espèce

➤ Monsieur K. " n'a pas demandé les motifs de son licenciement conformément à la procédure prévue par la C.C.T. n° 109 ; il lui appartient donc de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

➤ Le C4 délivré à Monsieur K. renseigne à titre de motif du chômage « attitude désinvolte et travail ne répondant plus aux attentes ».

Dans le cadre de la demande principale de Monsieur K. visant à obtenir une indemnité pour licenciement discriminatoire, le Tribunal a considéré que la S.A. P. C. parvenait à démontrer que le licenciement résulte, en tous cas, d'une insatisfaction de la part de Monsieur D à l'égard du travail de Monsieur K. et d'une mésentente entre ces derniers.

Par ailleurs, dans son courrier recommandé du 17 mars 2021, Monsieur D. fustige l'attitude de Monsieur K. relatif à l'utilisation d'un véhicule de société.

Les motifs avancés par la S.A. P. C. pour justifier le licenciement de Monsieur K. rentrent donc bien dans la catégorie de motifs légitimes définis par la C.C.T. 109 et semblent exacts (cf. courrier recommandé adressé par Monsieur D à Monsieur K le 17 mars 2021, les échanges de courriels traduisant une insatisfaction de la part de Monsieur D quant au travail de Monsieur K et les événements traduisant, à tout le moins, une tension importante entre ces derniers).

Monsieur K. ne démontre pas, quant à lui, que ces motifs ne constituent pas la cause réelle du licenciement (dès lors qu'il échoue à prouver qu'il se fonde sur une discrimination liée à son état de santé), ni qu'ils ne sont suffisamment pas pertinents pour justifier le licenciement.

En effet, eu égard au caractère marginal du contrôle des motifs de licenciement auquel doit se limiter le Tribunal et compte tenu des pièces du dossier, le Tribunal ne peut déterminer si les conditions de travail de Monsieur K. étaient « dantesques » ou non, ni si l'insatisfaction de Monsieur D. à l'égard de ses prestations était justifiée ou non. Par contre, il apparaît que peu après l'arrivée de Monsieur D. alors que selon les pièces du dossier, hormis quelques incidents, le travail de Monsieur K. donnait satisfaction à son directeur d'exploitation de l'époque (Monsieur les relations se sont rapidement crispées avec Monsieur D.

Ainsi, à considérer même que l'insatisfaction de Monsieur D. concernant le travail de Monsieur K. n'était pas justifiée (en raison, notamment, d'une charge excessive de travail) et que la S.A. P. C. n'aurait dès lors pu raisonnablement décider de son licenciement sur la base de son aptitude, il apparaît qu'il existait, en tous cas, de vives tensions entre Monsieur K et son directeur d'exploitation (cf. notamment l'entretien téléphonique à l'issue duquel Monsieur K a raccroché au nez de Monsieur DE et le SMS par lequel il a transmis son premier certificat médical).

---

<sup>16</sup> C. trav. Bruxelles, 14 Janv. 2021, 1TE, 2022, p. 279 ; C. trav. Liège, 22 févr. 2017, RG n° 2016/AU/11, Orientations, 2020/1, p. 30,

Selon le Tribunal, l'absence manifeste d'une bonne collaboration entre Monsieur K et Monsieur D a pu raisonnablement amener la S.A. P. C. à décider de licencier ce dernier.

En effet, il a déjà été jugé que n'est pas manifestement déraisonnable, le licenciement d'un travailleur en raison de la relation tendue entre l'employeur et le travailleur, qui peut avoir un impact sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise.<sup>17</sup>

➤ Le Tribunal estime donc que Monsieur K. est en défaut de démontrer les éléments indiquant le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

#### D. Conclusion

La demande de Monsieur K. visant à obtenir une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être déclarée non fondée.

### IV.3. La demande relative aux arriérés de rémunération variable et au complément du pécule de vacances

#### A. Position des parties

➤ Monsieur K. réclame, au titre de rémunération variable pour l'année 2020, une somme fixée ex aequo et bono à 4.610,40 C ainsi que 2.458,95 € à titre de rémunération variable pour l'année 2021 (dès lors qu'une somme de 2.151,45 € lui a déjà été versée à ce titre, correspondant à l'atteinte de 35% des objectifs); ces sommes correspondent à l'atteinte de 75% des objectifs pour chaque année.

Les principaux arguments de Monsieur K. à l'appui de sa demande sont résumés comme suit

— Pour le bonus relatif à 2020: malgré ses demandes, il n'y a jamais eu d'évaluation relative à l'année 2020 et il n'a jamais renoncé à sa rémunération variable.

— Pour le bonus relatif à 2021: Monsieur K. n'a jamais reçu d'explication, ni d'entretien d'évaluation préalable avant que ne lui soit octroyée la somme de 2.151,45 € fixée sur la base d'une évaluation non motivée et qu'il conteste.

➤ Les principaux arguments de défense de la S.A. P. C. sont résumés comme suit :

— Pour le bonus relatif à 2020: compte tenu de la crise sanitaire du COVID-19 ayant eu un impact considérable sur la fréquentation des parkings, il a été décidé de ne fixer aucun objectif pour l'année 2020, sans que Monsieur K. n'émette la moindre contestation. Monsieur K. y a donc renoncé, Subsidiativement, Monsieur K. ne peut promériter qu'un montant de 2.151,45 € (puisque pour l'année 2021, le bonus promérité s'élevait à cette même somme)<sup>18</sup>,

— Pour le bonus relatif à 2021: Monsieur K. a atteint ses objectifs à concurrence de 35% et a donc reçu 2,151,45 €, Lors de l'évaluation intermédiaire de septembre 2021, Monsieur D. a constaté (sans être contredit par Monsieur K. que les objectifs n'avaient pas été atteints de la manière attendue pour cette période de l'année. Cet entretien intermédiaire avait pour but de le signaler à Monsieur K. afin qu'il se ressaisisse, ce qui n'a pas été le cas.

#### B. En droit

---

<sup>17</sup> C, Trav. Bruxelles, 9 juin 2020, RA.B.G., 2021, p. 1242, note I. VANDEN POEL

<sup>18</sup> C'est manifestement par erreur que la S.A. P. C. inscrit la somme de 4,610,40 f en page 21 de ses conclusions— le montant visé dans sa thèse subsidiaire figurant dans le dispositif de ses conclusions s'élève d'ailleurs bien à 2.151,45 €,

➤ Les bonus, octroyés sous diverses dénominations comme preuve de la satisfaction de l'employeur et à titre de récompense pour le travail effectué trouvent en principe leur source dans le contrat de travail individuel ou dans un plan bonus<sup>19</sup>. C'est la source de droit qui détermine les conditions du droit au bonus, son mode de calcul ainsi que le moment et les modalités de son paiement<sup>20</sup>.

➤ Dès le moment où des règles relatives à l'octroi du bonus sont établies, l'employeur prudent fera en sorte de respecter celles-ci. Ainsi, l'employeur qui s'engage à fixer des objectifs qu'un travailleur doit atteindre pour avoir droit à son bonus devra veiller à mettre effectivement en oeuvre cette promesse. À défaut, le travailleur pourra réclamer un dédommagement qui correspondra généralement au bonus auquel Il aurait eu droit en se fondant sur les dispositions du Code civil, Le travailleur pourra soit invoquer l'article 1134 du Code civil<sup>21</sup> consacrant le principe d'exécution de bonne foi des conventions, soit invoquer l'article 1178 du même Code<sup>22</sup>, qui prévoit que la condition (atteindre les objectifs) est réputée accomplie lorsque le débiteur (l'employeur) en a empêché l'accomplissement (par l'absence de fixation d'objectifs).

➤ La renonciation à un droit est de stricte interprétation. Elle ne se présume pas et ne peut se déduire que de faits ou d'actes qui ne sont susceptibles d'aucune autre interprétation.<sup>23</sup>

L'absence de réclamation antérieure n'est pas une cause de déchéance du droit d'action du travailleur.<sup>24</sup>

### C. En l'espèce

La demande portant sur l'octroi d'une rémunération variable trouve sa source dans l'article 2.1. de l'avenant du 1<sup>er</sup> mars 2020 lequel est libellé comme suit

« La rémunération brute de base reste Inchangée.

1. Toutefois, les deux parties conviennent d'une augmentation de rémunération liée aux résultats obtenus lors d'une évaluation prévue dans un an à dater du présent avenant. Cette évaluation portera sur deux volets qualitatifs et quantitatifs, qui seront définis par le directeur du service d'exploitation dans les meilleurs délais. L'augmentation en question est variable et pourra représenter au maximum 10 96 (basée sur la rémunération actuelle). ».

#### C.1. La rémunération variable relative à 2020

Aucun objectif n'a été fixé, aucune évaluation n'a été réalisée et Monsieur K. n'a perçu aucune rémunération variable pour l'année 2020.

La S.A. P. C. l'explique par la survenance de la crise sanitaire.

Il est exact que les mesures strictes de confinement sont intervenues quelques jours après la conclusion de cet avenant et celles-ci ont nécessairement eu un impact sur l'activité de la S.A. P. C. .

Toutefois, d'une part, si les activités de la S.A. P. C. ont été impactées durant l'année 2020, elles n'ont toutefois pas été nulles. Par ailleurs, Il apparaît des échanges de courriels du 26 mars 2020 entre le directeur d'exploitation de l'époque (Monsieur C j et Monsieur K que ce dernier a poursuivi l'exécution de ses fonctions et a même proposé de pallier l'absence de certains collaborateurs en prenant une charge

---

<sup>19</sup> W. VAN EECKHOUTTE, V. NEUPREZ, Compendium social — Droit du travail contenant des annotations fiscales, Liège, Wolters Kluwer, 2022-2023, p. 1577

<sup>20</sup> Idem

<sup>21</sup> C. trav. Bruxelles, 3 novembre 2009, R.G. Ir 51.437, Inédit

<sup>22</sup> C. trav. Bruxelles, 11 mars 2016, p. 227

<sup>23</sup> Cass., 7 Janvier 2021, C.20.0258, www.JurIcaf.org

<sup>24</sup> C, trav. Mons, 10 février 2016, 2014/AM/284, www.terralaborisle

de travail supplémentaire (proposition à propos de laquelle son directeur d'exploitation a précisé être favorable par un courriel adressé au directeur général de la S.A. P. C., Monsieur V. L'exécution des nouvelles fonctions de Monsieur K. n tant qu'adjoint à la direction ressort aussi du courriel adressé par Monsieur C. en interne, le 6 avril 2020.

La S.A. P. C. ne peut dès lors pas justifier l'absence totale de mise en oeuvre de cette clause contractuelle par la survenance de la crise sanitaire.

Par ailleurs, elle ne démontre pas qu'il fut décidé de ne fixer aucun objectif pour 2020, ni que Monsieur K. ait renoncé à sa rémunération variable pour 2020,

En ne fixant pas les objectifs permettant de déterminer si un bonus peut être octroyé, l'employeur a empêché la réalisation d'une condition essentielle permettant d'octroyer un élément de rémunération variable.

Ainsi, comme l'a déjà jugé la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt du 8 janvier 2019<sup>25</sup>

« Art. 1178 du Code Civil dispose qu'une condition est réputée remplie lorsque le débiteur qui s'est engagé à remplir cette condition lui-même a empêché.

Il faut pour cela que l'action du débiteur constitue une erreur (Cass. 8 septembre 1989, Arr.Cass. 1989-90, 24, note ; Cass. 5 mai 1955, Arr. Cass. 1955, 739 ; Cass. 18 mai 1998, JTT 1998, 426 ; J. HEBBELINCK et O. RIJCKAERT, « Salaires variables et points d'attention dans le attribution de primes au sein de l'entreprise », TPR 2010, 294, n°43).

La non-détermination des objectifs constitue une erreur contractuelle de la part de l'employeur (Arbh Bruxelles, 8 juin 2005 JTT 2005, 365 ; Arbh. Bruxelles 21 mars 2008, AR 49673, non publié; Arbh. Bruxelles, 15 juin 2002, www.juridatbe ; Arbh. Bruxelles, 11 mars 2016, JTT 2016, 227). »<sup>26</sup>.

Dans cette affaire, après avoir constaté qu'aucun objectif n'avait été fixé, la Cour confirme le jugement dont appel ayant octroyé un bonus dont le montant a été fixé en se référant aux années précédentes.

➤ En l'occurrence, la clause contractuelle relative à l'octroi de cette rémunération variable Indique que les volets qualitatifs et quantitatifs seront définis par le directeur du service d'exploitation « dans les meilleurs délais », ce qui n'a jamais été fait.

Cette faute est imputable à la S.A. P. C. de sorte que la demande de Monsieur K portant sur l'octroi d'une rémunération variable relative à l'année 2020 est fondée en son principe.

➤ Monsieur K réclame un bonus fixé ex aequo et bono à 4.610,40 € correspondant à l'atteinte de 75% des objectifs alors que subsidiairement, la S.A. P. C. estime que ce montant ne peut correspondre qu'à celui octroyé l'année suivante.

Le Tribunal constate que si le directeur d'exploitation a manifesté une certaine insatisfaction relative au travail de Monsieur K. en 2021, il n'en est pas de même en 2020, bien au contraire (cf. courriel adressé en interne par Monsieur C le 6 avril 2020).

Cette différence d'appréciation tient probablement du fait qu'en 2020 et en 2021, la fonction de directeur d'exploitation n'était pas assurée par la même personne. Or, si l'entente semblait bonne entre Monsieur K4 et Monsieur C il n'en était pas de même avec Monsieur D.

<sup>25</sup> C. Trav. Bruxelles, 8 janvier 2019, 2017/AB/661, www.terralaboris.be

<sup>26</sup> " Dans le même sens trav. Bruxelles, 21 avril 2017 et 12 janvier 2018, Chron. D.S., 2020, p. 327.

Par ailleurs, il apparait de l'échange des courriels du 26 mars 2020 que l'implication de Monsieur K. a été particulièrement importante durant cette année impactée par la crise sanitaire.

Le Tribunal estime dès lors que le montant du bonus pour 2020 ne doit pas nécessairement correspondre à celui octroyé en 2021; les objectifs n'étaient pas les mêmes (puisqu'il n'y en avait pas en 2020) et la fonction de directeur d'exploitation qui devait évaluer l'atteinte de ces objectifs n'était pas assurée par la même personne (autant Monsieur C semblait satisfait des prestations de Monsieur K. autant cela ne semblait pas être le cas pour Monsieur D. La demande de Monsieur K. portant sur l'octroi d'une somme correspondant à 75% de l'atteinte des objectifs, soit 4.610,40 C, paraît donc raisonnable et justifiée.

➤ Monsieur K. demande la condamnation de la S.A. P. C. au paiement des intérêts sur ces sommes sans préciser la date à partir de laquelle ces intérêts doivent commencer à courir. De son côté, la S.A. P. C. ne se prononce pas sur cet élément.

Le Tribunal décide de fixer cette date au ter avril 2021 s'agissant d'une date qui paraît raisonnable pour permettre à l'employeur d'évaluer, en l'espace de 3 mois, l'atteinte des objectifs durant l'année précédente.

## C.2. La rémunération variable relative à 2021

➤ Les objectifs relatifs à l'année 2021 ont été communiqués par un courriel du 9 avril 2021 de Monsieur D. et sont libellés comme suit<sup>27</sup> :

	Objectifs	Poids (100%)	Cible à atteindre
1	Autonomie et prises de responsabilité des responsables d'exploitation.	40%	Mise en place de meetings hebdomadaires avec les REX
2	Implémentation de procédures et suivi de celles-ci : Procédures en cas d'incidents, procédures de nettoyage, RH, commerciale, de suivis financiers et contrôle de l'application de celles-ci	20%	Application effective des procédures les REX. Contrôles effectués au min. 1 les 3 mois
	Développement des procédures et des descriptifs des parkings pour le CR de LLN + connexion des parkings de Namur et Bxl (en collaboration avec Thomas et Ralf)	20%	Documents des parkings connectés disponibles à LLN
	Parking GM500 : Mise aux normes selon le rapport pompiers	10%	Uniquement les points pour lesquels Mypark s'est engagée
	Maîtrise des frais de personnel et d'électricité en période Corona	10%	Budget respecté

Manifestement, Monsieur K. n'a pas contesté ces objectifs ni leur pondération à l'époque.

Suite à une réunion qui s'est tenu le 10 septembre 2021, par courriel du même jour, Monsieur D. a fait le point sur l'atteinte des objectifs en cours.

A cette occasion, il a indiqué certaines recommandations.

De nouveau, Monsieur K. n'a manifestement pas contesté cette évaluation intermédiaire à l'époque.

<sup>27</sup> Pièce 7 de la S.A. P. C

La S.A. P. C. démontre que c'est par un courriel du 31 mars 2022 que Monsieur D. a communiqué à Monsieur V. l'estimation des résultats de Monsieur K. selon lesquels Il n'aurait atteint les objectifs qu'à concurrence de 35%. A cette date, la procédure judiciaire n'avait pas été lancée et le licenciement de Monsieur K n'avait pas été encore contesté<sup>28</sup>

Il est exact que les estimations réalisées par Monsieur D. ne sont pas détaillées dans ce courriel.

Toutefois, le point sur l'atteinte des objectifs en cours avait déjà été fait lors d'un entretien le 10 septembre 2021 suivi d'un courriel. Il apparait de la lecture de ce courriel que les commentaires réalisés par le directeur d'exploitation consistent en des recommandations pour l'atteinte des objectifs, de sorte qu'il est permis de déduire raisonnablement, qu'à cette époque déjà, Monsieur D estimait que les objectifs n'étaient pas remplis.

Enfin, la S.A. P. C. explique, dans ses conclusions, le pourcentage retenu pour chaque objectif et les raisons pour lesquelles ce pourcentage a été retenu ; ces explications ne semblent pas déraisonnables.

#### D. Conclusion

Pour l'année 2020, la S.A. P. C. doit être condamnée à verser à Monsieur K. un montant brut 4.610,40 € à titre de rémunération variable, à majorer des intérêts au taux légal à dater du ter avril 2021 ainsi qu'à la régularisation du pécule de vacances y afférent.

Pour l'année 2021, Monsieur K. ne démontre pas avoir droit à un montant supérieur à celui qui lui fut alloué.

#### IV. Les dépens

##### A. En droit

En vertu de l'article 1017 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé. Néanmoins, l'alinéa 4 de cette disposition autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

Tel est notamment le cas lorsqu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause<sup>29</sup>, voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevés<sup>30</sup>.

##### B. En l'espèce

Tant la S.A. P. C. que Monsieur K. succombent respectivement sur certains chefs de demande ; Monsieur K. a obtenu gain de cause dans sa demande visant à l'obtention d'une rémunération variable relative à l'année 2020 mais a succombé dans ses autres demandes.

Le Tribunal estime qu'il se justifie de compenser totalement les dépens et de condamner chaque partie à supporter leurs propres dépens, ce qui signifie qu'elles ne se doivent rien l'une à l'autre à titre de dépens.

---

<sup>28</sup> La première lettre de mise en demeure de son conseil date du 22 août 2022

<sup>29</sup> Cass., 19 Janvier 2012, Pas., 2012, p. 158

<sup>30</sup> Cass., 23 novembre 2012, Pas., 2012, p. 1316 ; Cass., 25 mars 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

PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL,

STATUANT contradictoirement,

VU les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

VU que l'Auditorat du travail a indiqué ne pas émettre d'avis ;

DIT la demande recevable et partiellement fondée dans la mesure ci- après précisée ;

CONDAMNE la S.A. P. C. à payer à Monsieur K. 4.610,40 € à titre de rémunération variable relative à 2020, à majorer des intérêts au taux légal à dater du ter avril 2021 ainsi qu'à la régularisation du pécule de vacances y afférent.

DEBOUTE Monsieur K. pour le surplus de ses demandes.

COMPENSE totalement les dépens.

Ainsi jugé par :	Juge, président la chambre
Mme Clémentine de B	Juge social au titre d'employeur
Mr Yves	
Mr Etienne L	Juge social au titre d'employé

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la 2ème chambre du Tribunal du Travail de Liège - division Liège, le ONZE MARS DEUX MILLE VINGT- QUATRE, par Mme Myriam C, Présidente de Division président la Chambre, désignée à cette fin par ordonnance (article 782 bis al 2 CJ), le jugement n'étant pas signé par Mr Yves RE , Juge social employeur qui s'est trouvé dans l'impossibilité de le faire (art 785 al 1 CJ),

assistés de Nathalie M. Greffier