

Copie
Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles
art. Autres
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire

2015 / 1111

Date du prononcé

22 avril 2015

Numéro du rôle

2013/AB/781

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000158891-0001-0032-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

La SA BELAUBADE, dont le siège social est établi à 1190 BRUXELLES, Avenue Molière 143,

partie appelante au principal, partie intimée sur incident
représentée par Maître BERAUDO Frédérique loco Maître VANHAVERBEKE Pierre, avocat à
BRUXELLES,

contre

Monsieur D

partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
représentée par Maître MICHIELSEN Sylviane, avocat à BRUXELLES.

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

Vu l'ordonnance de Madame la première Présidente en vertu de l'article 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire dd 28 janvier 2015 ;

Vu l'appel interjeté par la société Belaubade contre le jugement contradictoire prononcé le 27 mai 2013 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Bruxelles (R.G. n° 11/2797/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 25 juillet 2013 ;

┌ PAGE 01-00000158891-0002-0032-02-01-4 ┐



Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire du 4 septembre 2013 fixant sur base de l'article 747 §1 du Code judiciaire une date de plaidoiries et des délais pour le dépôt de conclusions ;

Vu les différentes conclusions déposées par monsieur Jean d ;

Vu les différentes conclusions déposées par la société Belaubade ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 25 mars 2015 ;

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

II. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. En effet, l'appel a été formé le 25 juillet 2013 alors que le jugement a été signifié le 28 juin 2013 selon les précisions données par monsieur d . La recevabilité de l'appel incident n'est pas contestée.

III. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes originales étaient les suivantes :

Monsieur d sollicitait la condamnation de la société Belaubade à lui payer les sommes provisionnelles suivantes :

- 19.734,70 € à titre de prime 2010 et pécules de vacances sur prime, à majorer des intérêts depuis le 31 juillet 2010 pour moitié et le solde depuis le 15 décembre 2010 ;
- 25.504,40 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010 ;
- 25.114,66 € bruts à titre d'indemnité d'éviction, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010 ;
- 6.693,76 € bruts réparant l'absence de paiement de pécule de vacances sur la rémunération variable, à majorer des intérêts depuis le 30 juin 2008 (date moyenne) ;
- 37.672,17 € bruts à titre d'indemnité de protection et d'indemnité pour licenciement abusif, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010 ;
- 1 € provisionnel à titre de complément de prime et pécule de vacances pour la prime 2009.



Il sollicitait par ailleurs la condamnation de la société Belaubade à communiquer toutes les pièces comptables probantes relatives au chiffre d'affaires du territoire de monsieur d
notamment en ce qui concerne le client Z au Luxembourg pour les années 2009 et 2010.

Par jugement du 27 mai 2013, le Tribunal du travail a décidé ce qui suit :

➤ En ce qui concerne la demande principale :

- Déclare celle-ci recevable et partiellement fondée,
- Condamne Belaubade au paiement d'un solde provisionnel d'indemnité compensatoire de préavis de 18.178,31 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15/12/2010,
- Condamne Belaubade à la prime 2010 fixée provisionnellement à 13.120,80 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15/12/2010,
- Condamne Belaubade au paiement d'une indemnité d'éviction fixée provisionnellement à 24.695,82 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15/12/2010,
- Condamne Belaubade à payer les arriérés de pécule de vacances sur la rémunération variable payée soit 6.693,76 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27/01/2011,
- Condamne Belaubade au paiement de l'indemnité de protection fixée provisionnellement à 37.043,73 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15/12/2010,
- Condamne Belaubade à 1 € provisionnel à valoir sur le complément de prime 2009 et le pécule de vacances afférent.
- Condamne Belaubade sur base de l'article 871 CJ, à produire les pièces suivantes :
 - Toutes les factures du client Z pour l'année 2009
 - Le bilan et les comptes de résultats détaillés 2009
 - Les déclarations TVA 2009 avec listing des clients
 - Les comptes de résultats 2010 et leurs annexes
 - Toutes les factures 2010 relatives aux ventes de la Wallonie, de Bruxelles et du GD Luxembourg, en ce compris les ventes INNO
 - Les fiches clients des secteurs susmentionnés
 - Les déclarations TVA 2010 avec listing client et ventilation des ventes par client.
 - Ordonne le dépôt au greffe et la communication des pièces susmentionnées pour le 30/09/2013 au plus tard.
- Renvoie au rôle la fixation définitive des montants alloués à titre provisionnel.
- Déclare le jugement exécutoire nonobstant tout recours, caution ou cantonnement en ce qui concerne les sommes suivantes :
 - solde provisionnel d'indemnité compensatoire de préavis de 18.178,31 € bruts à majorer des intérêts au taux légal depuis le 15/12/2010
 - la prime 2010 fixée provisionnellement à 13.120,80 € à majorer des intérêts



- au taux légal depuis le 15/12/2010
- le pécule de vacances 2008 soit 1.944,19 € à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27/01/2011

➤ En ce qui concerne la demande reconventionnelle :
La renvoie au rôle afin de permettre aux parties de la mettre en état

Sursoit à statuer quant aux dépens ».

IV. L'OBJET DES APPELS.

L'appel formé par la société Belaubade a pour objet tel qu'il ressort de la requête d'appel d'obtenir la réformation du jugement du Tribunal du travail du 27 mai 2013, en ce qu'il l'a condamnée à payer les montants suivants :

- 24.695,82 € à titre d'indemnité d'éviction, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 15 décembre 2010 ;
- 4.749,57 € à titre d'arriérés de péculs de vacances sur la rémunération variable payée, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 27 janvier 2011 ;
- 37.043,73 € à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts au taux légal à partir du 15 décembre 2010.

Par voie de conclusions, la société Belaubade demande de débouter monsieur c de l'ensemble de ses demandes ainsi que de son appel incident.

Monsieur d sollicite de son côté de déclarer sa demande originaire recevable et fondée et par conséquent de condamner la société Belaubade à lui payer :

- 6.613,90 EUR bruts à titre de prime 2010 et pécule de vacances sur prime, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010;
- 7.326,09 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010;
- 25.114,66 EUR bruts à titre d'indemnité d'éviction, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010;
- 7.245,24 EUR réparant l'absence de paiement de pécule de vacances sur la rémunération variable, à majorer des intérêts depuis le 30 juin 2008 (date moyenne);
- 220,98 EUR à titre d'intérêts sur le pécule de la prime de 2010.
- 37.672,17 EUR bruts à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010;
- 15.000 EUR à titre de dommages et intérêts réparant le préjudice subi relativement aux arriérés des primes 2009 et 2010, et péculs de vacances relatifs aux arriérés des primes



2009 et 2010, ainsi que l'impact sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité d'éviction;

Il sollicite également la condamnation de la société Belaubade aux frais et dépens, en ce compris l'indemnité des deux instances.

V. EXPOSE DES FAITS

Monsieur Jean d [redacted] né le [redacted] 1958, a été engagé par la société Belaubade dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en date du 7 juillet 2003 en qualité de représentant de commerce chargé de vendre à la clientèle les articles appartenant à la société Belaubade. La société Belaubade est active dans le secteur de la lingerie féminine ainsi que des articles balnéaires.

La clientèle est définie à l'article 3 du contrat comme les détaillants spécialistes de lingerie ou toute autre collectivité que la société décidera de faire visiter.

L'article 4 du contrat de travail définit les secteurs géographiques attribués à Monsieur Jean D. [redacted] : la Wallonie, Bruxelles et le Grand-Duché de Luxembourg, pour lesquels il disposait d'une exclusivité.

La rémunération se compose d'une partie fixe et d'une prime sur objectif versée en deux fois (article 11 du contrat de travail).

Une annexe n°1 a été signée le même jour, qui définit les modalités de calcul de la prime.

Chaque année, les parties ont signé un avenant qui détermine le montant de la prime et les objectifs à atteindre, étant entendu que le dernier avenant signé et accepté par monsieur d [redacted] date du 30 janvier 2009. Monsieur d [redacted] a évoqué dans plusieurs écrits que cet avenant avait été signé sous la menace d'un licenciement exprimé par monsieur Olivier d [redacted] lors d'un entretien téléphonique du 28 janvier 2009 (voir les mails des 9 février et 16 février 2009 déposés en pièces 19 et 20 du dossier de monsieur d [redacted]).

En 2010, monsieur d [redacted] a refusé de signer l'avenant 2010, dès lors notamment qu'il prévoyait une modification importante de la détermination de la rémunération variable (séparation de la clientèle des détaillants de celle de l'Inno rémunérée à concurrence de moitié) et que la moitié du chiffre d'affaires 2010 était effectuée en 2009, étant donné que dans le prêt à porter, les collections se commandent pour la saison suivante.

Les échanges de courriers entre parties dès 2009 mais surtout en 2010 démontrent que des tensions sont apparues, entre monsieur de C [redacted], nouveau directeur des ventes Export



depuis début 2008 (basé à Paris) et supérieur direct de monsieur d et monsieur Jean d

Monsieur Jean d s'est adressé directement au directeur général, monsieur Philippe B afin de se plaindre dès le 9 septembre 2010 de divers problèmes et notamment du fait que certaines décisions de monsieur de C : portaient atteinte à son exclusivité territoriale. Il a par ailleurs indiqué par lettre du 21 septembre 2010 que cette fois-ci, il ne signerait pas, même sous la menace, un avenant qui change profondément le système historique de 2003 (pièces 5 à 8 dossier de Monsieur Jean d

En date du 11 octobre 2010, une réunion a eu lieu entre monsieur Philippe B monsieur Jean d monsieur Olivier d et madame Sandrine M directrice des ressources humaines.

Par lettre recommandée du 14 octobre 2010, monsieur B a reproché à monsieur d d'avoir usé d'un ton agressif lors de la réunion du 11 octobre 2010, d'avoir mis en cause à titre personnel monsieur de C monsieur M. (comptable) et monsieur B et d'avoir reproché une attitude harcelante à monsieur de C dans deux mails des 19 août et 30 août 2010, sans étayer cette accusation. La lettre se terminait par un avertissement pour un comportement irrespectueux constaté depuis le 18 août 2010.

Le 5 novembre 2010, monsieur Jean d a obtenu le formulaire nécessaire au dépôt d'une plainte en harcèlement, il a rempli celui-ci et a rédigé une annexe de 4 pages, relatant les faits – qui d'après lui- étaient constitutifs d'harcèlement et qu'il fait remonter à janvier 2008 lors de l'arrivée du nouveau directeur des ventes, monsieur Olivier d . Y sont notamment décrits les faits énoncés dans les courriers du 8 novembre 2010 et du 8 décembre 2010. Cette plainte sera déposée le 8 décembre 2010 auprès du SPF Emploi, travail et concertation sociale (pièce 22 du dossier de monsieur d) mais reçue par le service compétent en matière de contrôle du bien-être au travail le 9 décembre 2010. Monsieur d demande à l'inspection du travail « de trouver une solution par la conciliation ».

Entretemps, par courrier recommandé du 8 novembre 2010 et par mail adressés à monsieur B , monsieur Jean d tout en contestant avoir eu une attitude injurieuse lors de la réunion du 11 octobre 2010, a récapitulé ses griefs à l'égard de la société Belaubade :

- Non-prise en compte du chiffre d'affaires du client Z Luxembourg et ce malgré l'exclusivité territoriale dont dispose monsieur d ;
- Obligation de signer l'avenant de 2009 qui diminue de manière substantielle les commissions, sous la menace d'un licenciement exprimé le 28 janvier 2009 par monsieur d Olivier d ;
- Etablissement d'un avenant de 2010 qui modifie unilatéralement le mode de commissionnement (que monsieur d refusé de signer);



- Refus de communiquer à partir du mois d'août 2010 les chiffres générés par l'Inno sur l'ensemble du territoire belge et luxembourgeois et ce malgré sa qualité de « Key account manager » des magasins Inno ;
- Sabotage de son travail (en donnant des exemples précis).

Monsieur d a conclu qu'il était victime de harcèlement de la part de monsieur d et a précisé qu'en l'absence d'une réaction appropriée, il se verrait « contraint de porter plainte auprès de l'inspection sociale ».

Par courrier recommandé du 22 novembre 2010, la société Belaubade a contesté les reproches formulés (en ce compris que la signature de l'avenant 2009 aurait été signé sous la menace d'un licenciement), tout en se disant prête à communiquer le chiffre d'affaires mensuel (des magasins Inno) pour le Luxembourg et la Wallonie.

Par courrier recommandé du 8 décembre 2010 et par mail adressés à monsieur B, monsieur Jean c a maintenu ses griefs et a précisé être dès lors contraint et forcé de porter plainte auprès de l'inspection sociale.

En date du 15 décembre 2010, monsieur d s'est vu notifier par un huissier de justice une lettre datée du 14 décembre 2010 par laquelle la société Belaubade l'informait de la rupture de son contrat de travail moyennant l'annonce du versement d'une indemnité compensatoire de rupture de 10 mois.

Par courrier recommandé du 15 décembre 2010, le SPF Emploi, travail et concertation sociale a informé la société Belaubade du dépôt de plainte de monsieur d le 9 décembre 2010.

En date du 4 janvier 2011, un C4 a été établi qui renseigne comme motif précis du chômage : « divergence d'opinions ».

Par lettre recommandée du 27 janvier 2011, le conseil de monsieur d a réclamé à la société Belaubade le paiement de différentes sommes (prime 2010, indemnité compensatoire de préavis complémentaire, indemnité d'éviction, éco-chèques, pécules de vacances sur rémunération variable, indemnité de protection pour un licenciementreprésailles à une plainte déposée pour harcèlement moral).

Par fax en réponse du 2 mars 2011, le conseil de la société Belaubade a contesté que sa cliente était redevable des montants réclamés et a fait valoir que les motifs du licenciement étaient étrangers à la plainte déposée, d'ailleurs ignorée de sa cliente au moment du licenciement mais étaient liés aux divergences importantes d'opinion entre la direction et monsieur c sur la politique commerciale.



VI. DISCUSSION.

1. La prime 2010.

Position des parties.

Monsieur d sollicite le paiement de la somme de 6.613,90 € bruts à titre de complément de prime 2010 et pécule de vacances sur prime selon le calcul suivant :

Bonus 2010 pour un résultat correspondant à 100% de l'objectif en tenant compte de l'indexation 2009 (4,51 %) et 2010 (- 0,43%) = 13.124 €.

Prime de 2010 = 13.124 € x 130% = 17.061 € bruts, à majorer du pécule de vacances de 17.061 € x 1.1567 = 19.734,70 €, dont à déduire 13.120,80 € = solde de 6.613,90 € bruts.

La société Belaubade conteste être redevable de cette somme. Elle invoque avoir produit les pièces sollicitées par le Tribunal du travail. Monsieur d disposant de tous les documents utiles pour établir le bien-fondé de sa demande, il y a lieu d'en déduire que le montant de la prime 2010 versée par elle est correct.

Position de la Cour.

Le dernier avenant signé par les parties date du 30 janvier 2009. L'avenant de 2010 n'ayant pas été signé, l'on ne peut s'y référer ni pour le montant de la prime ni pour les objectifs à atteindre.

En vertu de cet avenant 2009, le chiffre d'affaires net à atteindre par monsieur d était de 1.560.000 €, auquel cas il aurait droit à une prime de 11.928 €.

La société Belaubade a payé à monsieur d une prime de 13.210,80 € (en juillet 2013 après signification du jugement selon les précisions données par monsieur d , qui correspond à 110 % du montant du bonus en cas d'atteinte des objectifs à 100-105 %. Elle s'est basée pour ce faire sur un chiffre d'affaires de 1.565.918 €.

Elle dépose deux pièces relatives aux chiffres d'affaire atteints par monsieur d en 2010 :

- une pièce 41 de son dossier, transmise avec ses dernières conclusions, qui met en évidence que le chiffre d'affaires de monsieur d s'est élevé en 2010 à 1.578.386 € (soit 101,17 % de 1.560.000 €) ;
- une pièce 25 de son dossier en vertu de laquelle les montants facturés sur les clients prospectés par monsieur d s'élevèrent en 2010 à 1.631.577 € (soit 104,5% de 1.560.000 €).



Monsieur d dépose à son dossier de pièces une pièce 10 correspondant à un autre décompte de son chiffre d'affaires qu'il dit avoir reçu de la société Belaubade en décembre 2010, ce qui n'est pas contesté.

Ce décompte fait apparaître un chiffre d'affaires de 1.745.653 € en 2010 pour les clients visités et prospectés par monsieur d.

La société Belaubade ne justifie pas en quoi les informations reprises dans ce décompte seraient erronées ni davantage les raisons pour lesquelles il conviendrait de privilégier les chiffres repris dans ses pièces 25 et 41.

Même si monsieur d n'a pas estimé utile de vérifier les décomptes à la lumière de l'ensemble des factures déposés par la société Belaubade suite à la condamnation du Tribunal, la Cour considère qu'il n'existe pas de raison de s'écarter des chiffres repris du décompte déposé par monsieur d et qui lui a été transmis par la société Belaubade..

La société Belaubade ne contredit pas l'affirmation de monsieur d selon laquelle le bonus était chaque année indexé (une mention manuscrite en ce sens apparaît dans le bonus 2007) et ne conteste pas les taux d'indexation retenus par monsieur d (+ 4,51% en 2009 et -0,43 % en 2010, soit au total 4,08 %).

Le montant de 1.745.653 € correspond à une atteinte des objectifs à concurrence de 111,90 %. Il a ainsi droit à un bonus de 120 %, soit 12.414,66 € ($11.928 \text{ €} + 11.928 \times 4,08 \%$) $\times 120 \%$ = 14.897,59 €, augmenté du pécule de vacances de 15,67 % (dont le pourcentage pour le calcul n'est pas contesté par la société Belaubade) = 17.232,04 €. Il y a lieu de déduire de ce montant 13.120,80 € comme le demande monsieur d. Le solde qui lui revient s'élève à 4.111,24 €, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010.

2. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Position des parties.

Monsieur d sollicite une indemnité de préavis complémentaire par rapport au montant accordé par le Tribunal du travail. Il estime avoir droit à une indemnité compensatoire de préavis de 11 mois. Compte-tenu de sa rémunération annuelle brute qu'il fixe à la somme de 75.344,35 € bruts, il arrive à un montant de 69.065,65 € bruts dont à déduire les montants déjà payés de 43.561,25 € et 18.178,31 €. Le montant réclamé équivaut ainsi à 7.326,09 €.

La société Belaubade invoque que monsieur d n'étaye pas sa demande et que le délai de préavis et le montant de l'indemnité fixés par les premiers juges sont corrects.



Position de la Cour.

Les principes.

L'article 82 §3 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose:

« Lorsque la rémunération annuelle excède 30.327 € (étant le montant en vigueur au moment du congé donné en l'espèce), les délais de préavis à observer par l'employeur et par l'employé sont fixés soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

Si le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis ne peut être inférieur aux délais fixés au §2, alinéas 1^{er} et 2... » (soit 3 mois par période d'ancienneté de 5 ans entamée).

Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours (article 82, § 4 de la loi du 3 juillet 1978).

Le préavis doit être déterminé en tenant compte de la possibilité pour l'employé, au moment de la notification du préavis, de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause (Cass. 17 septembre 1975, Pas., 1976, I, p.76 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T., 1987, p.58 ; Cass., 4 février 1991, Pas., 1991, I, p.536 ; Cass., 2 décembre 2002, J.T.T., 2003, p.408).

Pour l'appréciation du préavis convenable, il n'y a pas lieu de tenir compte des éventuels manquements du travailleur, étant donné que les manquements ne sont pas de nature à influencer le temps théorique nécessaire à l'employé pour retrouver un emploi adéquat et équivalent (voir dans le même sens la jurisprudence très largement majoritaire citée par W. van Eeckhoutte et V. Neuprez, Compendium social, Kluwer, 2013-2014, tome III, p. 2122-2123 ; voir aussi un arrêt récent de la Cour du travail de Bruxelles : C.T. Bruxelles, 7 septembre 2011, R.G. n° 2010/AB/486, inédit).

Vu le caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis, pour déterminer son importance, il ne peut être tenu compte des circonstances qui se sont produites après la notification du congé ou après la rupture irrégulière du contrat (Cass., 5 janvier 2009, J.T.T., 2009, p.113).

Conformément aux dispositions de l'article 39 §1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'employeur, qui licencie sans motif grave son travailleur ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 84 et 115, est tenu de lui payer une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée de ce préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat (article 39 §1^{er} alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail).



Les formules destinées à permettre un calcul mathématique du délai de préavis convenable ne sont qu'indicatives et ne lient pas le juge.

Application.

Le Tribunal du travail a reconnu le droit de monsieur d [redacted] une indemnité compensatoire de préavis complémentaire provisionnelle de 18.178,31 € bruts, en fonction des données suivantes :

Salaire fixe	51.942,36 €
Salaire variable	15.176,83 € provisionnels
Prime assurance groupe	240,69 € * 12 = 2.888,28 €
Assurance hospitalisation	300€ * 12 = 3.600 €
GSM	40 € * 12 = 480€
	74.087,47 €

Le caractère provisionnel résultait du fait que les parties étaient en désaccord sur le montant du salaire variable, qui devra être établi définitivement lorsque Belaubade aura déposé les documents comptables probants permettant de calculer la prime 2010 de Monsieur Jean d [redacted]

L'indemnité compensatoire et provisionnelle de préavis retenue par le Tribunal, était déterminée comme suit :

$74.087,47 \text{ €} / 12 \times 10 \text{ mois} = 61.739,56 \text{ € bruts}$, dont à déduire l'indemnité déjà versée de 43.561,25 € bruts.

Les seuls points litigieux au niveau de l'appel incident concernent le montant de la rémunération variable à prendre en compte (19.734,70 € selon monsieur d [redacted] au lieu du montant provisionnel de 15.176,83 €, et le préavis raisonnable (11 mois selon monsieur d [redacted], alors que le Tribunal a fixé celui-ci à 10 mois, ce sur quoi la société Belaubade est d'accord).

Conformément au calcul de la prime 2010 effectué au point 1, le salaire variable à prendre en compte s'élève à 17.232,04 €, ce qui porte le montant de la rémunération annuelle à prendre en compte à 76.142,68 €. L'ancienneté de monsieur c [redacted] pour le compte de la société Belaubade était de 7 ans et demi (du 7 juillet 2003 au 15 décembre 2010). Il exerce une fonction commerciale. Il est âgé de 52 ans.



Le préavis raisonnable peut être fixé à 10 mois.

L'indemnité de préavis complémentaire à laquelle a droit monsieur d... est dès lors de 76.142,68 € /12 x 10 mois = 63.452,23 € brut - le montant accordé lors de la rupture de 43.561,25 € brut - le montant de 18.178,31 € brut déjà payé suite à la signification du jugement = 1.712,67 € brut, à augmenter des intérêts à dater du 15 décembre 2010.

3. La demande d'indemnité de protection fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

Position des parties.

Les parties sont en désaccord sur l'interprétation à donner de l'article 32tredecies de la loi sur le bien-être au travail dans sa version applicable aux faits.

La société Belaubade fait valoir que la protection contre le licenciement débute non au moment du dépôt de la plainte pour harcèlement mais au moment où cette plainte est notifiée à l'employeur. Dès lors que le licenciement de monsieur d... est intervenu avant qu'elle ait reçu notification de la plainte, elle en conclut que le licenciement de monsieur d... n'a pas été décidé en raison du dépôt de la plainte et qu'il doit être débouté de sa demande.

Monsieur d... considère que la protection commence à partir de l'introduction de la plainte indépendamment du fait qu'elle soit fondée ou non. A défaut pour la société Belaubade, d'apporter la preuve que le licenciement est totalement étranger au dépôt de sa plainte, l'indemnité de protection est due.

Avis du Ministère Public.

Le Ministère Public partage l'interprétation des premiers juges. La protection débute au moment du dépôt de la plainte par monsieur d... La société Belaubade l'a licencié le 15 décembre 2010, alors qu'elle avait connaissance de tous les motifs invoqués par monsieur d... à l'appui de sa plainte pour harcèlement dès le 8 novembre 2010.

Position de la Cour.

Les principes.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail dispose dans sa version applicable aux faits (suite aux modifications apportées par la loi du 10 janvier 2007):



« § 1^{er}

L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants:

1°le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2°le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3°le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du Juge d'instruction;

4°le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5°le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§ 2

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou en cas de modification unilatérale des conditions de travail intervenus après l'intentement d'une action en justice et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 3

Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.



§ 4

L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1^{er}, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1^{er}.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§ 6

Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite ».

Le texte est clair : la protection contre le licenciement débute à la date du dépôt de la plainte et non à la date à laquelle l'employeur a été informé du dépôt de la plainte.

Les travaux parlementaires le confirment et mettent en évidence que certains parlementaires ont voulu aller plus loin en faisant débiter la protection dès le début de la phase informelle :

- *"6. La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l'introduction de la plainte. Il n'est en effet pas exclu que l'employeur ait quand-même connaissance de l'existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également*



pour cette période” (Doc 51, 2686/001,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,Exposé des motifs,p. 35).

- “D/ La protection des plaignants contre le licenciement.

Le projet de loi précise que la protection prend cours au moment du dépôt de la plainte motivée ou, pour les témoins, à partir du moment où le témoignage est déposé. Mais le plaignant ne bénéficie d’aucune protection contre le licenciement pendant la phase (informelle) de conciliation qui précède l’éventuel dépôt d’une plainte formelle. Lorsqu’un travailleur prend contact – même informellement – avec une personne de confiance ou un conseiller en prévention, il est rare que cela reste totalement inconnu des autres travailleurs, voire de la direction. Il s’agit d’une période pendant laquelle la personne de contact tente en général de concilier la personne qui s’estime victime et la personne mise en cause. Si une protection doit couvrir le plaignant dès le moment où il a introduit une plainte motivée, n’est-il dès lors pas cohérent de le protéger également durant la phase informelle ? Il pourrait être opportun d’assurer une protection contre le licenciement-représailles dès le début. Il convient cependant d’éviter les abus de personnes se plaignant de harcèlement ou de violence dans le seul but de bénéficier d’une protection contre le licenciement. Une protection contre le licenciement prévalant dès le début de la phase informelle, pour autant qu’elle soit suivie du dépôt d’une plainte motivée endéans le mois, pourrait être envisagée (Doc 51, 2686/004,Chambre,5ème session de la 51ème législature 2006-2007,p. 11 et 12)”.

L’arrêt de la Cour de Cassation du 3 mars 2014 (Cass.,3 mars 2014,J.T.T.,2014,p. 161-162) n’est pas pertinent pour l’interprétation de cette disposition, étant donné qu’il a été rendu en rapport avec une version antérieure du texte de l’article 32tredecies qui ne faisait pas courir la protection contre le licenciement ou la modification des conditions de travail au jour du dépôt de la plainte. Pour les mêmes raisons, l’arrêt de la Cour du travail de Liège du 21 septembre 2010 (C.T. Liège,sect. Namur,21 septembre 2010,R.G. n° 2008/AN/8558,www.juridat.be) n’est pas davantage pertinent pour interpréter la disposition rappelée ci-avant.

Ainsi que l’a rappelé à juste titre la Cour du travail de Bruxelles dans un arrêt récent (C.T. Bruxelles,6 janvier 2014,R.G. n° 2012/AB/420), « l’indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La Cour ne doit donc pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l’employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte.

Application.

Monsieur d a déposé sa plainte pour harcèlement auprès du SPF Emploi, travail et concertation sociale le 8 décembre 2010. Le même jour, il a informé la société Belaubade



par courrier recommandé qu'il était contraint et forcé de porter plainte auprès de l'inspection sociale. La société Belaubade était en réalité déjà informée par courrier recommandé du 8 novembre 2010 que monsieur d s'estimait victime de harcèlement de la part de monsieur d et qu'il avait l'intention de porter plainte auprès de l'inspection sociale en l'absence de réaction appropriée. Elle devait déjà s'attendre à ce moment-là que l'absence de suite favorable aux demandes de monsieur d serait suivie d'un dépôt de plainte, ce qui a été confirmé par courrier du 8 décembre 2010.

La société Belaubade a licencié monsieur d par lettre du 14 décembre 2010 notifié par huissier le 15 décembre 2010.

La plainte a dès lors été déposée par monsieur d antérieurement à son licenciement, ce qui suffit à lui faire bénéficier de la protection prévue par l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail. Les travaux parlementaires comme la loi sont très clairs à ce propos et n'autorisent aucune interprétation consistant à dire que seule l'information donnée à l'employeur par la personne recevant la plainte ferait débiter la protection.

Il importe peu que la société Belaubade n'ait été officiellement informée de ce dépôt de plainte par le SPF Emploi, travail et concertation sociale que par un courrier du 15 décembre 2010 portant le cachet du 18 décembre 2010, soit postérieurement à sa décision de licencier matérialisée dans une lettre du 14 décembre 2010. Elle ne peut se plaindre d'une situation absurde, étant donné qu'elle avait été informée par monsieur d qu'il déposait plainte et ce par courrier du 8 décembre 2010 et que les faits décrits dans la plainte déposée s'identifient pour partie avec les faits énoncés dans les courriers du 8 novembre et du 8 décembre 2010 qui lui ont été adressés par recommandé.

La protection voulue par le législateur trouve à s'appliquer.

La société Belaubade a la charge de prouver qu'elle a licencié monsieur d pour des motifs étrangers à la plainte. Elle n'aborde même pas les motifs du licenciement à l'occasion des moyens qu'elle développe en rapport avec l'indemnité de protection. Elle se contente tout au plus dans l'exposé des faits de préciser que monsieur d était devenu ingérable et refusait toute autorité de la part de Belaubade et invoque dans le C4 que le motif précis du chômage est une divergence d'opinions, ce qu'elle confirme dans une lettre de son conseil du 2 mars 2011. De telles allégations ne permettent pas de démontrer que le licenciement a eu lieu pour des motifs étrangers à la plainte. Au contraire, cette divergence d'opinions est intrinsèquement liée aux faits dénoncés par monsieur Jean D et qu'il considère, à tort ou à raison, comme constitutifs de harcèlement.

Monsieur d a dès lors droit à une indemnité de protection correspondant à la rémunération brute de six mois. Le jugement doit être confirmé sur ce point.



Le montant de la rémunération annuelle retenu par la Cour est toutefois augmenté par rapport au montant provisionnel dont le Tribunal a tenu compte. Sur base d'une rémunération annuelle fixée à 76.142,68 € brut, monsieur d. pourrait prétendre à une indemnité de protection de 38.071,34 € brut.

Il ne réclame toutefois qu'un montant de 37.672,17 €, lequel montant doit lui être accordé (mais pas davantage sous peine de statuer ultra petita), à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 15 décembre 2010.

4. L'indemnité d'éviction.

Position des parties.

La société Belaubade conteste être redevable d'une indemnité d'éviction, au motif que monsieur d. ne démontre pas avoir apporté une clientèle, plus particulièrement :

- Il ne démontre pas avoir apporté une clientèle de détaillants, surtout les deux dernières années de son occupation.
- Les magasins Inno ne rentrent pas dans la notion de clientèle qui doit être prospectée, visitée et avec laquelle des affaires sont conclues.

Monsieur d. fait valoir qu'il a apporté une clientèle, étant donné que

- Il disposait de l'exclusivité territoriale pour la Wallonie, Bruxelles et Luxembourg et il a atteint ou dépassé chaque année le chiffre d'affaires assigné.
- Le client Inno est un client comme un autre dont le chiffre d'affaires a été considérablement développé grâce à son travail.
- Il a apporté différents clients détaillants hors Inno (notamment 38 sur un chiffre total de 76 selon la liste de l'année 2010).

Position de la Cour.

Les principes.

L'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose :

« Lorsqu'il est mis fin au contrat, soit par le fait de l'employeur sans motif grave, soit par le représentant de commerce pour motif grave, une indemnité d'éviction est due au représentant de commerce qui a apporté une clientèle, à moins que l'employeur n'établisse qu'il ne résulte de la rupture du contrat aucun préjudice pour le représentant de commerce ».



Le représentant de commerce qui revendique le droit à une indemnité d'éviction doit ainsi notamment démontrer qu'il a apporté une clientèle. Conformément aux dispositions de l'article 105 de la loi du 3 juillet 1978, l'existence d'une clause de non-concurrence créée en faveur du représentant de commerce une présomption réfragable d'apport de clientèle.

Quant à la notion d'apport de clientèle, la Cour du travail se rallie à l'interprétation déjà donnée par la jurisprudence suivante :

« Les termes « qui a apporté de la clientèle » utilisés à l'article 101 de la loi sur les contrats de travail se réfèrent selon la Cour au fait de convaincre de « nouveaux clients ». Apporter de la clientèle suppose pour la Cour augmenter le nombre de clients de l'employeur en nombre, soit avec de nouveaux clients, soit avec des clients existants (mais perdus) qui n'ont plus placé de commandes depuis une longue période auprès de l'employeur ; ces clients existants mais perdus peuvent être assimilés à de nouveaux clients. En tout cas ne peut être considéré selon la Cour comme « apport de clientèle » au sens de l'article 101 de la loi sur les contrats de travail le simple fait de maintenir ou d'entretenir la clientèle existante de l'employeur (...), même s'ils s'accompagnent d'une augmentation du chiffre d'affaires » (voir en ce sens C.T. Bruxelles, 3^{ème} ch., 13 février 2004, inéd., R.G. n°44060, www.juridat.be; C.T. Bruxelles, 21 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 44-46 ; C.T. Bruxelles, 4 avril 2011, rôle 40195, www.juridat.be ; voir aussi C.T. Bruxelles, 2 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 101).

« La diminution du chiffre d'affaires de l'entreprise n'empêche pas que des clients ont été apportés. Une telle diminution peut être attribuée à d'autres facteurs sur lesquels le représentant de commerce n'a aucun contrôle » (C.T. Bruxelles, 2 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 101).

Pour qu'il soit question d'un apport de clientèle, il n'est pas requis que la clientèle apportée soit considérable (Cass., 24 mars 1986, R.W., 1985-1986, p. 2796).

Ainsi que l'a à juste titre décidé la Cour du travail de Bruxelles, lorsque le représentant dépose une liste des clients apportés, l'employeur ne peut se contenter d'affirmer que ces clients étaient déjà acquis sans apporter la moindre preuve de ses affirmations mais il lui appartient d'énoncer pour chaque client les éléments de fait justifiant qu'il ne pouvait s'agir de nouveaux clients (C.T. Bruxelles, 17 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 327 ; C.T. Bruxelles, 21 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 44-46).

La preuve de l'absence de préjudice incombe à l'employeur. Pour ce faire, « l'employeur doit établir soit que le représentant de commerce n'a pas perdu sa clientèle, soit que le représentant n'avait pas l'intention de valoriser cette clientèle après la fin des relations contractuelles » (Philippe Leclercq, Le statut des représentants de commerce, Etudes pratiques de droit social, Kluwer, p.160 n° 337).



Ainsi que l'a relevé à juste titre la Cour de Cassation « la circonstance que le représentant prospecte pour son nouvel employeur la même clientèle n'implique pas qu'il l'ait conservée, de sorte que l'absence de préjudice ... n'est pas établie » (Cass., 21 décembre 1981, J.T.T., 1982, p. 200).

« Pour pouvoir établir l'absence de préjudice et éviter le paiement de l'indemnité d'éviction, l'employeur doit en fait rapporter la preuve des éléments suivants :

- le représentant a retrouvé une activité similaire chez un concurrent de son ancien employeur, comme représentant de commerce ou comme agent commercial, et prospecte et visite la clientèle en vue de la négociation ou de la conclusion d'affaires relatives aux mêmes produits, ou il le fait pour son compte propre ;
- le représentant visite la même clientèle ou le même secteur ;
- en outre, la clientèle doit être restée fidèle au représentant : elle doit l'avoir suivi et avoir passé commande auprès du nouvel employeur du représentant.

Le fait de visiter la même clientèle pour lui vendre les mêmes produits pour compte d'un nouvel employeur établit uniquement que le représentant a eu la possibilité de conserver la clientèle, mais non que le représentant a pu récupérer celle-ci et n'a subi aucun préjudice. Il est également insuffisant de prouver que certains clients ou une partie de la clientèle ont suivi le représentant chez son nouvel employeur, mais il convient de rapporter la preuve de ce que l'entière de la clientèle apportée par le représentant lui est restée fidèle » (Philippe Leclercq, op.cit., p. 161, n° 339 et les références jurisprudentielles citées; C.T. Bruxelles, 9 décembre 2011, J.T.T., 2012, pp. 204-205; C.T. Bruxelles, 2 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 101).

Application.

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si l'Inno était un client.

En réalité, cette discussion n'est pas essentielle pour déterminer s'il y a eu apport de clientèle, étant donné qu'il n'est pas soutenu que l'Inno était un nouveau client apporté par monsieur d ou un client existant mais perdu et que le simple fait de maintenir ou d'entretenir la clientèle existante de l'employeur ne constitue pas un apport de clientèle, même si cela s'accompagne d'une augmentation du chiffre d'affaires.

La Cour estime néanmoins qu'il est pertinent de déterminer si l'Inno était ou non un client pour apprécier dans quelle mesure le temps consacré à ce client par monsieur d l'empêchait de consacrer du temps aux détaillants.

L'Inno est manifestement un client.

En effet, la clientèle est définie à l'article 3 du contrat de travail comme « les détaillants spécialistes de lingerie ou toute autre collectivité que la société décidera de faire visiter ».



Or, l'Inno est bien une collectivité visitée par monsieur d

Monsieur d a d'ailleurs été nommé Key Account Inno depuis 2004 (pièces 14, 34 et 35 du dossier de monsieur d) et s'occupait des démonstratrices (pièces 36, 37, 38, 39 du dossier de monsieur d). Il vérifiait par ailleurs dans les magasins Inno si l'espace dévolu à la marque « Aubade » était suffisamment mis en avant par rapport aux autres marques de sous-vêtements (pièce 40 du dossier de monsieur d) et émettait des propositions à la direction de l'Inno sur le montant des réductions à accorder pendant les soldes sur les marchandises Belaubade (pièce 41). Il s'occupait également des commandes de marchandises destinées aux magasins Inno et des bons de commandes étaient bien établis pour les magasins Inno (voir notamment les pièces 57 et 59 du dossier de monsieur d).

Le chiffre d'affaires réalisé pour les magasins Inno entraît d'ailleurs en ligne de compte pour la détermination de sa rémunération variable.

La stratégie commerciale que la société Belaubade demandait à monsieur d de privilégier (en 2010 à tout le moins) était de développer le client Inno par priorité sur les détaillants (la pièce 14 de son dossier met en effet en évidence que l'objectif fixé pour 2010 était de 112% par rapport à l'année 2009 pour le client Inno alors qu'il n'était que de 98 % pour les détaillants). Le mail du 9 septembre 2010 dans lequel monsieur d écrit que la société Belaubade lui demande par ailleurs de développer le chiffre d'affaires dans le réseau des détaillants, intervient à la fin de l'année 2010 et trois mois avant la rupture du contrat de travail et ne permet pas à lui seul de remettre en question les objectifs fixés pour l'année 2010.

Les pièces relatives au client Inno mettent en évidence que monsieur d a consacré une partie importante de son temps de travail à développer le client Inno.

Quant aux détaillants, le dossier de pièces de la société Belaubade comporte une pièce 25 identifiée dans l'inventaire comme étant le tableau du chiffre d'affaire réalisé par monsieur c jusque fin décembre 2010. Si l'on exclut le magasin Inno (B00405) mentionné dans cette liste, l'on peut identifier 72 clients détaillants prospectés et visités par monsieur d

Parmi les détaillants repris dans cette liste, monsieur d soutient avoir apporté 38 nouveaux clients dont il donne la liste, étant entendu qu'il disposait de l'exclusivité pour les territoires de Bruxelles, la Wallonie et le Luxembourg. La société Belaubade qui pourrait contester l'apport de tel ou tel client (en déposant par exemple des pièces démontrant que ceux-ci étaient déjà clients avant l'arrivée de monsieur d se contente d'invoquer que cette affirmation de monsieur d est inexacte. Dans ce contexte et conformément à la jurisprudence précitée (C.T. Bruxelles, 17 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 327 ; C.T. Bruxelles, 21 novembre 2014, J.T.T., 2015, p. 44-46), la Cour du travail estime devoir donner foi au listing de nouveaux clients apportés par monsieur d



En d'autres termes, monsieur d a durant son occupation au travail plus que doublé le nombre de clients dont il disposait lors de son entrée en service et ce sur un marché limité à Bruxelles, la Wallonie et le Luxembourg. En effet, si au final, il disposait d'un listing de 72 clients (hors Inno), parmi lesquels figurent 38 nouveaux clients, cela signifie que lors de son entrée en service, il ne disposait que de 34 clients remis par la société Belaubade.

Les pièces 58 et 62 du dossier de monsieur d sont relatifs à certains nouveaux clients apportés en 2008 (Passion de soie, Anastacia, Just Audace), 2009 et 2010 (Lingerie Cécile, client B00536, lingerie Hera, Elle et lui, Lucia, client B00529, Feeling, Fautre, nouveau client à Enghien). Cela contredit l'allégation faite par la société Belaubade selon laquelle monsieur d n'aurait apporté que deux nouveaux clients en 2009 et 2010.

La société Belaubade ne communique pas le nombre de clients apportés par les autres représentants.

La baisse du chiffre d'affaires réalisé auprès des détaillants n'est pas de nature à contredire un apport de clientèle puisque cette diminution peut être attribuée à d'autres facteurs sur lequel monsieur d n'avait aucun contrôle (C.T.Bruxelles, 2 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 101), comme par exemple le fait que certains détaillants tombèrent en faillite (voir sur ce point le mail du comptable de la société Belaubade du 25 novembre 2008 mentionnant le nom de 4 détaillants tombés en faillite). Un autre facteur qui peut entraîner une baisse du chiffre d'affaires sans que le représentant de commerce en soit responsable est par exemple la saturation du marché prospecté (le directeur général de la société Belaubade fera état d'une saturation du marché de la lingerie dans un article de presse du 24 novembre 2014 déposé en pièce 65 du dossier de monsieur d). Cette circonstance intervient toutefois près de 4 ans après le licenciement de monsieur d et ne peut dès lors être retenue en l'espèce).

Dans le contexte précité, le nombre de 38 nouveaux clients apportés sur une période de sept années et demi est suffisant pour établir un apport de clientèle.

La société Belaubade n'invoque ni n'établit l'absence de préjudice au sens de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

En conclusion, monsieur d a droit à une indemnité d'éviction égale à quatre mois de rémunération. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

Le montant de la rémunération annuelle est toutefois augmenté par rapport au montant provisionnel dont le Tribunal a tenu compte. Sur base d'une rémunération annuelle fixée à 76.142,68 €, monsieur d pourrait prétendre à une indemnité d'éviction de 76.142,68 € /12 x 4 mois, soit 25.380,89 €.



Monsieur ne réclame toutefois qu'un montant de 25.114,66 €, lequel montant doit lui être accordé (mais pas au-delà sous peine de statuer ultra petita), à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 15 décembre 2010.

5. Les pécules de vacances sur la rémunération variable.

Position des parties.

La société Belaubade conteste être redevable des pécules de vacances 2005, 2006, 2007, au motif que ceux-ci sont prescrits (puisque le délai de prescription est passé de 5 ans à 3 ans au 1^{er} janvier 2010) et 2009, au motif qu'il a été payé.

Monsieur d — qui réclame des pécules de vacances sur les bonus 2003 à 2009 à concurrence d'un montant total de 7.245,24 €, invoque que cette demande n'est pas prescrite, étant donné que le non-paiement du pécule de vacances constitue une infraction pénale et qu'il y a dès lors lieu de faire application du délai de prescription de 5 ans, dont la date de prise de cours débute le 15 décembre 2010, étant donné l'existence d'une infraction continuée. Il réclame également des intérêts à concurrence de 220,98 € calculés sur la somme de 2.012,73 € (pécule de la prime 2010) payée le 30 janvier 2014.

Avis du Ministère Public.

Le Ministère Public rend également un avis en l'espèce, au motif précisé à l'audience que la prescription touche l'ordre public. Il estime qu'en l'absence d'un dossier pénal démontrant l'existence d'une infraction, il n'y a pas lieu de se référer aux délais de prescription prévus en droit pénal.

Position de la Cour.

Les principes.

L'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale dispose :

« L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique ».

Les infractions de droit pénal social constituent généralement des infractions qui ne requièrent pas d'intention délictueuse particulière. L'élément moral peut se déduire de la seule circonstance que le fait a été matériellement commis (Cass., 31 janvier 1989, Pas., 1989, I, p. 577 Cass., 12 mai 1987, Pas., 1987, I, p. 1056).



La Cour de Cassation a par plusieurs arrêts récents décidé que *« l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 est applicable à toute action civile qui est fondée sur des faits faisant apparaître l'existence d'une infraction, même si ces faits constituent aussi un manquement contractuel de l'employeur et que l'objet de l'action consiste en l'exécution de cette obligation contractuelle, à titre de réparation du dommage subi »* (Cass., 23 octobre 2006, J.T.T., 2007, p. 227 ; Cass., 22 janvier 2007, J.T.T., 2007, p. 289 ; Cass., 22 janvier 2007, J.T.T., 2007, p. 481, note F. Lagasse et M. Palumbo, pp. 473-480 ; voir aussi Cass., 14 janvier 2008, J.T.T., 2008, p. 302, obs. F. Lagasse et M. Palumbo).

Compte tenu de l'article 2262bis du Code civil, l'action civile qui trouve sa source dans un délit se prescrit en principe par 5 ans (voir en ce sens F. Lagasse et M. Palumbo, Action civile naissant d'un délit, délai de prescription et Cour de Cassation, Analyse des arrêts rendus le 23 octobre 2006 et le 22 janvier 2007 par la Cour de Cassation, J.T.T., 2007, p. 473). Ce délai de 5 ans correspond également au délai de prescription de l'action publique fondée sur un délit, laquelle infraction est définie par l'article 1er du Code pénal comme l'infraction que la loi punit d'une peine correctionnelle. En vertu de l'article 38 du Code pénal, l'amende pour crime et délits est de 26 € au moins. Le non-paiement du pécule de vacances dans les délais prescrits était jusqu'à l'entrée en vigueur du Code pénal social le 1^{er} juillet 2011 (voir l'article 111 de la loi du 6 juin 2010 publiée au moniteur belge du 1^{er} juillet 2010) érigée en infraction pénale par l'article 54, 2^o de la loi du 28 juin 1971 sur les vacances annuelles, qui sanctionnait une telle infraction d'une amende de 26 € à 500 €. L'article 162 alinéa 2, 3^o du Code pénal social punit désormais d'une sanction de niveau 2 le non-paiement du pécule de vacances dans les délais prescrits. Or, en vertu de l'article 101 alinéa 3 du Code pénal social, la sanction de niveau 2 est constituée soit d'une amende pénale de 50 à 500 euros, soit d'une amende administrative de 25 à 250 euros.

Par ailleurs, s'agissant du point de départ du délai de prescription, l'infraction de défaut de paiement de la rémunération est en principe une infraction instantanée (voir Cass., 21 décembre 1992, Larcier Cass., 1992, n° 1217 ; voir aussi en matière de non-paiement du pécule de vacances Cass., 12 février 2007, J.T.T., 2007, p. 214). La prescription prend dès lors en principe cours dès la commission de l'infraction.

La Cour de Cassation admet toutefois la théorie du délit collectif, appelée aussi infraction continuée :

« Toutefois, lorsque les infractions instantanées sont reliées entre elles par une unité d'intention, elles constituent ensemble une infraction continuée (appelée également délit collectif). Dans ce cas, la prescription de l'action publique prend cours à partir du dernier fait commis qui procède de la même intention » (Cass., 2 février 2004, R.W., 2004-2005, p. 1463).

« Si plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même résolution criminelle et ne constituent ainsi qu'une seule infraction, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action publique ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir



du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable, sauf interruption ou suspension de la prescription » (Cass., 7 avril 2008, J.T.T., 2008, p. 285 ; Cass., 12 février 2007, J.T.T., 2007, p. 214).

La notion d'unité d'intention délictueuse est définie comme suit par la Cour de Cassation :

« Plusieurs infractions imputées à un prévenu procèdent d'une seule et même intention délictueuse lorsqu'elles sont liées entre elles par la poursuite d'un but unique et par sa réalisation, et constituent dans cette acception, un seul fait, à savoir un comportement complexe » (Cass., 19 avril 1983, Pas., 1983, I, p. 916-925 ; Cass., 8 mai 1979, Pas., 1979, I, p. 1056-1057). « L'unité d'intention délictueuse peut être admise tant pour les infractions qui requièrent une intention frauduleuse que pour les infractions qui requièrent d'avoir sciemment contrevenu à des dispositions légales » (Cass., 13 novembre 2007, P.07.1092.N, www.juridat.be; Cass., 9 mars 2005, P.04.1591.F ; Cass., 15 décembre 1999, P.99.1188.F).

Selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, *« le juge apprécie en fait et de manière souveraine si différentes infractions soumises à son examen constituent la manifestation successive et continue de la même intention délictueuse » (Cass., 10 février 2010, P.09.1281.F, www.juridat.be ; voir aussi Cass., 27 mars 1984, Pas., 1984, I, p. 875-881 ; Cass., 15 avril 1980, Pas., 1980, I, p. 1006-1011 ; Cass., 8 mai 1979, Pas., 1979, I, p. 1051-1054 ; Cass., 3 février 1976, Pas., 1976, I, p. 623-625 ; Cass., 24 février 1975, Pas., 1975, I, p. 644-646 ; Cass., 2 décembre 1974, Pas., 1975, I, p. 354-355). Cette appréciation du juge du fond n'empêche toutefois pas la Cour de Cassation « de vérifier si, des faits qu'il a constatés, le juge a pu légalement déduire l'existence ou l'absence de cette unité d'intention » (Cass., 23 juin 2010, P.10.0794.F, www.juridat.be).*

La Cour rejoint Fabienne Kefer et Jacques Clesse lorsqu'ils écrivent que *« la répétition de la même infraction n'établit pas par lui-même la poursuite d'un but unique. Certes, la réitération du même fait peut révéler une pratique systématique, c'est-à-dire articulée sur un but unique, par exemple ne pas respecter le droit social. Mais encore faut-il mettre à jour ce mobile » (F. Kefer et J. Clesse, La prescription extinctive en droit du travail, J.T.T., 2001, p. 206).*

La Cour du Travail de Bruxelles a déjà eu l'occasion de décider que *« pour apprécier s'il y a délit collectif ou délit continué, le juge doit vérifier si la réitération continue d'un même fait procède ou non d'une seule et même intention délictueuse articulée sur un même but, en l'occurrence, le non-respect du droit social ; lorsque la violation répétée d'une obligation s'avère être la conséquence d'une ignorance de l'existence de celle-ci, il n'y a pas d'infraction continuée » (C.T. Bruxelles, 10 octobre 2006, J.T.T., 2007, p. 147).*

Un arrêt récent de la Cour du travail de Mons met également en évidence qu'avant de conclure à l'existence d'un délit continué, il convient de vérifier le but unique poursuivi par l'employeur : *« En l'espèce, la Cour de céans considère que l'intimée qui a, délibérément et en poursuivant un*



même objectif à savoir celui de réaliser des économies, omis de verser pendant toute la période d'exécution des relations de travail la rémunération due à Monsieur S. a commis un délit continué » (C.T. Mons, 18 janvier 2010, R.G. n° 2007/AM/20768, www.juridat.be).

La Cour du travail de Gand a elle aussi retenu l'existence d'un délit continué en présence du non-paiement par un employeur du pécule de vacances calculé sur les commissions pendant plusieurs années successives:

"Le non-paiement du pécule de vacances sur la commission payée au travailleur constitue une infraction.

En cas d'action ex delicto, des dommages-intérêts compensatoires peuvent être demandés au lieu du pécule de vacances même, à titre de réparation en nature.

Le non-paiement du pécule de vacances est une infraction involontaire (art. 54, 1° des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés). La culpabilité requise est la négligence. Cette négligence doit être prouvée par la partie qui invoque l'existence d'une infraction. Une présomption de négligence peut être déduite des comportements matériels proprement dits.

Le non-paiement du pécule de vacances pendant plusieurs années successives constituent aussi une infraction continuée, ce qui résulte du fait que ce non-paiement s'est toujours produit pour la même raison, à savoir l'opinion erronée qu'aucun pécule de vacances n'est dû sur la commission. L'employeur en faute ne peut ni se retrancher derrière son secrétariat social ni invoquer sa bonne foi ou le fait que le travailleur n'a émis aucune remarque à propos du calcul de pécule de vacances.

En cas d'infraction continuée, la prescription de l'action civile qui résulte de toutes les infractions ne commence à courir qu'au moment où la prescription de l'action civile qui résulte de la dernière infraction commence à courir. (Art. 26 Titre préliminaire C.I.cr. et art. 2262bis, par. 1er, al. 2 C.civ.)" (C.T. Gand, (sect. Gand) (8e ch.) 14 novembre 2011, T.G.R. - T.W.V.R., 2012, liv. 4, 284).

Application.

L'action étant formée ex delictu, le délai de prescription est, pour autant qu'une infraction soit établie, de 5 ans à partir de la date de la commission de l'infraction, sans qu'il soit pertinent de s'interroger sur le délai prévu par l'article 46 ter des lois coordonnées du 28 juin 1971 relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La société Belaubade ne donne aucune explication sur les motifs pour lesquels elle n'a pas payé les pécules de vacances calculés sur la rémunération variable de monsieur d... Elle n'invoque même pas une ignorance de son obligation de paiement en la matière, puisqu'au contraire, elle prétend sans le prouver qu'elle a payé le pécule de vacances 2009 calculé sur la rémunération variable. Le seul dépôt à son dossier du mail du 18 février 2011 émanant de sor



secrétariat social ne constitue pas la preuve du paiement du pécule de vacances calculé sur la rémunération fixe et variable de monsieur d

En l'absence de preuve d'une cause de justification, le non-paiement par la société Belaubade du pécule de vacances calculé sur la rémunération variable de monsieur d est en l'espèce une infraction pénale, sans qu'il soit nécessaire d'établir une intention frauduleuse.

Le non-paiement du pécule de vacances est en principe une infraction instantanée.

La demande a été formée par le dépôt d'une requête au greffe du tribunal du travail le 3 mars 2011 pour les pécules 2005 à 2009 calculés sur la rémunération variable et elle a ensuite été étendue pour les pécules 2003 et 2004 calculés sur la rémunération variable par des conclusions déposées le 4 décembre 2014. En principe, la demande est prescrite pour la période antérieure de plus de 5 ans à la demande.

Monsieur d invoque qu'en présence d'un délit continué, le délai de prescription de 5 ans commence à courir à partir du dernier fait punissable qu'il situe au 15 décembre 2010.

La société Belaubade se contente d'invoquer que la demande est prescrite puisque le délai de prescription est passé le 1^{er} janvier 2010 de 5 ans à 3 ans, confondant ainsi les délais de prescription appliqués aux actions formées ex-contractu et à celles formées ex-delictu. Elle ne conteste ni l'existence d'une infraction ni l'existence d'un délit continué.

Dans le contexte précité et en présence d'un employeur qui n'a pas payé le pécule de vacances afférent à la rémunération variable de 2003 à 2009, tout en admettant implicitement connaître son obligation en la matière puisqu'il soutient sans preuve avoir payé ce pécule calculé sur la rémunération variable pour l'année 2009, la répétition de l'infraction illustre en l'espèce une volonté de ne pas respecter le droit social. Il y a dès lors un délit continué.

La demande n'est dès lors pas prescrite, puisque le dernier fait punissable est constitué par le non-paiement du pécule de vacances afférent à la rémunération variable de l'année 2009 le 15 décembre 2009.

Les montants réclamés ne sont pas contestés quant au calcul.

Monsieur d a dès lors droit à la somme qu'il réclame d'un montant de 7.245,24 € à titre de réparation du non-paiement des pécules de vacances 2003 à 2009 calculés sur la rémunération variable, à augmenter des intérêts depuis le 30 juin 2008 (date moyenne).

Monsieur c réclame également, sans être contredit, des intérêts d'un montant de 220,98 € calculés sur une somme de 2.012,73 € (pécule de la prime de 2010) payée le 30 janvier 2014.



6. Les dommages et intérêts.

Position des parties.

Monsieur d réclame des dommages et intérêts à concurrence de 15.000 € correspondant à des arriérés de primes 2009 et 2010, pécule de vacances sur arriérés de primes 2009 et 2010 et impact sur le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité d'éviction. Il justifie cette demande de dommages et intérêts par le fait que la société Belaubade a triché avec les chiffres et qu'il est dès lors dans l'impossibilité matérielle de chiffrer avec exactitude le chiffre d'affaires réel qu'il a généré en 2009 et 2010.

La société Belaubade fait valoir qu'il appartient à monsieur d de justifier sa demande, ce qu'il ne fait pas alors qu'elle lui a communiqué toutes les factures et lui a fourni toutes les explications nécessaires.

Position de la Cour du travail.

La société Belaubade a déposé les pièces qu'elle était condamnée à produire suite au jugement du Tribunal du travail du 27 mai 2013.

Monsieur d écrit dans ses conclusions :

« Les documents déposés par la société Belaubade sont toutefois particulièrement difficiles à traiter.

En effet, Belaubade a déposé le 30 septembre 2013 un facturé par date et non par client. En d'autres termes, monsieur d a reçu plusieurs centaines de factures classés par date. Or, le chiffre d'affaires généré par monsieur d était évidemment communiqué par client. La société s'est donc conformée à l'injonction du tribunal, tout en s'assurant que l'objectif ne puisse être atteint à savoir le recoupement des factures avec les chiffres générés par clients qui ont été communiqués à monsieur d.

Il faudrait à monsieur d plusieurs dizaines d'heures pour procéder à la comparaison entre les pièces déposées et le chiffre d'affaires – toujours communiqué par le client- repris dans le document transmis à monsieur d en cours de contrat.

De manière surprenante, ce facturé ne reprenait pas le client Z. Les pièces n'ont été communiquées que par la suite ».

Dès lors que monsieur d se plaint que « la société Belaubade triche avec les chiffres sur base desquels la prime de monsieur d est calculée », il a la charge d'établir cette tricherie et ne peut reculer devant l'effort, alors que la société Belaubade fait droit à la demande de production de pièces.



Il lui appartenait assez logiquement d'examiner le volumineux dossier de pièces déposé par la société Belaubade pour vérifier si l'addition des factures lui donnait un chiffre d'affaires supérieur aux décompte transmis, ce qu'il ne fait pas.

S'il critique les factures transmises en rapport avec le client Z au regard des décomptes de son chiffre d'affaires, et soupçonne qu'il en existe d'autres, le mail de l'ancien gérant ne peut suffire à établir qu'il existe d'autres factures que la société Belaubade aurait sciemment refusé de produire.

Par ailleurs, même à examiner de plus près les développements qu'il consacre à l'examen des seules factures du client Z, monsieur d doit encore établir qu'il existerait des différences de nature à justifier une augmentation de ses primes.

- Prime 2009.

Selon le décompte déposé en pièce 41 du dossier de pièces de la société Belaubade, le chiffre d'affaires de monsieur d était de 1.403.568 € en 2009 (dont 2.935 € pour le client Z), ce qui représente 89,97 % de l'objectif à atteindre en terme de chiffres d'affaires. En principe, il n'aurait droit à aucune prime à défaut d'atteindre le seuil de 90 %. Il admet toutefois avoir reçu une prime de 3.576 €, ce que la société Belaubade n'a pas contredit.

Selon le décompte déposé en pièce 10 du dossier de pièces de monsieur d le chiffre d'affaires de monsieur d était de 1.423.199 € en 2009 (dont 0 € pour le client Z), ce qui représente 91,23 % de l'objectif à atteindre. Monsieur d a dès lors droit à une prime égale à 60% de 11.928 € (ayant atteint ses objectifs à 90-95%), soit 7.156,80 € - 3.576 € déjà payé = 3.580 €, à augmenter du pécule de vacances. Le montant de la prime ne diffère pas lorsqu'on y intègre un chiffre d'affaires pour le client Z de 2.935 €. En effet pour dépasser le seuil de 95% et ainsi pouvoir bénéficier d'une prime calculée à 90%, monsieur d devrait atteindre un chiffre d'affaires dépassant 1.482.000 €, soit une différence énorme de 58.801 € par rapport au décompte déposé. Une telle preuve n'est pas rapportée.

La société Belaubade ne justifie pas en quoi les informations reprises dans ce dernier décompte seraient erronées ni davantage les raisons pour lesquelles il conviendrait de privilégier les chiffres repris dans sa pièce 41.

Monsieur d a dès lors droit à un complément de prime pour 2009 de 4.129,17 € brut (3.580 € + 3.580 € x 15,34 %).

Ce montant est compris dans la demande de dommages et intérêts (voir les conclusions de monsieur c p. 26) et peut dès lors, après requalification, être octroyé sans statuer ultra petita. Monsieur d ne réclame pas d'intérêts de retard sur sa demande de



dommages et intérêts. Il n'y a dès lors pas lieu de lui accorder des intérêts de retard sur ce complément de prime 2009.

- Prime 2010.

La Cour a déjà calculé le montant précis auquel monsieur Z pouvait prétendre à titre d'arriéré de prime 2010, augmenté du pécule de vacances sur la prime, en se basant sur le décompte déposé en pièce 10 (qui reprend un chiffre d'affaires global de 1.745.653 € en 2010 pour les clients visités et prospectés par monsieur d, dont 4.971 € pour le client Z). Ce montant de 4.971 € est également mentionné dans la pièce 25 du dossier de la société Belaubade).

La Cour du travail ne peut suivre monsieur d lorsqu'il invoque que le chiffre d'affaires pour le client Z était de 17.350 € en 2010. Au mieux, il peut être tenu compte du chiffre de 9.702 € repris dans la pièce 41. La différence entre les deux décomptes quant au chiffre d'affaires du client Z n'est pas de nature à modifier le montant de la prime. En effet que l'on prenne un montant de 1.745.654 € ou de 1.750.385 €, le seuil de 115 % des objectifs n'est pas dépassé. Il ne le serait même pas en prenant comme chiffre d'affaires pour le client Z en 2010 un montant de 17.350 €. En effet pour atteindre le seuil de 115 % et ainsi pouvoir bénéficier d'une prime calculée à 125 % au lieu de 120%, monsieur d devrait atteindre un chiffre d'affaires dépassant 1.794.000 €, soit une différence énorme de 48.347 € par rapport au décompte déposé. Une telle preuve n'est pas rapportée.

La demande de dommages et intérêts n'est pas fondée, sauf dans la mesure où monsieur d peut prétendre après requalification à un complément de prime 2009 de 4.129,17 € brut (pécule sur la rémunération variable compris).

7. Les dépens.

La société Belaubade est la partie succombante. Elle est dès lors tenue aux dépens de la première instance et de l'appel de monsieur d, liquidés à juste titre à la somme de 11.289,79 € (Indemnité de procédure devant le tribunal du travail de 5.500 €, frais de signification du jugement de 289,79 €, indemnité de procédure de la Cour du travail : 5.500 €).



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire;

Après avoir entendu Monsieur Luc Falmagne premier substitut de l'auditeur du travail délégué à l'auditorat général près la Cour du travail de Bruxelles en son avis conforme sur la question de l'indemnité de protection, donné verbalement à l'audience du 25 mars 2015, auquel il n'a pas été répliqué ;

Déclare l'appel principal recevable mais non fondé ;

Déboute par conséquent la société Belaubade de son appel ;

Déclare l'appel incident et les demandes de monsieur d. recevables et partiellement fondées dans la mesure qui suit ;

Statuant sur l'ensemble des chefs de demande de monsieur d. ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. un solde de prime 2010 de 4.111,24 € brut, à majorer des intérêts depuis le 15 décembre 2010 ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. la somme de 220,98 € calculés sur une somme de 2.012,73 € (pécule de la prime de 2010) payée le 30 janvier 2014 ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. la somme de 1.712,67 € brut, à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts à dater du 15 décembre 2010 ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. 37.672,17 € brut, à titre d'indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 15 décembre 2010 ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. 25.114,66 € brut, à titre d'indemnité d'éviction, à augmenter des intérêts au taux légal depuis le 15 décembre 2010 ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. 7.245,24 € à titre de réparation du non-paiement des pécules de vacances 2003 à 2009 calculés sur la rémunération variable, à augmenter des intérêts depuis le 30 juin 2008 (date moyenne) ;

Condamne la société Belaubade à payer à monsieur d. 4.129,17 € brut à titre de complément de prime 2009 ;

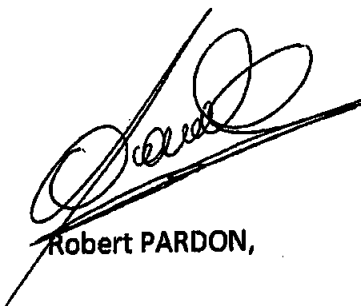


Condamne la société Belaubade aux dépens de monsieur c' liquidés à la somme de 11.289,79 € (dépens 1^{ère} instance de 5.500 €, frais de signification de 289,79 € et dépens d'appel de 5.500 €) ;

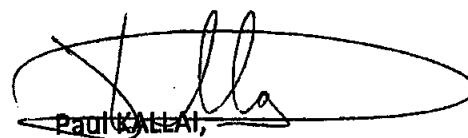
Ainsi arrêté par :

Paul KALLAI, Vice-Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,
Michaël POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Robert PARDON,

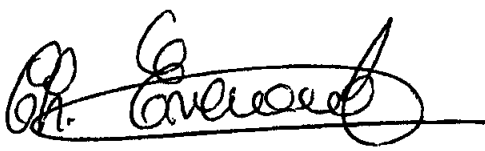

Michaël POWIS DE TENBOSSCHE,


Paul KALLAI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 avril 2015, où étaient présents :

Paul KALLAI, Vice-Président du tribunal du travail francophone de Bruxelles, délégué en vertu de l'art. 99ter, alinéa 2 du Code judiciaire,

Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Paul KALLAI,

