

Rep.N°

2008/886

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 21 AVRIL 2009

4e Chambre

Contrat de travail employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS, dont le siège social
est établi à 1180 Bruxelles, rue de stalle, 97 ;

Appelante, représentée par Maître B. Venet loco Maître P.
Binnemans, avocat à Bruxelles;

Contre:

Monsieur D

Intimé, représenté par Maître B. Haenecour, avocat à Mons;

☆

☆

☆

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

I. VERIFICATION DU DOSSIER DE PROCEDURE

Le dossier de procédure contient les pièces procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail le 06 mars 2008, dirigée contre le jugement prononcé contradictoirement le 06 février 2007, par la 24^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions, ainsi que les dossiers, déposés par les parties.

Les parties ont été entendues à l'audience publique du 24 février 2009, à laquelle la cause a été tenue en délibéré.

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

II. OBJET DE L'APPEL

Le jugement du 6 février 2007 a déclaré fondée la demande introduite par Monsieur P. D . Le tribunal :

- condamne la S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS à payer les sommes suivantes :
 - o 13.728 € d'indemnité de protection (six mois de rémunération) à majorer des intérêts légaux à dater du 30 avril 2004 et des intérêts judiciaires ;
 - o 9.698,85 € bruts d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal sur le montant net correspondant à dater du 30 avril 2004 et sur le montant brut à partir du 1^{er} juillet 2005 ;
 - o 102,54 € à titre d'intérêts échus sur rémunérations échues, pécules de vacance et prime de fin d'année;
- dit que ces montants seront versés à Monsieur P. D après déduction, s'il y a lieu, des retenues sociales et fiscales qui seront versées aux organismes compétents ;
- déclare la demande reconventionnelle de la société non fondée ;
- déclare le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ;
- condamne la société aux dépens de l'instance et liquide ces dépens.

La S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS demande de mettre à néant le jugement du 6 février 2007 et de :

- constater la nullité de la demande pour licenciement abusif et/ou dire les demandes irrecevables, à tout le moins les déclarer non fondées et en débouter l'intimé ;
- condamner l'intimé au paiement d'un montant de 1.000 € pour abus de droit, à augmenter des intérêts judiciaires ;
- condamner l'intimée aux frais des deux instances, en ce compris l'indemnité de procédure.

Monsieur P. D demande de confirmer le jugement.

A titre subsidiaire, si le jugement était réformé quant à l'indemnité de protection, il demande de condamner la société à des dommages et intérêts pour abus de droit de licencier à concurrence de 13.728 € à majorer des intérêts compensatoires légaux à dater du 19 avril 2004 et des intérêts judiciaires jusqu'à intégral paiement.

Il demande de condamner l'appelante aux entiers dépens des deux instances.

III. LES FAITS

Les faits suivants sont admis par les deux parties :

- Le 1er juillet 1999, un contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée entre la S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS et Monsieur P. D
- Le 1er avril 2004, Monsieur P. D avise l'employeur qu'il souhaite prendre un congé parental sous forme d'une réduction des prestations de travail d'un cinquième (tous les lundis) durant une période de 15 mois à dater du mois de juillet 2004. Le courrier précise « La naissance de notre enfant est prévue début juillet 2004. Je reste à votre disposition pour toutes informations complémentaires. La présente vous est adressée par recommandé pour le bon ordre de mon dossier ».
- Le 19 avril 2004, par pli recommandé, la société notifie à Monsieur P. D sa décision de mettre fin au contrat ; il fixe le délai de préavis à trois mois prenant cours le 1^{er} mai 2004 jusqu'au 31 juillet 2004.
- Les prestations ont pris fin le 30 avril 2004. Monsieur P. D ne perçoit aucun montant (mai-juin).
- Le 1er juillet 2004, le conseil de Monsieur P. D adresse à la société un courrier relatant les circonstances de la fin des prestations ; il met la société en demeure de payer l'indemnité compensatoire de préavis, de délivrer le certificat de chômage, et de formuler une proposition chiffrée du montant d'une indemnité complémentaire de préavis ainsi que d'une indemnité de protection équivalente à 6 mois de rémunération sur la base de l'article (15), §3, de la convention collective de travail n°64 du 29 avril 1997.
- Le 5 juillet 2004, le conseil de Monsieur P. D réceptionne un montant de 7.980,25 € pour son client, et signale attendre la réaction concernant les autres demandes. La société adresse les documents sociaux (dont le certificat de chômage) le 7 juillet.

Le 18 avril 2005, Monsieur P. D cite la société à comparaître devant le tribunal du travail de Bruxelles.

IV. MOYENS DES PARTIES

A. S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS

La société conteste que le licenciement soit lié à la demande de congé parental. Elle affirme que Monsieur P. D ne donnait plus satisfaction depuis le début de l'année 2004 et se réfère au montant de ses commissions ; elle expose avoir choisi de mettre fin au contrat dans une période économique difficile et se réfère au motif du certificat de chômage (restructuration). Elle affirme que Monsieur P. D avait marqué son accord pour un paiement mensuel de l'indemnité de préavis (non presté) et regrette une erreur de son secrétariat social à l'origine du paiement tardif des montants.

Elle invoque :

- Quant à l'indemnité de protection :
 - o A titre principal, l'irrecevabilité de la demande :
 - La demande est irrecevable pour défaut d'intérêt, la demande de congé parental étant nulle car non conforme à l'article 9 de la CCT n°64 : la demande ne mentionne pas la date de la fin du congé souhaité ; elle a été envoyée moins de trois mois avant le congé souhaité ; une telle demande n'emporte pas la protection contre le licenciement ; le premier juge a estimé à tort que l'indemnité était due à titre de dommage moral (conclusions p. 9 à 14) ;
 - La demande est entachée d'obscurité et prescrite : la citation originale ne libellait pas la demande sur le fondement d'un licenciement abusif ; ce fondement a été invoqué tardivement (conclusions p.15) ;
 - la modification/extension de la demande quant à l'indemnité compensatoire de préavis était prescrite lorsqu'elle a été formulée ;
 - la demande d'intérêts sur le montant brut en lieu et place des montants nets était prescrite lorsqu'elle a été formulée (conclusions, p.16) ;
 - o A titre subsidiaire, le non fondement de la demande (conclusions, p.17 à 24)
 - l'intimé n'établit pas que le licenciement serait lié à la demande de congé parental ; la société conteste que la demande de congé parental ait été désapprouvée et estime que le licenciement n'est pas intervenu immédiatement après la demande ;
 - le licenciement est intervenu pour cause de restructuration et l'employeur estimait, à tort ou à raison, que Monsieur P. D répondait le moins à ses attentes. l'employeur n'a pas à s'en expliquer. Monsieur P. D n'a pas été remplacé. Elle s'est séparée de deux autres employés, en juin 2004 et en février 2005 ;
 - la situation financière de la société était mauvaise en 2004 et n'a pas été brillante en 2005. Elle n'a pas engagé de

- personnel après le licenciement de Monsieur P. D
ni en 2005. L'équipe de vente n'a été élargie qu'en 2006 ;
- la nature et l'origine du motif de licenciement sont réelles et totalement étrangères à la demande de congé parental : la décision était déjà envisagée en janvier 2004 (ses pièces 12 à 15).
 - Quant à l'indemnité pour abus de droit : le caractère abusif du licenciement n'est pas prouvé ;
 - Quant aux montants de rémunération et pécules de vacances : le secrétariat social a établi par erreur des fiches de paie pour les mois de mai et juin 2004 et les pécules y afférents ; ces fiches ont été annulées, pièces 9/10/11 ; Monsieur P. D ne peut cumuler des rémunérations et une indemnité compensatoire de préavis pour une même période ; Monsieur P. D le confirme dans ses conclusions (p.6) ;
 - Quant à l'indemnité compensatoire de préavis : le préavis (trois mois) accordé suffit ;
 - Intérêts de retard (102,54 €) : l'employeur se réfère à justice ;
 - Intérêts sur le brut : l'arrêté royal du 3 juillet 2005 ne s'applique pas.

Sous le titre « Appel incident » (p.28), l'employeur allègue que Monsieur P. D sollicite pour la première fois en degré d'appel le paiement d'un montant à titre de « *dommages et intérêts abus du droit de licencier* ». Il considère qu'il s'agit d'une demande nouvelle, et qu'elle est prescrite.

Il réclame des dommages et intérêts (1.000 €) pour abus de droit (p.29).

B. Monsieur P. D

Monsieur P. D affirme avoir toujours donné satisfaction à son employeur dans sa fonction de cadre commercial et relève qu'aucune remarque ne lui a jamais été faite ni quant à son attitude ni quant aux chiffres d'affaires réalisés.

Il expose que sa demande d'interruption de carrière, venant d'un travailleur commercial masculin, a profondément déplu à son employeur. Il relève avoir été licencié le 19 avril, 15 jours après l'envoi de la demande, sans aucun motif précis. Il lui a été imposé de quitter l'entreprise pour rester chez lui, le 30 avril 2004. Le premier certificat de chômage ne contenait pas de motif de licenciement (juillet) ; le second (août) mentionne « restructuration » : il ne s'agit pas d'un document établi « in tempore non suspecto ». Il conteste toute mauvaise foi en réclamant la protection prévue par la loi.

Rien n'a été payé sur les montants réclamés par citation ; le jugement était exécutoire ; il a été signifié.

Il oppose à la société les moyens suivants :

- La demande de congé parental est régulière, y compris au regard de l'article 9 de la CCT 64 (mentions) (conclusions, p7 à 10) ;
 - o la prise de cours du congé est indiquée dans la demande ; en outre, cette mention n'est pas prescrite à peine de nullité ; le

- serait-elle, encore ne s'agirait-il que d'une nullité relative qui protège le travailleur ;
- le seul fait que la demande n'ait pas été introduite au moins trois mois à l'avance ne peut que retarder la prise de cours du congé ;
 - le but du législateur est de protéger le travailleur dès qu'il émet le souhait de bénéficier d'un congé parental. En l'espèce, il s'agit d'une demande et non d'une simple information.
- L'employeur ne rapporte pas la preuve d'un motif suffisant étranger à la demande de réduire ses prestations dans le cadre d'un congé parental :
- S'il l'invoque, l'employeur doit prouver l'existence de la nécessité de réduire le personnel : en l'espèce, la seule réponse à la demande de congé parental a été le licenciement ;
 - Les pièces produites n'établissent pas la thèse de l'employeur : l'employeur ne disposait pas en avril 2004 du bilan et des comptes de résultats clôturés au 31/12/2004 ; le conseil d'administration (pièce 8) date de juin 2005.
- Il a formulé devant le premier juge une demande à titre subsidiaire (dommages et intérêts) pour licenciement abusif si le tribunal ne devait pas retenir le principe de l'indemnité de protection ; il estime que les vocables « licenciement abusif » ou « abus du droit de licencier » recouvrent la même réalité. La prescription a été interrompue par la citation : l'indemnité de protection est également constitutive de dommages et intérêts et la demande se fonde sur les mêmes faits. La demande est maintenue, à titre subsidiaire, en appel.
- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis : cette demande n'était pas prescrite ; il s'agit d'une extension de la demande ; il demande de confirmer le délai de 6 mois admis par le premier juge et relève l'absence de contestation concernant les montants réclamés.
- Il s'oppose à la demande de dommages et intérêts et estime avoir fait valoir ses moyens de manière honnête et loyale.

V. DISCUSSION

1.

L'appel a été introduit dans les délais, ce qui n'est pas contesté (conclusions intimé, p.6) et dans les formes exigées par la loi ; il est recevable.

A. Concernant l'indemnité de protection

§1. régularité de la demande de congé parental

2.

Le premier juge a rejeté les moyens de la société contestant la régularité de la demande de congé parental introduite par Monsieur P. D. La société réitère ces moyens en appel.

Ce moyen lié à la régularité de la demande de congé ne touche pas à l'irrecevabilité de la demande, mais à son fondement.

3.

La matière est régie par la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un droit au congé parental. Cette convention a été rendue obligatoire par un arrêté royal du 29 octobre 1999 (Mon. 7 nov.). La convention prévoit, notamment, que:

« Article 8

- § 1er. Les modalités de l'exercice du droit au congé parental sont proposées par le travailleur dans l'avertissement par écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 9 ci-après.
- § 2. L'employeur et le travailleur s'accordent, dans le mois qui suit l'avertissement par écrit, sur les modalités proposées de l'exercice du droit au congé parental. A défaut (...)

« Article 9

- § 1er. Le travailleur qui souhaite exercer le droit au congé parental, en avertit, par écrit et 3 mois à l'avance, l'employeur qui l'occupe.
Ce délai de 3 mois peut être réduit de commun accord entre l'employeur et le travailleur.
- § 2. La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visé au § 1er du présent article dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.
- § 3. Outre la proposition faite par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit, l'écrit visé au § 1er du présent article comporte la date de prise de cours et de fin du congé parental.

« Article 15

- § 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.
Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.
- § 2. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 9 ci-avant soit au plus tôt 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental, et cesse 2 mois après la date de fin de cette même période.
Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu à l'article 11 ci-avant.
Lorsque le congé parental est exercé de manière fragmentée, cette interdiction prend fin au plus tard à l'issue des 9 mois qui suivent la date de sa prise de cours en principe, soit la date à laquelle il aurait débuté en l'absence d'un report éventuel.
- § 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.
Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

Il résulte de ces dispositions que la protection contre le licenciement prend cours à la date de l'écrit visé à l'article 9 de la convention (art. 15, §2).

L'avertissement adressé le 1^{er} avril 2004 par Monsieur P. D à son employeur répond à cette définition.

- Le courrier prévoit que le congé prend cours à dater du mois de juillet : cette précision est suffisante en l'espèce et permet d'ailleurs à l'employeur d'invoquer (voir ci-dessous) que l'avertissement (2 avril) est adressé moins de trois mois avant le début du congé.
- La date de la fin du congé parental résulte implicitement de la mention de sa prise de cours et de sa durée.

Certes, la demande a été introduite par pli déposé à la Poste le 2 avril (reçue le même jour) alors que la CCT prévoit d'avertir trois mois à l'avance. Toutefois, l'employeur en déduit à tort une cause de nullité de la demande.

En effet, il ne résulte ni explicitement ni implicitement de la convention collective que le fait d'avertir l'employeur moins de trois mois avant la prise de cours de la période de congé parental fait obstacle à la prise de cours du délai de protection contre le licenciement. Ce délai d'avertissement permet à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour organiser l'entreprise suite à la demande (rappel : le congé parental est un droit) ; les parties peuvent convenir de réduire ce délai (art. 9, §1^{er}, alinéa 2) et l'employeur peut également reporter la prise de cours du congé lorsque le fonctionnement de l'entreprise le justifie (art. 11, §1^{er}), ce qui peut être particulièrement le cas lorsque le travailleur n'a pas averti suffisamment à l'avance. Enfin, le seul lien explicite que la convention prévoit entre ce délai et la protection contre le licenciement est que la protection contre le licenciement prend cours *au plus tôt* 3 mois avant la prise de cours de la période de congé parental (art. 15, §2).

En conclusion, contrairement à ce que soutient l'employeur, le courrier du 2 avril 2004 a ouvert à Monsieur P. D le droit de se prévaloir de la protection instaurée par l'article 15 de la convention.

§2. Motif du licenciement

4.

Alors que les circonstances du licenciement marquent le lien entre la demande de congé et le licenciement, les éléments avancés par l'employeur pour établir qu'il existe un motif suffisant étranger à la demande de congé parental ne sont pas convaincants.

En effet :

- Monsieur P. D travaillait au service de l'entreprise depuis près de cinq ans au moment de sa demande ; il n'est relevé aucune remarque, critique, ou autre avertissement pendant toute cette période. Monsieur P. D avertit son employeur de son souhait de prendre un congé parental le 1^{er} avril 2004 et cette demande est reçue le 2 avril par l'employeur. L'employeur ignore cette demande : ni accusé de réception, ni autre réaction. Le licenciement, non motivé, intervient le 19 avril, c'est à dire (le 2 avril étant un vendredi et le 19 un lundi), après deux semaines sans que le premier certificat de chômage -rédigé en juillet- mentionne aucun motif de licenciement.

- Apparaît ensuite, en août (sur demande de l'ONEm), un second certificat mentionnant un licenciement pour « restructuration ». Il ne suffit pas que l'employeur utilise ce mot ; il faut qu'il établisse que ce mot recouvre une réalité, que la restructuration est le motif du licenciement de Monsieur P. D. , et que ce motif est sans lien avec la demande de congé parental.
- Or, l'employeur ne produit rien de pertinent à cet égard. Aucun élément antérieur au licenciement ne permet de constater que l'entreprise se trouvait en difficulté : les documents (bilan, comptes de résultat, PV du conseil d'administration) sont tous postérieurs au licenciement. Monsieur P. D. est licencié alors qu'il venait d'avertir l'employeur de sa demande de congé parental, ce qui (à supposer même qu'il s'agisse d'un « choix ») ne permet pas d'écarter un lien entre ce licenciement et la demande introduite, d'autant que l'évolution des commissions de Monsieur P. D. n'est pas significative et que Monsieur P. D. n'avait jamais été interpellé à ce sujet.

Dans les circonstances propres à l'espèce, l'employeur n'établit pas qu'un motif suffisant étranger à l'exercice du droit au congé parental est à l'origine du licenciement (CCT 64, art. 15, §1er).

*

*

*

L'indemnité forfaitaire (six mois) prévue par l'article 15 de la convention est due. Il s'agit, en réalité, de dommages et intérêts alloués en raison d'un motif de licenciement pros crit par la loi et dont le montant est forfaitairement fixé par la loi.

Le montant alloué par le premier juge n'est pas contesté en appel.

Il n'y a pas lieu d'examiner la demande de Monsieur P. D. formulée à titre subsidiaire pour abus de droit de licencier, ni les moyens que la société oppose à cette demande.

B. Montant réclamé à titre de rémunération et de pécules de vacances

5.

Le tribunal n'a pas accordé de montant à ce titre et la cour ne constate pas que Monsieur P. D. réclame de tels montants en appel ni des montants qui feraient double emploi (ses conclusions, p.6). Cette contestation n'a pas d'objet.

C. Indemnité complémentaire de préavis.

6.

La citation signifiée le 18 avril 2005 réclame, notamment, le paiement de 6.864 € d'indemnité complémentaire de préavis et les intérêts légaux et judiciaires. Cette citation est notifiée dans le délai de un an à dater de la rupture (Loi du 3 juillet 1978, art. 15).

Par conclusions du 1^{er} septembre 2006 déposées devant le tribunal du travail, Monsieur P. D. a modifié sa demande portant à 9.698,85 € le montant réclamé à titre d'indemnité complémentaire de préavis et réclamant de calculer les intérêts sur le montant brut : il s'agit d'une modification de la demande visée par l'article 807 du Code judiciaire. Cette demande n'est pas prescrite.

Ceci avait déjà été correctement constaté par le tribunal (jugement, feuillet 8).

7.

Prenant en compte l'âge (33 ans), l'ancienneté (4 ans 8 mois) et la rémunération mensuelle brute (2.288 €), le tribunal a fixé la durée du préavis à six mois ; il a accordé un montant de 9.698,85 euros à titre d'indemnité complémentaire de préavis. A l'encontre du jugement, l'employeur estime, comme en première instance, qu'en fonction de l'ancienneté, de l'âge, et de la rémunération de Monsieur P. D. , le préavis accordé doit être estimé satisfaisant (p.27).

Cependant, il ne développe pas de critique précise alors que l'appréciation du premier juge est correcte et justifiée.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

8.

Le tribunal a accordé un montant de 102,54 € à titre d'intérêts de retard. La société se réfère à justice (ses conclusions, p.27).

Le tribunal a justifié ces intérêts (jugement, 10^e feuillet) : il s'agit d'intérêts échus sur les montants échus de rémunération, primes, pécules, qui auraient dû être payés le 30 avril 2004 et que l'employeur a versé seulement le 5 juillet 2004.

Le jugement doit être confirmé sur ce point.

9.

Par ailleurs, le tribunal a accordé les intérêts au taux légal sur le montant net de l'indemnité complémentaire de préavis à dater du 30 avril 2004 et sur le montant brut à partir du 1^{er} juillet 2005. La société invoque que l'arrêté royal du 3 juillet 2005 ne s'applique pas à la cause. Monsieur P. E ne conclut pas sur ce point.

Il n'est pas contesté que, jusqu'à la modification apportée par la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprise (art. 82), les intérêts légaux dus par application de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 doivent être calculés sur le montant net de la rémunération.

Cette modification s'applique à la rémunération dont le droit au paiement naît à partir du 1er juillet 2005 (AR du 3 juillet 2005, Mon. 12 juillet ; confirmé avec effet au 1^{er} juillet 2005 par la loi du 8 juin 2008, art. 69, Mon. 16 juin).

En l'espèce, le droit à l'indemnité complémentaire de préavis est né avant le 1^{er} juillet 2005. Les intérêts légaux sont dus sur le montant net de l'indemnité. *Le jugement doit être réformé en ce qu'il accorde les intérêts sur le montant brut de l'indemnité complémentaire à dater du 1^{er} juillet 2005.*

D. Demande reconventionnelle de la société : dommages et intérêts

10.

Le tribunal a considéré que la demande principale de Monsieur P. D étant déclarée fondée, la demande reconventionnelle de la société doit être déclarée non fondée. La société réitère sa demande en appel et soutient que « l'intimé invoque n'importe quoi pour les besoins de la cause » en se référant aux accusations formulées en page 10 des conclusions d'appel. Elle considère que Monsieur P. D a commis un abus de droit.

11.

En page 10 de ses conclusions, Monsieur P. D fait allusion aux liens existant entre la société appelante et une autre société, BDO ; il commente sur cette base la pièce 8 produite par la société.

La pièce 8 est le PV du conseil d'administration du 25 mai 2005 ; ce PV a été produit par la société pour établir la réalité de la mesure de restructuration invoquée. Le 1er feuillet de cette pièce mentionne la société BDO dans la rubrique 1., sous le titre « discussion et approbation du bilan et des comptes de résultat clôturés au 31.12.04 – proposition d'affectation du résultat ». La société, qui a la charge de la preuve de sa demande, n'explique pas en quoi, par son commentaire critique et en citant la société BDO, Monsieur P. D a formulé des accusations justifiant l'allocation de 1000 € de dommages et intérêts.

E. Dépens

12.

Monsieur P. D demande que la société soit condamnée aux dépens des deux instances.

En première instance, le tribunal a condamné la société aux dépens de première instance et a déjà liquidé ces dépens au montant de 331,64 €, montant que réclame à nouveau Monsieur P. D. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

Les dépens d'appel sont à charge de la société.

Monsieur P. D liquide l'indemnité de procédure à 4.000 € .
Compte tenu des demandes en appel, le montant de base de l'indemnité de
procédure est de 2.000 € ; Monsieur P. D ne justifie pas le montant
supérieur qu'il réclame.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Dit l'appel non fondé, sous la seule réserve que les intérêts légaux doivent
être calculés sur le montant net de l'indemnité compensatoire de préavis y
compris après le 1^{er} juillet 2005.

En conséquence ;

- Réforme le jugement en ce qu'il condamne la S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS à majorer l'indemnité complémentaire de préavis des intérêts au taux légal sur le montant net correspondant à dater du 30 avril 2004 et sur le montant brut à partir du 1^{er} juillet 2005 ;
- Dit que les intérêts sont dus sur le montant net de l'indemnité complémentaire de préavis à dater du 30 avril 2004 et aussi après le 1^{er} juillet 2005 ;
- Confirme le jugement pour le surplus, y compris concernant les dépens,

Met les dépens d'appel à charge de la S.A. BUSINESS OFFICE PRODUCTS ; fixe les dépens d'appel de Monsieur P. D à 2000 €
(montant de base de l'indemnité de procédure).

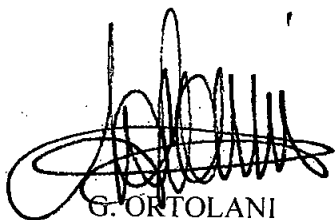
Ainsi arrêté par :

A. SEVRAIN Conseiller

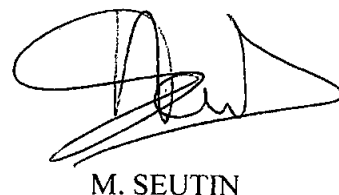
S. KOHNENMERGEN Conseiller social au titre d'employeur

M. SEUTIN Conseiller social au titre d'employé

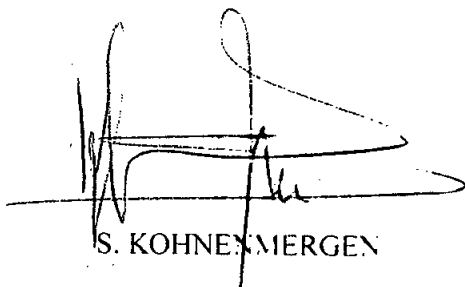
Assistés de G. ORTOLANI Greffier



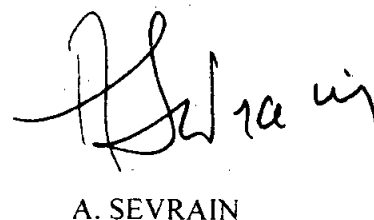
G. ORTOLANI



M. SEUTIN



S. KOHNENMERGEN

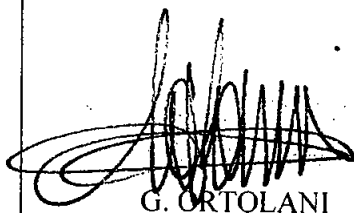


A. SEVRAIN

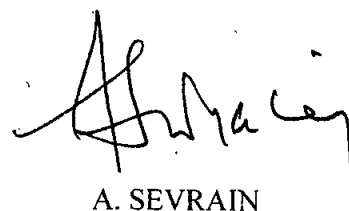
et prononce à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de
Bruxelles, le vingt et un avril deux mille neuf, où étaient présents :

A. SEVRAIN Conseiller

G. ORTOLANI Greffier



G. ORTOLANI



A. SEVRAIN

