

Rep.N°.
2012/892

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 MARS 2012

4^{ème} Chambre

Contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

LA S.A. AMP, dont le siège social est établi à 1081 Bruxelles, rue
de la Petite Ile, 1 ;

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
Comparaissant par son conseil Maître De Leersnyder, avocat à
Bruxelles,

Contre :

Monsieur R S

Intimé au principal,
Appelant sur incident,
Comparaissant par son conseil Maître Delporte, avocat à Bruxelles.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par la S.A. AMP contre le jugement contradictoire prononcé par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles le 4 octobre 2010, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 15 novembre 2010 ;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Monsieur S reçues au greffe de la Cour le 30 juin 2011 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la SA AMP reçues au greffe de la Cour le 4 octobre 2011 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 8 février 2012.

I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont partant recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il sied de rappeler que Monsieur S a été engagé le 2 novembre 1977 par la SA. AGENCE ET MESSAGERIE DE LA PRESSE en qualité d'employé pour réaliser essentiellement des travaux administratifs.

Monsieur S dirigea à partir du 1^{er} janvier 1999 l'activité de transport pour compte de tiers de la société.

Sa fonction fut encore revue et étendue en 2009. Le titre de « *manager transport national* » lui fut conféré.

La S.A. AMP a licencié Monsieur S pour motif grave le 7 octobre 2008.

Le courrier qui lui fut notifié à cette date est libellé comme suit :

« En votre qualité de Responsable du Transport National au sein de notre société, il vous appartient de négocier les tarifs des prestations confiées aux transporteurs indépendants.

A plusieurs reprises, vous avez affirmé - juré même - que les tarifs des transporteurs n'augmenteraient pas.

Nous avons reçu une facture du transporteur TCM concernant les prestations du mois de septembre ET une facture complémentaire portant sur modification (c'est-à-dire augmentation) de tarif

Interrogé à ce sujet, vous nous avez assuré qu'il s'agissait d'une erreur et que le montant de cette facture complémentaire nous serait crédité par le transporteur ; vous l'avez d'ailleurs confirmé publiquement lors de la réunion budgétaire du vendredi 3 octobre 2008 au matin.

Nous avons constaté le lundi 6 octobre que le vendredi 3 octobre 2008 après-midi, vous aviez changé la tarification de ce transporteur vous-même dans le système informatique SAP afin que la facture et son complément soient acceptées par ce système et que l'augmentation n'apparaisse plus comme une anomalie ; cette manipulation ne nous aurait donc pas permis, dans le futur, de constater une modification de tarif !

Le lundi 6 octobre 2008, nous vous avons questionné à ce propos : vous avez reconnu les faits mais avez prétendu « vous être trompé en changeant la base de données » ; fait étrange, dans la mesure où vous n'accédez jamais personnellement à cette base de données et que ce sont vos collaborateurs qui s'en chargent habituellement.

Vous avez, en cette occurrence, commis un faux, provoquant ainsi une rupture totale de confiance, et justifiant votre licenciement sans indemnité ni préavis pour faute grave ».

Monsieur S. contesta le motif grave allégué et adressa le 16 octobre 2008 un courrier à la S.A. AMP, par l'intermédiaire de son conseil, Maître Christiaan Delporte.

Ce dernier précisait dans ce courrier les circonstances de fait lui reprochées expliquant comme suit que Monsieur S. n'avait à aucun moment commis une faute, ni n'avait voulu dissimuler quoi que ce soit :

« Il a accompli sa mission avec détermination et avec la même conscience professionnelle avec laquelle il a toujours agi auparavant.

A cet égard, Monsieur S. précise qu'il a effectivement, dans un premier temps, accordé au transporteur TCM une légère augmentation du tarif (équivalente à 5%) et ceci parce qu'il estimait que ceci se justifiait eu égard, notamment, au prix fort bas pratiqué par cette société et au degré de satisfaction des services rendus par cette dernière.

Cependant, il est apparu par la suite que ce transporteur a, en réalité, commis plusieurs erreurs dans le courant du mois de septembre, ce qui a justifié que Monsieur S. annule cette augmentation. TCM a d'ailleurs accepté cette situation puisque

cette société a consenti d'émettre une note de crédit destinée à annuler la facture d'augmentation.

Cette note de crédit devait être émise au retour du responsable de la société TCM, qui se trouvait à Barcelone (soit à partir du 8 octobre 2008).

Loin de vouloir masquer l'augmentation, et en l'attente de la remise de la note de crédit, mon client a veillé, avec l'aide de son adjointe, à ce qu'entretemps l'augmentation de la tarification soit reprise dans le système informatique SAP dès le 3 octobre 2008 et ce en vue de permettre l'acceptation temporaire tant de la facture que de la facture complémentaire.

En agissant de la sorte, Monsieur S. n'a d'évidence rien voulu dissimuler, bien au contraire.

Il résulte des explications qui précèdent que mon client a donc agi sans avoir commis le moindre manquement dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le licenciement pour motif grave de mon client est par conséquent irrégulier ».

Le conseil de Monsieur S. précisait comme suit dans ce même courrier les motifs graves pour lesquels il estimait que la S.A. AMP avait adopté un comportement fautif gravement préjudiciable à son client :

« Durant sa longue carrière mon client n'a jamais démerité, bien au contraire. L'évolution de ses fonctions au sein de la société témoigne en revanche de son dévouement et de son attachement à l'entreprise.

Par ailleurs, la dernière évaluation réalisée pour l'année 2006 a reconnu le travail exceptionnel réalisé par Monsieur S en ces termes :

' Robert a offert un travail exceptionnel dans la reprise du transport par SMB, bravo et merci.'

Monsieur S. m'expose que la situation s'est envenimée depuis la nomination de Monsieur V. comme administrateur délégué de la société au mois de janvier 2008.

Depuis lors, il m'indique avoir manifestement fait l'objet d'une 'attention particulière' visant à le prendre en défaut.

C'est manifestement dans ce contexte qu'il y a lieu de resituer les faits invoqués dans la lettre de licenciement pour motif grave du 7 octobre 2008.

Pour tenter de conforter sa thèse, la société n'a pas hésité d'imputer dans la lettre de licenciement certains propos, affirmations ou

déclarations à Monsieur S , qu'il n'a jamais tenus ni reconnus ou qui sont alors totalement isolés de leur contexte.

En agissant de la sorte, la société a fait preuve d'un manque élémentaire de bonne foi. Monsieur S a été fortement choqué par la teneur de l'entretien le 6 octobre 2008.

Lors de cet entretien vous avez refusé d'écouter mon client et lui avez indiqué qu'il était impossible de continuer à lui confier la fonction de la direction du transport.

Vous lui avez précisé qu'une autre fonction lui serait proposée.

Totalement anéanti par cet entretien mon client s'est rendu le lendemain auprès de son médecin qui lui a délivré un certificat d'incapacité de travail pour une durée d'une semaine à dater du 7 octobre 2008.

Nonobstant ce fait, vous avez harcelé téléphoniquement mon client à plusieurs reprises en vue de le rencontrer et de lui proposer une alternative au licenciement pour motif grave.

Une rencontre s'est finalement tenue dans un débit de boisson le 8 octobre 2008 à 17h30 en présence de l'épouse de mon client.

A cette occasion vous avez tenté à nouveau de profiter de l'état de faiblesse psychologique et physique de mon client en lui proposant soit la réintégration dans une fonction amoindrie, sans pouvoir financier, soit son licenciement pour motif grave.

Ce chantage au maintien de l'emploi en de telles circonstances s'est révélé scandaleux aux yeux de mon client d'autant qu'il est apparu par la suite que la société avait déjà adressé la lettre de licenciement pour motif grave le 7 octobre 2008. Ceci ressort du cachet de la poste sur l'enveloppe de l'envoi de cette lettre.

Mon client m'informe que vous répandez auprès de tiers, des bruits selon lesquels mon client aurait été licencié pour abus d'utilisation de la carte de crédit de la société (alors qu'il ne dispose pas d'une telle carte). Ceci est totalement inacceptable.

Mon client demandera en justice que ces personnes soient entendues.

Eu égard à ce qui précède, Monsieur S. estime pouvoir prétendre à une somme de 15.000€ au titre de dommages et intérêts en raison de la faute commise par la société à l'occasion de son licenciement. »

Le conseil de la S.A. AMP adressa le 17 octobre 2008 au conseil de Monsieur S un courrier en réponse libellé comme suit :

« (...) Je suis consulté par la société AMP qui me remet votre courrier de ce 16 octobre ; ce qui me donne le plaisir de vous rencontrer.

Vous voudrez bien noter que la société AMP maintient que votre

client a commis une faute grave.

Le présent courrier répondant à votre lettre du 16 octobre courant, vous voudrez bien le considérer comme officiel. »

Constatant qu'aucune solution ni accord ne pouvait être trouvé, compte tenu de la réponse qui lui était adressée, Monsieur S _____ cita, le 26 novembre 2008, la S.A. AMP devant le Tribunal du travail de Bruxelles afin de voir celle-ci condamnée à lui payer

- la somme de 209.367,90 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts au taux légal depuis le 7 octobre 2008 et des intérêts judiciaires ;
- la somme de 15.000 € à titre de dommages et intérêts en raison du préjudice moral subi à majorer des intérêts judiciaires ;
- la somme de 5.000 € brut provisionnels à titre d'arriérés de rémunération des heures supplémentaires prestées entre le 21 septembre et le 28 septembre 2008 à majorer des intérêts au taux légal depuis le 30 septembre 2008 et des intérêts judiciaires ;
- les dépens de l'instance (5.000 € + 139,62 €).

Le Tribunal a dans son jugement prononcé le 4 octobre 2010 considéré que la S.A. AMP n'établissait pas la réalité du motif grave allégué.

Il a partant condamné la S.A. AMP à payer à Monsieur S _____ une indemnité compensatoire de préavis, qu'il a estimé pouvoir fixer raisonnablement à la somme de 174.437,25 € correspondant à trente mois de rémunération, cette somme étant majorée des intérêts à partir du 7 octobre 2008.

Le Tribunal a toutefois débouté Monsieur S _____ de sa demande de dommages et intérêts considérant qu'il n'établissait pas la réalité d'un comportement fautif dans le chef de la société.

Le Tribunal a condamné la S.A. AMP aux dépens de l'instance liquidés par Monsieur S _____ à la somme de 5.139,62 €

La S.A. AMP a interjeté appel de ce jugement.

Elle fait grief au premier juge d'avoir mal apprécié en fait et en droit les éléments de la cause.

Elle entend faire observer que, malgré des directives relatives à l'interdiction d'augmenter le budget des transporteurs, Monsieur S _____ a procédé à des augmentations.

Elle précise que Monsieur S _____ a confirmé que les budgets des transporteurs n'augmenteraient pas, alors qu'il avait déjà procédé à ces augmentations.

La S.A. AMP qui soutient donc que Monsieur S _____ lui a menti, ajoute qu'une fois placé devant ses responsabilités et une facture complémentaire celui-ci a déclaré qu'il s'agissait d'une erreur mais a modifié le système informatique afin que les augmentations accordées soient tout de même acceptées.

Elle déclare que ce procédé, lorsqu'il fut découvert a rompu définitivement toute confiance entre parties, ce qui justifie, selon elle, le licenciement pour motif grave de Monsieur S

La S.A. AMP reproche notamment au premier juge d'avoir considéré que les explications de Monsieur S étaient « *cohérentes et plausibles* ».

Elle considère d'une part que ces explications ne sont pas plausibles, et d'autre part que « *juridiquement il ne suffit pas que des explications soient plausibles pour être admises, il faut qu'elles soient dûment démontrées, ce qui n'est pas le cas en l'espèce* ».

La S.A. AMP sollicite partant la réformation du jugement déféré.

A titre subsidiaire, elle invite la Cour à prendre pour base de calcul de la rémunération la somme de 67.591,17 € et de considérer qu'une indemnité compensatoire de préavis est suffisante.

Monsieur S a formé quant à lui un appel incident.

Il postule une indemnité compensatoire de préavis de 209.367,90 € bruts considérant que l'indemnité compensatoire de préavis au paiement de laquelle le premier juge a condamné la S.A. AMP ne correspond pas à un préavis convenable eu égard notamment à son âge et à son ancienneté au moment du licenciement.

Monsieur S fait également grief au premier juge de ne pas lui avoir octroyé les dommages et intérêts qu'il demandait.

Il postule à ce titre la somme de 15.000 €.

III. EN DROIT

Il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, le motif grave justifiant le licenciement d'un travailleur sans préavis ni indemnité est défini comme étant « *toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'employeur et le travailleur* ».

La Cour relève d'emblée que la S.A. AMP qui invoque plusieurs fautes graves expressément précisées dans sa lettre de notification des motifs de rupture adressée à Monsieur S le 7 octobre 2008 ne contredit pas valablement ce dernier lorsqu'il expose que l'appelante lui a proposé le 8 octobre 2007, alors qu'elle lui avait déjà envoyé la lettre de rupture une « *fonction amoindrie* ».

Certes le conseil de la S.A. AMP a entendu, en termes de plaidoiries, justifier cette attitude en faisant état de ce que sa cliente avait adopté un comportement humain en ne voulant pas laisser Monsieur S sans emploi précisant que ce comportement ne pourrait lui être reproché.

Monsieur S. qui soutient que la S.A. AMP a tenté de le rétrograder, sous la menace d'un licenciement pour motif grave au cas où il refuserait cette proposition, considère que par ce comportement qu'il qualifie d'abusif, l'appelante laisse clairement apparaître qu'elle n'a jamais pu considérer qu'il se serait rendu coupable d'une faute grave justifiant son licenciement sans préavis ni indemnité.

La Cour qui rappelle que « *pour apprécier la gravité du motif invoqué, le juge peut prendre en considération des faits survenus après le congé* » (C Wantiez et D. Votquenne, Le licenciement pour motif grave, De Boeck et Larcier, 2005, p. 21), relève que la S.A. AMP ne contredit pas, l'allégation de Monsieur S selon laquelle il a été invité à plusieurs reprises le 7 et le 8 octobre 2008, alors que le courrier lui notifiant la rupture de son contrat lui avait déjà été envoyé, à accepter un autre emploi moindre.

Comme cela fut précisé ci-avant le conseil de la S.A. AMP dont les conclusions déposées au greffe ne contiennent aucun développement à ce propos, a entendu justifier cette attitude en invoquant d'une part le souci d'humanité de sa cliente et d'autre part le fait que l'emploi proposé n'impliquait pas une confiance identique dès lors qu'il ne concernait pas ou pouvait ne pas concerner un poste impliquant une gestion financière ou comptable.

La Cour rappelle que le motif grave invoqué par la S.A. AMP ne concerne pas une faute résultant d'un manquement ou d'une incompétence professionnelle, mais un mensonge et un faux dont Monsieur S se serait rendu coupable, c'est-à-dire un comportement ébranlant la confiance de l'appelante.

Celle-ci précise d'ailleurs clairement dans la lettre de notification des motifs de rupture « *Vous avez (...) commis un faux, provoquant ainsi une rupture totale de confiance et justifiant votre licenciement sans indemnité ni préavis pour faute grave* ».

La Cour considère que la S.A. AMP ne peut raisonnablement et valablement, en même temps, faire état d'une faute entraînant de façon immédiate et définitive la rupture de confiance, et proposer un autre emploi, fût-il exempt de responsabilités comptables ou financières et proposé pour des raisons humanitaires, celles-ci apparaissant avoir manifestement été avancées pour justifier un comportement dont l'incohérence ôte toute crédibilité à la gravité du motif de rupture allégué.

Lorsqu'un employeur considère que la confiance qu'il a dans un employé est totalement rompue, et de façon définitive, pour avoir commis un faux et adopté une attitude mensongère, il n'est pas raisonnablement imaginable qu'il puisse au moment où il rompt le contrat et le lendemain, redonner à nouveau et soudainement sa confiance à cet employé parce qu'il exercerait une fonction n'ayant plus d'implications financières.

Offrir un emploi exempt de responsabilités financières permet certes de réduire les conséquences d'une éventuelle faute, mais ne permet pas de restaurer ni de rétablir une confiance prétendument totalement perdue dont l'ébranlement a précisément entraîné une rupture contractuelle pour motif grave.

La Cour entend relever que la Cour du travail de Mons a, considéré, dans le même sens, que le fait de mener, après le licenciement une négociation pour rétablir les relations contractuelles, ne permet pas de considérer que la faute reprochée était grave au point de rendre définitivement impossible la poursuite du contrat (C.T. Mons, 1^{er} mars 1999, J.T.T., 2000, 62).

Il résulte de ce qui précède que le motif grave allégué n'est pas valablement justifié.

La Cour entend préciser, pour autant que de besoin, qu'à supposer même que la S.A. AMP n'eût pas adopté l'attitude incohérente dont il a été fait état ci-avant et dont il a été précisé qu'elle était incompatible avec l'évocation d'un motif grave au sens où cette notion est définie par l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978, elle n'eût pu constater au vu des éléments de la cause que la S.A. AMP justifie à suffisance un comportement fautif dans le chef de Monsieur S.

Il ressort en effet d'abord des éléments du dossier, que Monsieur S disposait des pouvoirs nécessaires pour diriger, organiser, gérer et assurer la mise en place de transport, et avait ainsi le pouvoir de négocier les tarifs avec les transporteurs.

Il ne ressort d'aucun élément que l'obligation de respecter, autant que possible, un budget alloué impliquait que les tarifs du transport ne pourraient être augmentés en cours d'année.

Il n'est pas davantage établi que Monsieur S ait été tenu de solliciter quelque autorisation préalable en cas d'écartement d'un tarif par rapport au budget.

Monsieur S précise à ce propos, sans être contredit par l'appelante qu'il fut ainsi, durant le premier trimestre de l'année 2008, amené à accorder une augmentation de tarifs à des transporteurs de la région, sans se voir adresser quelque remarque ou observation.

Il apparaît dès lors qu'en décidant d'accorder une augmentation de 5 % des tarifs, au transporteur TCM, Monsieur S n'a pas pris une décision contraire aux prérogatives et responsabilités qui étaient attachées à sa fonction.

C'est donc à tort que la S.A. AMP soutient dans sa requête d'appel que « *le seul fait d'avoir accordé une augmentation constituait un motif grave* ».

En ce qui concerne les adaptations comptables effectuées, on rappellera que Monsieur S précise qu'il n'a eu connaissance qu'au cours du mois de septembre 2008 des plaintes à l'encontre du transporteur précité, de sorte qu'il fit savoir à celui-ci que l'augmentation ne pourrait finalement lui être octroyée.

Monsieur S précise également que dans la mesure où la société TCM avait établi une facture, et une facture complémentaire (tenant compte de l'augmentation de 5 %) le 15 septembre 2008 et que ces factures avaient été déjà adressées à la société, il demanda à la société TCM d'établir une note de crédit correspondant au montant de l'augmentation de 5 % et ce lors d'un entretien téléphonique le 1^{er} octobre 2008 avec Monsieur C.

La société TCM ayant admis les reproches formulés à son égard ainsi que l'absence d'augmentation de leur tarif compte tenu de ces erreurs, confirma également, par lettre du 2 octobre 2008 l'émission prochaine d'une note de crédit, dès le retour en Belgique du gérant de la société.

Cette note de crédit a été effectivement adressée par la société TCM à la S.A. AMP.

Monsieur S. considère que les allégations de l'appelante selon lesquelles « *diverses prestations ont été facturées sur une base supérieure* » ne sont pas compréhensibles, la seule facture « *litigieuse* » étant celle déposée en pièce 11 du dossier de la société pour un montant total hors TVA de 3.574 €.

La note de crédit qui a été adressée par TCM, à la société AMP porte sur le même montant de 3.574 € hors TVA, ainsi que cela ressort de la pièce 18 du dossier de l'appelante.

Monsieur S. explique que dans la mesure où chaque pièce comptable devait être enregistrée dans le système comptable, il a estimé qu'il y avait lieu d'appliquer cette règle en faisant accepter par le système comptable SAP, la facture mensuelle du transporteur TCM, ainsi que sa facture puisqu'il était en possession de la lettre de ce transporteur confirmant l'établissement d'une note de crédit.

Monsieur S. précise que lorsqu'il a obtenu, par son courrier du 2 octobre 2008, la confirmation de ce que le transporteur TCM acceptait, de ne pas augmenter ses tarifs et par conséquent d'adresser une note de crédit annulant l'augmentation précédemment adressée à la société, il a pu effectivement confirmer lors de la réunion du vendredi 3 octobre 2008, que le tarif de ce transporteur ne serait pas augmenté et que le montant de la facture complémentaire serait crédité par le transporteur par l'établissement prochain d'une note de crédit.

Monsieur S. considère que la S.A. AMP n'établit nullement qu'il a, à un quelconque moment, tenté de masquer ou cacher quoi que ce soit.

Il précise qu'au contraire, interrogée par les deux employés de la société Price Waterhouse Coopers, le 29 octobre 2008, Madame D., qui l'assistait a déclaré qu'il lui avait effectivement demandé d'adapter le prix du tarif de TCM afin que la facture soit acceptée dans le système comptable et de remettre ensuite le prix à sa valeur originale.

Monsieur S. considère qu'il établit bien ainsi qu'il n'avait aucune intention de « *cacher* » une quelconque augmentation de tarif du transporteur TCM, et entend ajouter qu'il n'a jamais déclaré s'être « *trompé en changeant la base de données* » lorsqu'il fut interrogé par son employeur le 6 octobre 2008, ni encore « *avoir confirmé que le budget des transporteurs n'augmenterait pas, alors qu'il avait déjà procédé à ces augmentations* » de tels propos n'étant nullement établis par l'appelante.

La Cour qui constate, toujours pour autant que de besoin, que la S.A. AMP n'infirme pas valablement les explications et arguments donnés par Monsieur S., considère qu'à supposer même que ceux-ci n'eussent pu être seulement

considérés comme « *plausibles* » la solution du litige sur ce point n'aurait pas été différente dès lors qu'ainsi que Monsieur S. le rappelle très pertinemment, en termes de conclusions il appartient à la S.A. AMP « *d'établir l'ensemble des faits qu'elle a invoqué à l'appui de sa décision (...), mais également d'établir que les explications de Monsieur S. seraient contraires à la réalité* » ce qu'elle ne fait pas.

L'appel n'étant donc pas fondé sur ce point, Monsieur S. doit se voir octroyer une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour rappelle à ce propos que la S.A. AMP conteste à titre subsidiaire la durée du préavis convenable évaluée par Monsieur S. mais aussi par le premier juge.

La S.A. AMP conteste également la prise en considération d'un bonus équivalent à celui de l'année 2007, pour le calcul de la rémunération de base.

La Cour considère, en ce qui concerne cette contestation afférente au bonus, que c'est à tort que la S.A. AMP soutient que le bonus attribué en 2007 ne peut être pris en compte dès lors d'une part qu'il concerne l'année qui précède celle du licenciement, et d'autre part que Monsieur S. ne démontre pas avoir droit à un bonus pour l'année 2008.

En effet, la S.A. AMP ne contredit pas valablement la motivation du premier juge qui a pertinemment précisé que :

« si le Tribunal peut admettre qu'un bonus varie d'une année à l'autre et que le bonus des 12 derniers mois ne doit pas automatiquement être pris en compte pour estimer le bonus de l'année du licenciement, il demeure qu'en l'espèce, le bonus de 2007 est le seul élément dont dispose le Tribunal pour estimer le bonus qui aurait été dû en 2008. Les bonus des années précédentes ne sont pas fournis et aucun élément ne vient démontrer qu'en 2008 l'avantage aurait été moindre.

Le bonus de 2007 est dès lors le seul élément objectif sur lequel peut se baser le Tribunal pour estimer le bonus à intégrer dans la rémunération de base. »

En ce qui concerne l'évaluation du délai convenable de préavis, la Cour estime qu'eu égard aux critères devant être pris en compte, et notamment l'âge de Monsieur S. au moment de son licenciement soit cinquante-cinq ans, son ancienneté, soit trente ans, un préavis de trente-quatre mois apparaît convenable.

Il y a dès lors lieu de condamner la S.A. AMP à payer à ce titre à Monsieur S. la somme de 197.736,35 € majorée des intérêts au taux légal à partir du 7 octobre 2008 jusqu'à son parfait paiement.

L'appel incident est partant fondé dans cette mesure.

En ce qui concerne enfin des dommages et intérêts postulés par Monsieur S., la Cour constate que certains faits et comportements qu'il reproche à la S.A. AMP et pour lesquels il demande réparation, comme les rumeurs que l'appelante aurait propagées selon lesquelles il aurait abusé de sa carte de crédit

de la société ou la publicité que l'appelante aurait donné à des manquements erronément allégués, ne sont pas établis.

La Cour relève par ailleurs que Monsieur S. ne justifie pas non plus à suffisance le dommage résultant de certaines fautes dont il prétend avoir été la victime, et qui ne serait pas indemnisé par l'indemnité compensatoire de préavis qui lui est octroyée.

Ainsi, s'il ne peut être nié qu'un licenciement qui intervient après trente années au service du même employeur est susceptible d'entraîner des séquelles d'ordre psychologique pouvant nécessiter un suivi médical, il n'apparaît pas, en l'espèce que Monsieur S. justifie à suffisance que les séquelles psychologiques et physiques dont il fait état résultent de circonstances distinctes du licenciement qui se trouve indemnisé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis, laquelle est précisément calculée en prenant en considération notamment son ancienneté et son âge.

La Cour constate toutefois que le fait que la S.A. AMP a proposé une autre fonction moindre à Monsieur S., alors qu'elle lui avait déjà envoyé la lettre de rupture, n'est quant à lui pas contestable. Il l'est d'autant moins que si l'appelant n'a développé aucun argument à ce propos dans ses conclusions, son conseil a, en termes de plaidoiries, tenté d'en donner une explication et une justification.

Comme cela fut précisé et longuement développé dans les motifs ci-avant, les explications données par le conseil de l'appelante à ce propos sont dénuées de cohérence et de pertinence dès lors que la S.A. AMP ne pouvait, en même temps, faire état d'une faute entraînant immédiatement et définitivement la rupture totale de confiance avec Monsieur S., et lui proposer un autre emploi moindre, pour des raisons prétendument humanitaires.

Si Monsieur S. voit dans cette attitude, un manquement flagrant à l'exécution de bonne foi du contrat de travail dans le chef de la S.A. AMP, la Cour considère en tout cas ce comportement comme relevant d'une légèreté blâmable, et partant, d'une faute manifeste.

Le préjudice qui en résulte, distinct de celui réparé par l'indemnité de rupture octroyée laquelle a un caractère forfaitaire, est d'ordre purement moral.

Il doit seul faire l'objet d'une réparation, à l'exclusion donc de celui qui est sollicité en compensation d'autres fautes reprochées à la S.A. AMP, dont Monsieur S. fait état et qui ne sont pas établies à suffisance, comme cela fut précisé ci-dessus.

La demande de Monsieur S., à titre de dommages et intérêts pour l'ensemble des comportements reprochés à la S.A. AMP ayant été évaluée par celui-ci à 15.000 €, la Cour estime pouvoir limiter la condamnation de la S.A. AMP à lui payer à titre du seul dommage reconnu ci-avant, la somme de 6.000 €.

L'appel incident sur ce point est également partiellement fondé dans la mesure précisée ci-avant.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit l'appel principal non fondé,

En déboute l'appelante,

Dit l'appel incident partiellement fondé en ce que :

- il y a lieu de condamner la S.A. AMP à payer à Monsieur S à titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme brute de 197.736,35 € majorée des intérêts moratoires à dater du 7 octobre 2008, en lieu et place de celle de 174.473,25 € bruts octroyée par le Tribunal
- il y a lieu de condamner la S.A. AMP à payer à Monsieur S la somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice moral subi, majorée des intérêts judiciaires.

Réforme le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel incident précisée ci-avant, et le confirme pour le surplus,

Condamne en outre la S.A. AMP aux frais et dépens de l'appel liquidés par Monsieur S à la somme de 5000 €, et lui délaisse les siens propres.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

D. DETHISE,

M. SEUTIN,

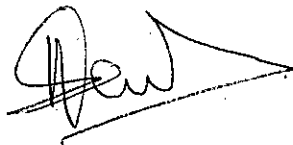
Assistés de Ch. EVERARD,

Conseiller,

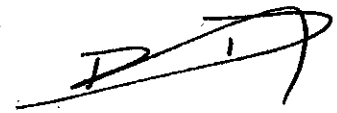
Conseiller social au titre d'employeur,

Conseiller social au titre d'employé,

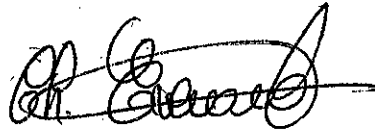
Greffier



M. SEUTIN



D. DETHISE



Ch. EVERARD,



X. HEYDEN,

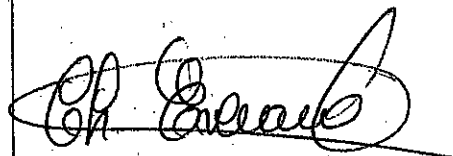
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 28 mars 2012 où étaient présents :

X. HEYDEN,

Ch. EVERARD,

Conseiller,

Greffier



Ch. EVERARD,



X. HEYDEN,