

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

Numéro du répertoire
2016/19025
Date du prononcé
12 avril 2016
Numéro du rôle
2014/AB/151

le
€
JGR

Arrêt

COVER 01-00000422814-0001-0040-03-01-1



Contrat de travail

Plainte pour discrimination

Indemnité de protection

Indemnité complémentaire de préavis

Arrêt contradictoire et définitif à l'égard :

- de Monsieur F S
- de la société anonyme GLAXO SMITH KLINE BIOLOGICALS

Monsieur F S est représenté par son conseil Maître Nathalie ROBERT
La société GLAXO SMITH KLINE BIOLOGICALS est représentée par son conseil Maître K. DELLA SILVA loco Maître Jean-Philippe CORDIER
La cause est plaidée en français.
La cause est prise en délibéré.
Un arrêt est rendu à l'audience publique du 12 avril 2016

En cause de

La société anonyme GLAXO SMITH KLINE BIOLOGICALS, en abrégé G.S.K., inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0440.872.918, dont le siège social est établi à 1330 RIXENSART, rue de l'Institut, n° 89.

Partie appelante, intimée sur incident, désignée dans cet arrêt par l'abréviation GSK,

Représentée par son conseil Maître K. DELLA SILVA avocate se substituant à Maître Jean-Philippe CORDIER, avocat dont le cabinet est établi à 1170 BRUXELLES, boulevard du Souverain, n° 36.

Contre :

Monsieur F S

Partie intimée, appelante sur incident, désignée dans cet arrêt par ses initiales P.S.

Représenté par son conseil Maître Nathalie ROBERT, avocate Philippe & Partners, dont le cabinet est établi à 5100 JAMBES, avenue de Luxembourg, n° 152.



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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de la législation suivante :

- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, dont les articles ont été respectés,
- le Code judiciaire,
- la loi du 30 juillet 1981, tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, en son article 15,
- la loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre certaines formes de discrimination article 17,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en ses articles 39 et 82,
- le Code civil en son article 1154.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue le 17 février 2014 au greffe de la Cour du travail de Bruxelles.
- de la copie conforme du jugement rendu contradictoirement le 10 septembre 2013 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre (R.G. n° 11/1977/A).

La cause a été plaidée, l'avis du ministère public a été rendu oralement et les parties ont été invitées à répliquer, puis la cause a été prise en délibéré à l'audience publique du 27 janvier 2016, après que les débats furent clôturés.

En raison des moyens et des arguments soumis à la Cour, cet arrêt est ordonné selon l'ordonnancement suivant qui est adapté à celui des conclusions des parties :

- I. La procédure en première instance et le jugement dont appel
- II. La procédure devant la Cour
- III. La recevabilité des appels principal et incident
- IV. Exposé des faits de la cause
 - IV.1. Exposé chronologiques
 - IV.2. Observations
- V. Exposé succinct du litige
 - V.1. Par application du droit du travail
 - V.2. Par application de la loi du 30 juillet 1981
 - V.3. Par application de l'article 1154 du Code civil en relation avec la sommation anatocisme
- VI. Examen du fondement de l'appel principal et de l'appel incident
 - VI.1. L'indemnité complémentaire de préavis
 - VI.1.1. La durée du préavis :
 - o a). en droit



- o b) application
- VI.1.2. Le montant de l'indemnité complémentaire de préavis :
 - o a) en droit
 - o b) application
- VI.2. L'indemnité de protection
 - VI.2.1. L'existence d'une plainte motivée valide
 - o a) en droit
 - o b) application
 - VI.2.2. Les motifs du licenciement.
- VI.3. L'indemnité pour licenciement abusif
- VI.4. Somme - anatocisme
- VII. Dispositif

I. La procédure en première instance et le jugement dont appel

Le 14 septembre 2011, Monsieur P.S. a saisi le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, pour que la société G.S.K. soit condamnée au paiement des sommes provisionnelles suivantes :

- Une indemnité complémentaire de préavis de **41.049,49 €** à majorer des intérêts sur le montant brut à compter du 1^{er} juillet 2011.
- Une indemnité de protection contre le licenciement de **59.995,28 €** à majorer des intérêts sur ce montant brut à compter du dépôt de la requête, soit le 14 septembre 2011.
- Un euro à majorer des intérêts à compter du 1^{er} septembre 2011 sur le montant brut de toutes les autres sommes qui resteraient dues en exécution du contrat de travail.
- A titre subsidiaire et à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement, une somme de **59.995,28 €** à majorer des intérêts sur ce montant brut à compter du dépôt de la requête, soit le 14 septembre 2011.
- Le montant des dépens

Les montants initialement réclamés ont été majorés dans le cadre des conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal.

Par son jugement du 10 septembre 2013, la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, jugea notamment que :

Quant à l'indemnité complémentaire de préavis

La société G.S.K. doit la somme de **67.527,45 €** dont à déduire **28.945,00 €** payés le 1^{er} juillet 2011, soit la somme de **38.582,45 €** augmentée des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} juillet 2011.

Quant à l'indemnité de protection

La société G.S.K. doit la somme de **57.880,67 €** brut augmentée des intérêts à dater du 14 septembre 2011.



Quant aux dépens

La société G.S.K. fut condamnée aux dépens liquidés à la somme de 5.500,00 € et ses propres dépens lui furent laissés.

Quant à l'exécution provisoire

Le Tribunal jugea n'y avoir lieu à exécution provisoire.

II. La procédure devant la cour

Par sa requête du 17 février 2014, la partie appelante G.S.K. interjeta appel du jugement.

Par ses conclusions de synthèse d'appel, la partie intimée P.S. interjette incidemment appel sur les montants des indemnités dont elle réclame le paiement par la société G.S.K., outre sa demande de bénéficier de l'article 1154 du Code civil, pour que la dite société soit encore condamnée aux intérêts au taux légal, sur les intérêts capitalisés par les conclusions déposées au greffe du Tribunal le 8 juillet 2013, et encore par les conclusions de synthèse reçues le 27 juillet 2015 au greffe de la Cour.

La cause fut inscrite au rôle de la Cour sous le numéro 2014/AB/151.

La cause ayant été mise en état, et les conclusions et dossiers inventoriés des parties en litige ayant été régulièrement reçus, les parties furent entendues en leurs dires et moyens lors de l'audience publique du 27 janvier 2016.

Monsieur Luc FALMAGNE, magistrat délégué à l'Auditorat général près la Cour, exposa oralement son avis, puis les parties furent invitées à répliquer.

Après la clôture des débats, la Cour a pris la cause en délibéré.

III. La recevabilité des appels, principal et incident

L'appel principal de la société G.S.K. est recevable, puisque la requête d'appel satisfait aux conditions de délai et de formes précisées par les articles 1050, 1051, 1056 et 1057 du Code judiciaire.



Par ses conclusions de synthèse d'appel et vu l'article 1054 du Code judiciaire, la partie intimée a valablement formé un appel incident.

IV. Exposé des faits de la cause

Le Tribunal du travail de Nivelles a précisé dans les motifs de son jugement repris sous le point 2, les faits de la cause.

La Cour se réfère pour autant que de besoin à cet exposé, tout en mettant en évidence les faits suivants sur la base des conclusions additionnelles et de synthèse d'appel, des dossiers des parties et de son instruction.

IV.1. Exposé chronologique

Pour la facilité de la présentation, cet exposé se présente sous un ordonnancement chronologique :

Le 19 novembre 2008

- L'employeur G.S.K. engage en qualité d'employé Monsieur P.S., au sein du service de son département de ressources et de fournitures¹, dirigé par Monsieur S.M., à propos duquel P.S. estime devoir mettre en évidence et avec insistance qu'il est de nationalité française².
- Les fonctions qui lui furent confiées depuis le 1^{er} janvier 2009 étaient importantes et impliquent des grandes responsabilités.
- Monsieur P.S. alléguant des revenus plus importants chez son ancien employeur, précise que la société G.S.K. le recrute en lui promettant rapidement un poste de directeur, correspondant à un « *package salarial* » plus important³.
- Le contrat de travail n'est pas déposé par les parties.

Au cours de l'année 2010

- La société G.S.K. constate que Monsieur P.S. a des attitudes péjoratives vis-à-vis de ses collègues, et qu'il est considéré être un fauteur de troubles. Son évaluation conserve la trace de ce constat et la nécessité d'une correction rapide⁴.

¹ Global Sourcing & Procurement

² Page 2 des conclusions de synthèse de Monsieur P.S. (ces conclusions de synthèse seront désignées conclusions dans les notes qui suivent)

³ Idem

⁴ Pièce 16 du dossier de la partie appelante G.S.K.



Pour l'année 2011

- Le plan de développement se conclut peu favorablement pour ce qui concerne Monsieur P.S. : différents objectifs non atteints, pas de création de valeurs en logistique, e-vente non organisée, pauvre degré de contrôle des activités des clients, compétences personnelles et sociales non démontrées (...) ⁵.

En janvier 2011

- Au sein du département des fournitures, dirigé par Monsieur S.M., deux fonctions sont ouvertes : une est élevée au rang de directeur ⁶ et l'autre non ⁷. Monsieur P.S. présenta sa candidature pour le poste de directeur, le dernier jour du délai prescrit.

Avril 2011

- Une procédure de sélection ayant été organisée, Monsieur P.S. ne fut pas retenu par le panel de personnes désignées pour la sélection. Le choix collégial du panel se porta sur Madame A.C., celle-ci justifiant d'une ancienneté supérieure de deux années, et se distinguant plus favorablement sur la base de trois critères : la compréhension des besoins et des nécessités internes à l'entreprise, la vision stratégique et le leadership. Monsieur P.S. fut retenu pour le second poste, dont il faut observer qu'il est situé au même niveau hiérarchique que celui de directeur.
- Le 19 avril 2011, le conseil de Monsieur P.S. écrit par un courrier recommandé à la poste à Monsieur J.S., qui était Président Directeur Général de G.S.K. Biological. Il lui adressa les doléances de P.S. sur le traitement différencié des travailleurs au sein du département dirigé par Monsieur S.M., les différenciations intervenant sur la base de la nationalité.
- Ce courrier contient les passages suivants :

- *Je suis consultée par Monsieur P.S. (...) qui me fait part de graves problèmes de discrimination dans l'exécution de sa mission.*
- *Monsieur M.(...) lui avait offert un poste de « sourcing group manager », lui assurant néanmoins une croissance professionnelle et un développement de carrière (lui garantissant une rémunération plus intéressante, sachant que le prochain échelon à gravir était celui de directeur..) à très brefs délais.*
- *Monsieur S. a cependant été contraint de constater, après la signature de son contrat que l'accession à des fonctions supérieures au sein de ce service ne nécessite pas uniquement la démonstration de compétences de gestion particulières (...) mais est*

⁵ Pièce 17 du dossier de la partie appelante G.S.K.

⁶ Soit General & Commercial Services Procurement Director

⁷ Nommée « Technical Services Procurement SGM »



surtout lié à la nationalité du candidat, sachant que, de façon assez incompréhensible, un passage par la société Mars est un atout supplémentaire.

- Cette discrimination effectuée au profit des ressortissants français au sein de ce service est flagrante, si l'on prend la peine d'examiner l'organigramme de celui-ci (...)
- Le fait d'être français au sein de ce service semble en outre donner droits à certains privilèges et passe-droits. Ainsi par exemple :

La création de postes « sur mesure » attribués sans appel à des candidats

L'obtention facilitée de promotions en dépit des titres et mérites

Selon les informations qui reviennent à mon client,

l'aménagement à la carte des horaires de travail

- Monsieur S. non seulement belge, mais qui plus est néerlandophone se voit de ce fait privé de toute possibilité d'accès à des postes supérieurs, et ce en dépit de ce qui lui avait été d'emblée annoncé, de son expérience et de ses compétences.
- Ainsi, bien qu'ayant postulé à plusieurs postes de directeur, Monsieur S. s'est systématiquement vu évincé au profit de candidats français parfois même avant de passer par toute procédure d'examen.
- Encore dernièrement, Monsieur S. a été victime de ces manœuvres discriminatoires.
- En effet, à la fin du mois de janvier 2011, il a été décidé d'ouvrir deux postes dépendant directement de Monsieur M.
- Monsieur S. a naturellement postulé au premier poste sachant qu'il réunissait toutes les conditions requises.
- Au terme d'une procédure d'examen (menée uniquement par des examinateurs français et une consultante américaine dont le client principal est G.S.K....), Monsieur S. s'est vu signaler que le poste de directeur serait in fine attribué à la française A.C., mais qu'il occuperait néanmoins le second poste (et donc le même type de fonctions, sans pour autant qu'y soit attaché le titre et l'augmentation de rémunération qui s'y rapporte)
- Sollicitant un feedback, Monsieur S. s'est vu simplement rétorquer qu'il analysait trop les choses et qu'une différence culturelle certaine se ressentait dans sa manière de gérer les « business cases » sic !
- Ceci confirme, s'il en était encore besoin, la différence de traitement discriminatoire que subit mon client, uniquement en raison de sa nationalité et de son appartenance culturelle.
- Dois-je vous rappeler que ce type de discrimination est formellement prohibé en vertu notamment de (...)⁸
- J'attire également votre attention sur le fait que pareils agissements et réflexions constituent des manœuvres répétées de harcèlement et d'humiliation de mon client, duquel on requiert qu'il assume des responsabilités, sans pour autant lui attribuer les titres et mérites qui sont attribués à ses collègues français placés dans les mêmes types de fonctions, ce qui naturellement occasionne un préjudice en terme d'image, vis-à-vis des personnes dont il est responsable, puisque pour des raisons inexpliquées,

⁸ Sont citées :

- La loi générale du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui remplace la loi du 25 février 2003
- La Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail (1) (rendue obligatoire par arrêté royal publié au Moniteur Belge 4 février 2009).
- La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie
- Le Règlement C.E.E. n° 1621/68 du 15 octobre 1968



Il est le seul, parmi les cadres assumant le même type de fonctions que lui, à « stagner » au rang de « sourcing ».

- Il subit de ce fait, un important préjudice financier, et ce d'autant plus compte tenu de la diminution de package salarial à laquelle il a consenti) mais également moral, sa santé s'en trouvant gravement affectée.
- Aussi, je me vois contraint de vous inviter –et pour autant que de besoin, vous mettre en demeure – de prendre, dans les plus brefs délais (un délai de quinzaine me paraissant parfaitement raisonnable, eu égard aux délais mis pour la création de postes sur mesure pour les candidats français), toutes les mesures permettant de rétablir l'égalité de traitement entre mon client et ses homologues français.
- Il m'apparaît à cet égard, que cet équilibre ne pourrait être retrouvé que par l'octroi, à mon client, du titre de directeur et des avantages rémunératoires qui s'y rapportent, maintenant qu'il occupe dans l'organigramme une place de même rang que Madame C., qui se voit attribuer tant le titre que les avantages octroyés aux directeurs.⁹

- Le 29 avril 2011, Monsieur M. d'une part et Madame V.B. membre du panel de sélection d'autre part rapportèrent des comportements incorrects et frustrant de Monsieur P.S. vis-à-vis de Madame A.C., mais encore insultant vis-à-vis d'un autre collègue. En particulier Madame V.B. précisa avoir déjà connu Monsieur P.S. en octobre 2010, et avoir observé dans le cadre d'un recrutement sa frustration et sa colère sur la présence de trop nombreux ressortissants français au sein de l'équipe. Elle rapporta également les amertumes, colères, frustrations et menaces de Monsieur P.S. pour le cas où il ne serait pas désigné directeur. P.S. aurait qualifié de stupides et d'inefficaces les évaluations¹⁰.

Juin 2011

- Le 6 juin 2011, un représentant de l'employeur, Monsieur H.B. rendit compte au conseil de Monsieur P.S. de l'examen diligenté au sein de l'entreprise pour vérifier la réalité d'un problème de discrimination. Monsieur H.B. renseigne Maître ROBERT sur le résultat de cet examen, à savoir l'absence de données objectives permettant d'accréditer les doléances de P.S.. La sensibilité de Monsieur P.S. fut évoquée dans le courrier, celui-ci étant perçu comme ressentant subjectivement une injustice. Le courrier évoque une négociation sur les modalités de la rupture¹¹. A la lecture de cet envoi, le conseil de P.S. aurait demandé une indemnité complémentaire de préavis de 11 mois, majorée d'une indemnité de protection de six mois, à majorer d'avantages. Monsieur H.B. répondit en estimant qu'une indemnité complémentaire d'un préavis de six mois

⁹ Pièce 1 du dossier de Monsieur P.S.

¹⁰ Pièces 6 et 7 du dossier de la partie appelante G.S.K.

¹¹ Cette allusion est catégoriquement réfutée par le conseil de Monsieur P.S. dans sa lettre du 8 juin 2011 (pièce 4 du dossier de la partie G.S.K.)



pourrait être accordée, compte tenu « de la perception par Monsieur P.S. de la situation », mais en aucun cas une indemnité de protection¹².

- Le 8 juin 2011 Le conseil de Monsieur P.S. contesta l'analyse de Monsieur H.B. ensuite de leurs contacts téléphoniques, Maître ROBERT maintenant le grief d'une situation discriminante¹³, mais faisant prévaloir le souhait de Monsieur P.S. de poursuivre la relation de travail. Il est fait grief à Monsieur H.B. de n'avoir pas renseigné Maître ROBERT sur le contenu de l'enquête interne et des documents en sa possession.
- Le 22 juin 2011 Monsieur P.S. adressa un courriel à son supérieur hiérarchique S.M. pour l'avertir d'une incapacité de travail pour une durée indéterminée.
- Le 24 juin 2011, le conseil de G.S.K. contesta les allégations et prétentions de P.S.¹⁴, et précisa que le titre de directeur ne sera pas attribué à P.S. en sorte que celui-ci n'aura pas les avantages qui en découlent.

Juillet 2011

- Le 1^{er} juillet 2011 Le représentant de l'employeur s'adressa au conseil de Monsieur P.S.. Il précisa avoir fait procéder à une rigoureuse enquête interne et réfute tout acte discriminant. Il constata la confiance irrémédiablement rompue et il mit un terme à la relation de travail, en licenciant avec effet immédiat Monsieur P.S. moyennant une indemnité complémentaire de préavis correspondant à 3 mois de rémunération¹⁵.
- Le 4 juillet 2011 Monsieur P.S. a remis à l'employeur la voiture de marque SAAB mise à sa disposition, ainsi que les documents de bord, la carte d'essence, le GSM, l'ordinateur portable et ses accessoires, la carte American Express.
- Le 6 juillet 2011 L'employé demanda sa réintégration sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination¹⁶.
- Le 8 juillet 2011, l'employeur établit le document C 4 renseignant une divergence de vue sur les orientations professionnelles¹⁷.
- Le 20 juillet 2011 Le conseil de l'employeur refusa la réintégration demandée.

Au cours de l'année 2011

- La société G.S.K. établit une note d'évaluation intermédiaire sur base de laquelle diverses lacunes furent notées dans le chef de P.S. : « faible degré de contrôle des activités « clients », non-respect des différentes politiques du département des fournitures, relations sociales, sens des affaires, rapports relationnels ».

¹² Pièce 3 du dossier de la partie appelante G.S.K.

¹³ Pièce 4 du dossier de la partie G.S.K.

¹⁴ Pièce 5 du dossier de la partie G.S.K.

¹⁵ Pièce 9 du dossier de la partie G.S.K.

¹⁶ Pièce 4 du dossier de la partie P.S.

¹⁷ Pièce 7 du dossier de la partie P.S.



- Dans le cadre de l'enquête qu'elle mena ensuite des doléances de Monsieur P.S., la société G.S.K. constata des comportements relationnels indécents et une attitude négative vis-à-vis des options de son employeur, contribuant à faire de lui un « fauteur de troubles »¹⁸.

IV.2. Observations

Au terme de son instruction, et vu les dossiers déposés devant la Cour par Monsieur P.S. et par la société G.S.K., il ressort de l'examen des faits notamment les contradictions, lacunes, insuffisances et incertitudes suivantes :

- **Quant aux contradictions**, les parties s'opposent sur la promesse d'une rapide évolution de carrière pour Monsieur P.S., lequel revendique la promesse d'une promotion au rang de directeur sans en apporter la preuve.
- **Quant aux lacunes**, la Cour ne reçoit aucune explication précise sur les avantages distincts attribués aux titulaires des deux fonctions qui furent respectivement octroyées à Madame A.C. et à Monsieur P.S., l'une et l'autre se trouvant au même niveau de l'organigramme. Par ailleurs tous les éléments d'évaluation de la rémunération et des avantages rémunérateurs ne sont pas déposés. Cette circonstance interpelle, d'autant que P.S. fait référence dans ses conclusions de synthèse¹⁹ qu'un montant de 2.000,00 € devait être reconnu comme étant l'évaluation ex aequo et bono de l'avantage octroyé pour les options sur actions²⁰.
- **Quant aux insuffisances et lacunes**, la Cour observe que Monsieur P.S. allègue avoir été systématiquement évincé dans les promotions, au profit de candidats de nationalité française...mais il est certainement contredit dans l'ampleur qu'il donne à cela. En effet, il ne se présenta que deux fois à des fonctions directoriales. D'ailleurs, son ancienneté au sein de l'entreprise est brève. P.S. conteste la pertinence des évaluations sans préciser les motifs de sa critique. Il fait grief à son employeur d'accorder des privilèges aux employés français sans préciser ceux-ci²¹. La société G.S.K. ne conteste toutefois pas des différences. Il affirme avoir tenté à de nombreuses reprises de soumettre à son employeur cette situation discriminatoire, mais selon lui en vain, ce qui justifia sa plainte. Bien que Monsieur P.S. soit imprécis sur ces nombreuses tentatives, il y a toutefois une correspondance logique à raisonner avec le rapport de Madame V.B. qui avait craint une plainte.

¹⁸ Pièces 6 et 7 du dossier de la partie G.S.K.

¹⁹ Page 14

²⁰ Voir infra le point VI.1.2.b relatif au calcul de l'indemnité de rupture

²¹ Page 2 des conclusions de Monsieur P.S.



La Cour constate plus particulièrement à l'analyse des arguments soutenus par Monsieur P.S.:

- **Quant au précédent emploi de Monsieur P.S. :** celui ne démontre pas la diminution du « *package salarial* » qu'il a consenti²².
- **Quant aux promesses de croissance professionnelle :** Monsieur P.S. allègue des promesses qui sont formellement niées, et il ne peut établir des promesses²³.
- **Quant aux griefs sur les épreuves de sélection :** la liberté d'appréciation de Monsieur P.S. n'établit pas automatiquement, ni la pertinence de ses critiques, ni l'accusation de discrimination qu'il adresse aux évaluateurs. Cela ne lui permet pas de mettre en cause les mérites des personnes retenues, qu'elles que soient leur(s) nationalité(s), sur la base de son postulat audacieux, contredit pertinemment par l'employeur²⁴. Cela est en définitive attentatoire à la réputation des personnes promues. La Cour se réfère à la contradiction des parties sur ce point, Monsieur P.S. maintenant avec suffisance et sans pondération que les critères²⁵ ayant fait prévaloir la candidature de Madame A.C. ne seraient pas pertinents²⁶.
- **Quant aux échecs successifs de Monsieur P.S. :** ce dernier ne peut raisonnablement démontrer avoir été systématiquement évincé au profit de candidats français, parfois même avant de procéder à toute procédure d'examen, alors qu'outre sa faible ancienneté au sein de l'entreprise, il ne se présenta que deux fois à un poste de directeur²⁷, et que la seconde fois ce fut dans le cadre d'un examen auquel il se présenta le dernier jour. Monsieur M. invita Monsieur P.S. à se présenter en 2009-2010 à un poste de directeur, ce qui corrobore en tout cas que Monsieur M. ne se désintéressa pas de l'évolution de la carrière de Monsieur P.S.²⁸. Celui-ci déclina au motif qu'il ne voulait pas vivre en France.
- **Quant aux conséquences de l'absence de promotion sur sa santé :** le fait est établi sans autre précision.

Vis-à-vis de la société G.S.K. , il est observé :

- **Quant au précédent emploi de Monsieur P.S. :** en s'interrogeant actuellement sur les incertitudes persistantes sur la perte du précédent emploi de P.S., l'employeur

²² Pages 1 et 4 de la lettre du 19 avril 2011

²³ Page 2 de la lettre du 24 juin 2011 du conseil de la société G.S.K. à Monsieur P.S.

²⁴ Page 3 de la lettre du 24 juin 2011 du conseil de la société G.S.K. à Monsieur P.S.

²⁵ Pièce 14 du dossier de la partie appelante G.S.K.

²⁶ Page 3 de la lettre du 8 juin 2011 du conseil de Monsieur P.S. à la société G.S.K.

²⁷ Page 3 de la lettre du 24 juin 2011 du conseil de la société G.S.K. à Monsieur P.S.

²⁸ Idem



met lui-même pour partie en cause la qualité de ces critères de recrutement vis-à-vis de ce travailleur.

- Quant à l'explication qui aurait été donnée à Monsieur P.S. sur la préférence donnée à Madame A.C., l'argument est celui d'une « *différence culturelle* » certaine qui se ressentait dans sa manière de gérer les « *business cases* ». Si ce motif a été donné, il interpelle par sa maladresse et son imprécision sous une forme creuse, vis-à-vis d'un responsable qui fait observer avoir été instruit dans l'enseignement français. Par contre, la Cour comprend mieux les critères classiques de leadership et de vision stratégique²⁹, mais il ne serait pas impertinent de savoir ce que ces concepts recouvrent concrètement.
- Quant à l'imprécision de l'organigramme³⁰, la différenciation des titres et des avantages reconnus à la nouvelle directrice A.C et à Monsieur P.S. n'est guère expliquée, ni circonstanciée, alors qu'ils sont placés au même niveau de l'organigramme. Outre les confusions conceptuelles qui en résultent, cette circonstance alimente en tout cas rancœurs et frustrations que Monsieur P.S. exprime en estimant que son image est atteinte par sa stagnation. Ces réactions personnelles de P.S. sont toutefois susceptibles d'être corrigées par le processus de graduation en vigueur dans l'entreprise, et ne relevant pas d'un processus discriminant « au sein du service »³¹ dirigé par Monsieur M.³²
- Quant aux avantages qui seraient reconnus aux ressortissants français promus, l'employeur G.S.K. dénie sans davantage de précisions les vagues allégations de P.S. Il est toutefois certains que la fonction de directeur implique des avantages que l'employeur refuse d'accorder à P.S.³³. Quant à Monsieur P.S., il n'a pas été contraint par un régime horaire particulier en raison du poste de direction qui était le sien.
- Quant à la rupture du contrat de travail : c'est à juste titre que le conseil de Monsieur P.S. fait observer dans sa lettre du 8 juin 2011 qu'il n'est question de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur que depuis le dépôt de la plainte³⁴, et ceci dans le seul chef du représentant de l'employeur.

²⁹ Idem

³⁰ Nommée « *Global Procurement Organisation Chart* » pièce 2 du dossier de la partie G.S.K.

³¹ La lettre du 19 avril 2011 vise systématiquement ce seul département de la société (pages 1 et 2)

³² Page 5 de la lettre du 24 juin 2011 adressée par le conseil de la société G.S.K. au conseil de Monsieur P.S

³³ Lettre du 24 juin 2011 adressée par le conseil de la société G.S.K. au conseil de Monsieur P.S

³⁴ Page 4 de la lettre



V. Exposé succinct du litige en droit

La société G.S.K. justifie une politique de gestion visant à promouvoir des bonnes pratiques, en luttant de façon structurée contre des comportements irréguliers, parmi lesquels des entraves à l'égalité de traitement et toute forme de discrimination³⁵.

Au terme de la mise en état de la cause, après que la Cour ait instruit la cause en considérant l'ensemble des moyens et des arguments dont elle saisie, le litige à juger peut être présenté en précisant diverses questions de droit nécessaires à sa résolution:

V.1 Trois questions concernant directement le droit du travail

- Quelle est la durée du délai de préavis à fixer ?
- Quel est le calcul de l'indemnité complémentaire de préavis ?
- Subsidiairement le licenciement serait-il abusif ?

V.2. Les questions concernant la législation applicable à des faits de discrimination pour des motifs d'origine nationale ou ethnique

- Y a-t-il une plainte au sens de l'article 15 par.3 de la loi du 30 juillet 1981 ?
- Y a-t'il un licenciement pour des faits totalement étrangers à la plainte, pour autant qu'il y ait eu plainte ?

V.3. L'application de l'article 1154 du Code civil en relation avec la sommation anathémisme

VI. Examen du fondement des appels principal et incident.

VI.1. L'indemnité complémentaire de préavis

VI.1.1. La durée du préavis

VI.1.1.a. Le droit et la jurisprudence de la Cour de cassation relatifs à la durée du préavis des employés

L'article 82 de la loi du 30 juillet 1978 est applicable tel qu'il était rédigé avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013 :

§ 1er. Le délai de préavis fixé à l'article 37 prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.
§ 2. Lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas (16 100) EUR, le délai de préavis à

³⁵ Pièces 11 et 12 du dossier de la partie appelante



observer par l'employeur est d'au moins trois mois pour les employés engagés depuis moins de cinq ans.

Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.

Si le congé est donné par l'employé, les délais de préavis prévus aux alinéas 1er et 2 sont réduits de moitié sans qu'ils puissent excéder trois mois.

§ 3. Lorsque la rémunération annuelle excède (16 100) EUR, 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 1er et 2.

Si le congé est donné par l'employé, le délai de préavis ne peut être supérieur à quatre mois et demi si la rémunération annuelle est supérieure à (16 100) EUR sans excéder (32 200) EUR, ni supérieur à six mois si la rémunération annuelle excède (32 200) EUR.

§ 4. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 5. Par dérogation au § 3, lorsque la rémunération annuelle dépasse (32 200 EUR) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

Les délais de préavis ne peuvent en tout cas être inférieurs aux délais fixés au § 2, alinéas 1er et 2.

A défaut de convention, les dispositions du § 3 restent applicables.

Les dispositions du présent paragraphe ne sont applicables que pour autant que l'entrée en service se situe après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, aura été publiée au Moniteur belge

Quant à la fixation du délai par un juge, la jurisprudence de la Cour de cassation enseigne que le juge doit tenir compte, pour fixer le délai de préavis à observer en cas de licenciement, de la possibilité pour l'employé de retrouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, eu égard à son ancienneté, à son âge, à sa fonction, à sa rémunération, selon les éléments propres à la cause³⁶.

Il faut dès lors écarter toute autre considération qui serait étrangère aux difficultés de reclassement³⁷.

Aucune circonstance postérieure à la date de la notification du congé ne peut être prise en considération pour fixer la durée du préavis: il faut tenir compte du moment de la notification du congé.

Ainsi encore, par son arrêt du 11 mars 2013, la Cour de cassation a jugé que les Cours et les Tribunaux doivent avoir égard aux circonstances existant au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influent sur la possibilité pour l'employé de

³⁶ En ce sens :

- Cass., 2 décembre 2002, *Bull.*, 2002, p. 2326.

³⁷ En ce sens :

- Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262; *R.W.*, 2003-04, p.499 note G.VAN LIMBERGHEN.



trouver un emploi équivalent ; en conséquence, le juge n'est pas tenu d'avoir égard à des éléments étrangers à la possibilité existant dans le chef de l'employé de trouver un emploi équivalent³⁸.

Sur la base de cette jurisprudence, la doctrine observe « qu'à de multiples reprises fut repoussé l'argument des plaideurs demandant qu'il soit tenu compte des manquements de l'employé pour apprécier la durée du préavis ».³⁹

VI.1.1.b. Application

Selon le travailleur P.S., la durée de trois mois évaluée par l'employeur pour déterminer le délai de préavis convenable est insuffisante, au sens de l'article 82 par.3 de la loi du 3 juillet 1978, dans la mesure où il faut tenir compte de la chance qu'a l'employé de trouver un emploi équivalent, au moment où le congé lui est notifié, compte tenu de son ancienneté, de l'importance de sa fonction et du montant de sa rémunération.

Déplorant que l'employeur fasse tardivement, et après le dépôt de la plainte, des appréciations défavorables sur son comportement, le travailleur les conteste⁴⁰. Il fait valoir ses arguments justifiant que l'indemnité complémentaire de préavis se calcule raisonnablement en retenant un préavis d'une durée de sept mois⁴¹.

Par contre, selon l'employeur G.S.K., la durée de préavis doit être limitée à trois mois, vu le comportement de son ancien employé. Il met en évidence que les possibilités pour P.S. de retrouver un emploi étaient « légères ». Il rappelle que P.S. se réfère à une grille Claeys qui n'a qu'une valeur indicative ne s'imposant nullement au juge⁴².

Les parties en litige s'opposent donc sur la prise en considération du comportement du travailleur dans la détermination du délai de préavis convenable⁴³, sur l'impact des

³⁸ Cass., 3^{ème} ch., 11 mars 2013, Rôle n° S.12.0088.N, cité dans les *Chr.D.S.*, 2015-1, p.46.

³⁹ J.CLESSE et F.KEFER, *Contrat de travail, Examen de jurisprudence (2002 à 2011)*, R.C.J.B., 2^{ème} trimestre 2012, n° 67, les auteurs citant une abondante jurisprudence sous la note 356, et notamment :

- C. trav. Bruxelles, 22 avril 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 335
- C. trav. Bruxelles, 12 mars 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 292
- C. trav. Bruxelles, 6 février 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 295
- C. trav. Bruxelles, 17 avril 2007 *J.T.T.*, 2007, p. 436
- (...)

⁴⁰ Voir :

- Point IV.1. B/ 1, 2, 3, 4 des conclusions de Monsieur P.S

⁴¹ Voir :

- Point IV.1. B/ 5 et 6 des conclusions de Monsieur P.S

⁴² Voir :

- Point IV.A par.1^{er} des conclusions de la société G.S.K.

⁴³ Voir :

- Point IV.1. A/ 2 des conclusions de Monsieur P.S.



événements postérieurs à la rupture du contrat⁴⁴, sur l'impact de la grille CLAEYS⁴⁵, et encore sur celle de la réforme légale du 26 décembre 2013.

Le Tribunal a correctement évalué à sept mois la durée du préavis qui eut dû être prestée, en tenant compte des critères précisés sous le point VI.1.1.a.

C'est à tort que l'employeur G.S.K. se réfère à la loi du 26 décembre 2013 non applicable, aux manquements qu'il estime pouvoir imputer à son travailleur⁴⁶, et encore à la situation professionnelle de Monsieur P.S. après la rupture, celui-ci étant d'ailleurs devenu travailleur au sein d'une société qu'il créa sans avoir retrouvé un emploi équivalent.

L'appel de la société G.S.K. n'est pas fondé sur ce point, la Cour jugeant adéquate l'appréciation du Tribunal.

VI.1.2. Le calcul du montant de l'indemnité complémentaire de préavis

VI.1.2.a. En droit

Le premier paragraphe de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 applicable⁴⁷ au litige est ainsi rédigé :

§ 1er. Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 59, 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. L'indemnité est toutefois toujours égale au montant de la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis, lorsque le congé est donné par l'employeur et en méconnaissance des dispositions de l'article 38, § 3, de la présente loi ou de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

La rémunération de base pour le calcul de l'indemnité de rupture est ainsi précisée par le deuxième alinéa de l'article 39 cité ci-dessus, en sorte qu'il convient de tenir compte de la rémunération fixe du travailleur, et des avantages acquis en vertu du contrat.

⁴⁴ Voir :

- Point IV.1. A/ 4 des conclusions de Monsieur P.S

⁴⁵ Voir :

- Point IV.1. A/ 5 à 7 des conclusions de Monsieur P.S

⁴⁶ la Cour mettant d'ailleurs ici en évidence les circonstances propres à la cause examinées ci-dessous VI.2.2.

⁴⁷ Soit avant sa modification par la loi du 26 décembre 2013



La rémunération n'étant pas définie par cette norme, il faut comprendre qu'il s'agit de façon générale de la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail⁴⁸.

Il y a lieu d'avoir égard à la rémunération et aux avantages qui reviennent au travailleur sur la base du contrat par lequel il est lié au moment du congé⁴⁹, ce qui exclut les droits futurs ou la prise en compte de circonstance qui se produisent après la rupture⁵⁰.

Cette rémunération et ces avantages doivent être certains et susceptibles d'évaluation au moins minimale⁵¹. L'évaluation des avantages doit se fonder sur l'économie réalisée par travailleur, plutôt que par le coût supporté par l'employeur, peut être forfaitaire, pour autant qu'elle soit guidée par les circonstances de l'espèce et non totalement abstraites⁵².

Les primes et les bonus constituent un élément rémunérateur puisqu'ils sont la contrepartie du travail fourni. Par ailleurs, il est acquis qu'ils s'acquiert en règle, au fur et à mesure du travail fourni. Ils sont donc divisibles⁵³. Ces primes et bonus peuvent cependant être soumis à une condition de présence dans l'entreprise au moment du paiement. Cette condition suspensive n'a pas pour effet d'exclure les primes en cause, de la base de calcul de l'indemnité de rupture⁵⁴.

VI.1.2.b. Application

Pour le calcul de sa rémunération, Monsieur P.S. inclut l'usage privé du GSM, la mise à disposition d'un ordinateur, l'inclusion dans la rémunération de la valeur des stocks options (...) ⁵⁵; il estime donc que la rémunération annuelle de base est égale à 125.703,72 € se décomposant comme suit :

⁴⁸ En ce sens :

- Cass., 20 avril 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 180, concl. Av.gén. LENAERTS

⁴⁹ En ce sens :

- Cass., 16 novembre 1992, *Pas.*, p. 1258

⁵⁰ En ce sens :

- C.trav. Liège, Division Namur, 6^{ème} ch., 16 février 2016, RG 2015/AN/3, *inédit*

⁵¹ En ce sens :

- Cass., 9 mars 1992, *J.T.T.*, 219, et note C.WANTIEZ

⁵² J.F.NEVEN, La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : quelques questions controversées... », *J.T.T.*, 2005, pp 97-98

⁵³ En ce sens :

- Cass., 9 septembre 1985, *Pas.*, 1986, p.14

⁵⁴ En ce sens :

- Cass., 9 mai 1994, *J.T.T.*, 1995, p.9

⁵⁵ Voir :

- Point IV.2. A et B



- Rémunération fixe : 6.367,72 € x 13,92 ⁵⁶ :	88.638,66 €
- Rémunération variable incluant les pécules de vacances :	12.450,94 €
- Avantages non récurrents :	2.240,50 €
- « <i>Supplementary savings</i> » :	2.416,73 €
- Assurance groupe :	5.404,08 €
- Assurance hospitalisation :	987,60 €
- Véhicule de société : 500,00 € x 12 :	3.600,00 €
(la Cour relève l'erreur arithmétique commise)	
- Chèques repas : 5,91 € x 231 jours :	1.365,21 €
- Avantage lié au GSM : 300 € x 12 :	3.600,00 €
- Stock Options :	2.000,00 €
- Avantage lié à l'ordinateur 40 € x 12 :	480,00 €
- Indemnités de frais : 210,00€ x 12 :	2.520,00 €

Au contraire, l'employeur G.S.K. estime que la rémunération annuelle de référence est limitée à 115.761,34 €, sur les bases suivantes⁵⁷ :

- Rémunération fixe : 6.367,72 € x 13,92 ⁵⁸ :	88.638,66 €
- Rémunération variable incluant les pécules de vacances :	12.450,94 €
- Avantages non récurrents :	2.204,50 €
- « <i>Supplementary savings</i> » :	2.416,73 €
- Assurance groupe :	5.404,08 €
- Assurance hospitalisation :	987,60 €
- Véhicule de société : 200,00 € x 12 :	2.400,00 €
- Chèques repas : 5,91 € x 213 jours :	1.258,83 €

Les différences relevées concernent donc :

- Une erreur matérielle pour les avantages non récurrents, le montant de 2.204,50 € étant justifié
- Les postes dont le relevé suit avec l'examen par la Cour des revendications de Monsieur P.S. .

⁵⁶ Le multiplicateur permet l'inclusion de la prime de fin d'année

⁵⁷ Voir :

- Point IV.A. par.2 des conclusions de la partie G.S.K.

⁵⁸ Le multiplicateur permet l'inclusion de la prime de fin d'année



Il est d'emblée observé que celui-ci interjette incidemment appel du jugement sur les évaluations faites par le Tribunal concernant les frais, l'utilisation privée du téléphone portable, l'utilisation privée de l'ordinateur, l'utilisation privée de la voiture(...).

Dans le cadre de cet aspect du litige, Monsieur P.S. et la société G.SK. demeurent peu précis, de qui a déjà été relevé, en sorte que par leurs silences et défaillances de collaboration à la preuve, le caractère rémunérateur de certains avantages ne peut être déterminé : il en est ainsi pour la voiture et pour les options sur actions.

Monsieur P.S. ne précise pas dans quelle mesure il a été imposé à l'impôt des personnes physiques pour les exercices fiscaux concernés pour les avantages qu'il estime correspondre à de la rémunération. Bien que la valeur à préciser par la Cour, selon sa saisine, ne corresponde pas nécessairement à l'évaluation fiscale de l'avantage⁵⁹, la Cour ne peut admettre que Monsieur P.S. ne précise pas à suffisance tous les faits et les circonstances établissant la valeur réelle de ses avantages, ce qui est un manquement à la charge de la preuve qui lui incombe.

Plus précisément :

➤ **1) L'utilisation d'un véhicule de société**

- L'usage privé d'un véhicule de service doit être pris en considération dans le calcul de l'indemnité de préavis, même si les parties ne l'ont pas considéré comme un avantage en nature⁶⁰.
- A titre d'information⁶¹, puisque la valeur convenue ou déclarée fiscalement ne correspond pas à la valeur réelle, un travailleur qui utilise à la fois une voiture de société pour sa profession et pour son usage privé, y compris les déplacements domicile-lieu de travail, bénéficie d'un avantage imposable qui doit être mentionné sur la fiche de rémunération 281.10 ou 281.20. L'avantage imposable est calculé sur base annuelle selon la formule suivante :

Valeur catalogue du véhicule x taux amortissement x 6/7 x taux émission CO₂

⁵⁹ CLAEYS & ENGELS, Licenciement et Démission, WOLTER-KLUWER, 2015, p.817, n°1444

⁶⁰ En ce sens :

- Cass., 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 329, note
- C.trav. Liège, 27 mars 1996, *J.T.T.*, 1996, p.393
- C.trav. Liège, 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p.156, note

⁶¹ Parfois prise en compte par les Cours et les Tribunaux. En ce sens :

- C.trav. Mons, 19 décembre 1985, *J.T.T.*, 1986, p.451
- C.trav. Bruxelles, 16 décembre 1992, *J.T.T.* ; 1993, p.332
- C.trav.Gand, 23 février 2001, R.G. 051.00, www.juridat.be



- Le travailleur P.S. revendiquant un avantage rémunérateur de 500,00 € par mois ne donne pas de soutienement suffisant à sa revendication, ce qui exige qu'il ne se limite pas à renseigner la marque et le type de véhicule, puisqu'il devrait aussi préciser l'économie objective qu'il a réalisée⁶². Celle-ci ne se confond évidemment pas avec le prix de revient du véhicule. Ce prix se distingue de la valeur de l'utilisation à des fins privées, soit une valeur de jouissance correspondant aux déplacements privés⁶³.
- Monsieur P.S. ne donne aucune information sur l'importance réelle de l'usage privé par rapport à l'utilisation professionnelle⁶⁴.
- Dès lors, à défaut de précision, la Cour ne peut juger sur des bases purement hypothétiques – qui ne correspondent pas à une évaluation ex-aequo et bono.
- Les débats seront rouverts pour apprécier la valeur rémunératoire de cet avantage.

➤ **2) La cotisation patronale liée à l'octroi de chèques repas**

- L'employeur justifie que le nombre de journées travaillées est 231⁶⁵, il y a donc lieu de tenir compte du montant de 1.258,83 €.
- Les arguments de l'employeur sont établis par les articles 2.1, 2.3 par.2, et 4.3 du règlement de travail.

➤ **3) L'utilisation d'un GSM**

- En prétendant à un avantage rémunérateur de 3600,00 € par an, soit 300,00 € par mois, Monsieur P.S. s'oppose à son ancien employeur G.S.K. qui fait référence aux bonnes pratiques en usage dans la société sur la base d'un document interne⁶⁶.
- Ces bonnes pratiques précisent que l'utilisation du GSM à des fins non professionnelles est une tolérance limitée à un usage « raisonnable », « de courte durée », « en dehors du temps de travail » et « ne nuisant pas au bon fonctionnement de l'entreprise ».
- C'est à tort que Monsieur P.S. se réfère comme il le fait au règlement de travail, puisque l'article 10 par.8 de ce règlement précise que les travailleurs ne peuvent utiliser à des fins privées les téléphones fixes

⁶² PATERNOSTRE et BROUCKE, Les avantages rémunérateurs et l'indemnité de rupture du contrat de travail (I/II), *Orientations*, 2016/1, p.19 et la jurisprudence citée sous le n° 67

⁶³ En ce sens :

- C.trav. Bruxelles, 25 février 2014, R.G. 2012/AB/442, inédit cité par PATERNOSTRE et BROUCKE, op. cit.

⁶⁴ Idem

⁶⁵ Après déduction de 104 journées de week-end, de 10 jours fériés, de 20 jours de vacances annuelles et de 18 journées de congé supplémentaires.

⁶⁶ Pièce 19 du dossier de la partie G.S.K.



et les téléphones portables qu'occasionnellement et de manière limitée, à peine de sanction.

- Eu égard aux tarifs pratiqués par les opérateurs de téléphonie, une utilisation privée d'un portable appartenant à la société engageant des frais équivalents à 300,00 € par mois ne correspond en aucun cas à un usage « raisonnable », « de courte durée », « en dehors du temps de travail » et « ne nuisant pas au bon fonctionnement de l'entreprise ».
- Monsieur P.S. ne justifie en rien sa demande par des circonstances précises⁶⁷ ainsi que le relève avec une pertinente rigueur la société G.S.K.⁶⁸ ; aucun avantage rémunérateur ne peut être pris en compte à ce titre.
- Monsieur P.S. soumet à la Cour une revendication excessive qui ne peut être prise en compte⁶⁹.

➤ **4) L'utilisation d'un ordinateur**

- Les motifs adoptés pour l'utilisation du téléphone portable sont également retenus pour refuser un avantage rémunérateur au titre de l'utilisation d'un ordinateur.

➤ **5) L'indemnité de frais**

- L'indemnité de frais forfaitairement et raisonnablement⁷⁰ évaluée à 210,00 € par mois ne revêt en principe aucun caractère rémunérateur, puisque ne constituant pas la contrepartie du travail fourni, mais un remboursement de dépenses au nom et pour compte de l'employeur⁷¹.
- La base forfaitaire n'établit pas que le remboursement ne couvrirait pas des dépenses propres à l'employeur⁷².

⁶⁷ CLAEYS & ENGELS, *Licenciement et Démission*, WOLTER-KLUWER, 2015, p.822, n°1445

⁶⁸ Point IV.A Par.2.2.2 des conclusions de la partie G.S.K.

⁶⁹ PATERNOSTRE et BROUCKE, *Les avantages rémunérateurs et l'indemnité de rupture du contrat de travail (I/II)*, *Orientations*, 2016/1, p.24

⁷⁰ Comp.

- C.trav. Mons, 13 mars 2012, R.G. 2011/AM/184, www.juridat.be
- CLAEYS et ENGELS, *Licenciement et démission*, Kluwer, 2013, n°1408
- PATERNOSTRE et BROUCKE, *Les avantages rémunérateurs et l'indemnité de rupture du contrat de travail (II/II)*, *Orientations*, 2016/2, p.6

⁷¹ En ce sens :

- C.trav.Liège, 3^{ème} ch., 18 mars 2016, R.G.2015/AL/136, inédit

⁷² En ce sens :

- C.trav. Liège, 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p.156
- C.trav. Bruxelles, 8 juin 2010, R.G. 2009/AB/52008, www.socialeleye.be
- C.trav. Bruxelles, 25 février 2014, R.G. 2012/AB/442, inédit
- C.trav. Bruxelles, 3 juin 2014, R.G. 2013/AB/289, www.socialeleye.be
- C.trav. Bruxelles, 17 mars 2015, R.G. 2013/AB/432, inédit



- Les conclusions prises pour Monsieur P.S. précisent d'ailleurs que celui-ci utilisait une carte American Express pour « *tous les frais qu'il encourrait pour compte de la société* ». Il n'apporte pas la preuve qu'il s'agirait d'une rémunération déguisée⁷³.
- L'Administration des contributions directes a officiellement accordé son accord sur les évaluations forfaitaires des frais propres à l'employeur⁷⁴, ce dont a bénéficié Monsieur P.S.
- Dès lors, cette indemnité n'est pas un avantage acquis en vertu du contrat et elle n'entre pas en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis⁷⁵.

➤ **6) Options sur actions**

- La Cour rappelle que⁷⁶ :

1. Depuis la publication au Moniteur Belge de la loi du 26 mars 1999 *relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses*⁷⁷, il est intéressant pour les entreprises belges ainsi que pour leurs travailleurs ou chefs d'entreprise de mettre au point un plan d'options sur actions.
2. Selon la réglementation belge du 26 mars 1999, l'entreprise utilisera des options ou warrants pour élaborer un plan d'options sur actions. La loi utilise uniquement la désignation générale d'"options sur actions". Celles-ci sont, selon la définition, "le droit d'acheter ou de souscrire, à l'occasion de l'augmentation du capital d'une société, un nombre déterminé d'actions à un prix déterminé ou déterminable pendant une période déterminée". La définition d'options sur actions comprend dès lors également les "warrants" ou les "droits de souscription".
3. Une option sur actions est une promesse de vente par laquelle la personne qui promet s'engage à vendre des actions à un prix déterminé au moment de la promesse. Une option sur actions est un instrument de placement assorti de plusieurs possibilités d'application⁷⁸.
4. Dans le cadre de la relation employeur-travailleur, il existera une option d'achat dans le chef du travailleur. La promesse de vente de l'employeur incitera le travailleur à devenir actionnaire de la société - employeur.

⁷³ En ce sens :

- C.trav. Anvers, 16 juin 2004, *Soc. Kron.*, 2006, p.73

⁷⁴ Pièce 22 du dossier de la partie G.S.K.

⁷⁵ En ce sens :

- C.trav. Liège, sect. Neufchâteau, 6 mai 1998, *J.T.T.*, 1999, p.56

- C.trav. Gand, 5 septembre 1998, *T.G.R.*, 1998, p. 236

- C.trav. Anvers, 20 novembre 1978, *J.T.T.*, 1979, p.348

⁷⁶ Fiche n° 60 établie par l'Institut professionnel des fiscalistes et des comptables agréés
<http://www.ipcf.be/index.asp?Idx=1611>

⁷⁷ M.B. du 1er avril 1999

⁷⁸ On établit une distinction entre les *options call* (options d'achat) et les *options put* (options de vente).



5. L'avantage qu'une option sur actions offre à un travailleur ou à un chef d'entreprise dépend en majeure partie de l'évolution de la bourse. Lorsque la valeur de l'action dépasse le prix de l'option, le travailleur ou le chef d'entreprise lèvera normalement l'option et fera l'acquisition des actions en payant le prix de l'option qui est plus bas. Il est néanmoins possible que la valeur de l'action ne dépasse pas le prix de l'option. Le prix de l'option restera alors plus cher que la valeur actuelle de l'action. Dans ce dernier cas, la personne concernée ne lèvera pas l'option. Le travailleur ou le chef d'entreprise conserve en effet l'entière liberté de lever ou non l'option dans le délai imparti. Le risque est constitué par le prix éventuel qui devra être payé pour l'obtention du droit d'option.
6. L'octroi gratuit ou non d'une option constitue un avantage de toute nature "obtenu en raison ou à l'occasion de l'activité professionnelle du bénéficiaire".
7. La loi stipule que l'avantage de toute nature est un revenu professionnel pour ce dernier au moment de l'attribution de l'option.
8. La question était évidemment de savoir quand il y a une attribution effective si les options sont accordées de manière conditionnelle (par exemple moyennant des conditions suspensives ou résolutoires).
9. Le législateur a résolu ce point en intégrant une supposition: l'option est censée être attribuée le sixantième jour qui suit la date de l'offre, même si l'exercice de l'option est soumis à des conditions suspensives ou résolutoires. La supposition d'attribution tombera uniquement si le bénéficiaire a, avant l'expiration de ce délai, notifié par écrit à l'offrant son refus d'accepter l'offre.
10. Les avantages de toute nature découlant de l'attribution gratuite d'options sur actions par une entreprise avec laquelle il existe un lien professionnel, ou une entreprise qui y est liée, constituent, dans le chef du bénéficiaire, un revenu professionnel qui est imposable au moment de l'attribution de cette option. La loi ajoute expressément que les avantages obtenus à l'occasion de l'aliénation d'une option, de l'exercice de celle-ci ou de l'aliénation des actions acquises par l'effet de cet exercice ne constituent pas des revenus professionnels imposables.
11. Une exception importante s'applique à cette règle, à savoir dans le cas d'attribution d'options qui, au moment de l'offre ou jusqu'à l'échéance de la période d'exercice de l'option, octroient un avantage certain au bénéficiaire de l'option (par exemple l'exercice de l'option à un prix 10 % inférieur au cours de la bourse). Dans ces conditions, l'avantage certain pourra uniquement être déterminé au moment de l'exercice de l'option et sera dès lors imposable à ce moment.
12. Afin de mettre fin à la procédure particulièrement complexe d'appréciation de l'avantage en nature, le législateur prévoit une appréciation forfaitaire qui a l'avantage d'offrir une clarté et une sécurité juridique tant à l'employeur qu'au travailleur et au chef d'entreprise.
13. La règle générale est que l'avantage imposable est fixé forfaitairement à un pourcentage de la valeur, au moment de l'offre, des actions sur lesquelles porte l'option. Lorsqu'il s'agit d'actions cotées ou négociées en bourse, l'avantage imposable est fixé sur la base du dernier cours de clôture qui précède le jour de l'offre.
14. L'avantage imposable est en principe fixé à 15 % de la valeur des actions.
15. Si le prix d'exercice de l'option est inférieur à la valeur intrinsèque, au moment de l'offre, de l'action sur laquelle porte l'option, la différence entre



le prix d'exercice et la valeur intrinsèque est ajoutée à l'avantage imposable.

16. Dans le cas d'une option accordée moyennant paiement, le montant sera diminué du montant payé.
17. Lorsque les options sont accordées pour une durée supérieure à cinq ans à dater de l'attribution, l'avantage imposable est majoré de 1 % par année supplémentaire. Pour l'application de cette disposition, toute année commencée compte pour une année complète.

- C'est de façon très lacunaire que la société G.S.K. réfute que l'avantage des stock-options puisse intervenir dans la base de calcul de l'indemnité de préavis, en raison de l'incertitude de leur valeur⁷⁹.
- L'avantage rémunérateur au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 est l'attribution des options sur action. Par contre la plus-value éventuellement réalisée par le travailleur au moment de la levée des options ou de la vente des actions ainsi acquises n'est pas un élément de la rémunération⁸⁰. En effet, la plus-value éventuellement réalisée au moment de la levée de l'option ne constituant pas un avantage acquis en vertu du contrat, puisque la plus-value est directement et uniquement tributaire des cours boursiers, et jamais du travail effectué⁸¹.
- La difficulté pratique de fixer une valeur ne peut écarter la prise en compte d'un avantage rémunérateur⁸², d'autant qu'il est possible de se référer à l'évaluation forfaitaire fiscale⁸³.
- Par son arrêt du 4 février 2002, la Cour de cassation a jugé que les options sur action constituent une contrepartie du travail fourni en exécution du contrat de travail, et un avantage acquis en vertu de celui-ci⁸⁴. Il sera tenu compte dans le calcul de l'indemnité de rupture,

⁷⁹ La partie appelante G.S.K se réfère à un arrêt du 9 mars 1992 de la Cour de cassation (*J.T.T.*, 1992, p.219, obs. WANTIEZ) et encore à J.-L. DAVAIN et D. ECTORS, *Les options sur actions : risques ou opportunités ?*, KLUWER, 2010, p.66, citant notamment C.trav.Bruxelles, 20 octobre 2004, R.G. 44.685 (voir encore la jurisprudence citée par PATERNOSTRE et BROUCKE, *op.cit.*, p.18 et la jurisprudence citée sous le n° 51

⁸⁰ PATERNOSTRE et BROUCKE, *op.cit.*, p.17 et la jurisprudence citée sous le n° 43
J.-F. NEVEN, La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : quelques questions controversées..., *J.T.T.*, 2005, p.p.97 et sv.

⁸¹ En ce sens :

- Cass., 4 janvier 1993, *Chron. D.S.*, 1993, p. 302
- Question n°3-1214 du 28 juillet 2014, J.-M. DEDECKER, *Bull. O.R.*, n°3-31, Sénat, sess.ord., 2004-2005, p.2179

⁸² Ch. DELMARCELLE, Options sur actions : questions pratiques, *Orientations*, 2009, n°10, p.28

⁸³ PATERNOSTRE et BROUCKE, *op.cit.*, p.18

⁸⁴ Cass., 4 février 2002, *Pas.*, 2002, I, p.327, *Chron.D.S.*, 2002, p.319, *J.T.T.*, 2002, p.145



si le travailleur y a encore droit au moment de la signification du congé⁸⁵, ce qui n'est pas contredit par la société G.S.K. vis-à-vis de Monsieur P.S. La société G.S.K. n'oppose pas non plus que le contrat de travail, ou des règles ad'hoc⁸⁶, contiendrait(en)t la condition suspensive d'être toujours en service à la date d'échéance prévue pour la levée de l'option⁸⁷.

- Constatant l'imprécision des parties et l'absence de collaboration à la charge de la preuve, les débats seront rouverts sur ce point.

En conséquence, la Cour est dans l'impossibilité de clôturer le calcul du montant de l'indemnité, puisque la rémunération annuelle de 115.761,34€, renseignée par l'employeur est susceptible de devoir être adaptée en fonction de l'avantage que représente l'utilisation privée de la voiture (si cet avantage rémunératoire devait être supérieur à 200,00 €) et des options sur action.

VI.2. L'indemnité de protection

VI.2.1. L'existence d'une plainte motivée valide

VI.2.1.a. Le droit applicable

Les parties se sont référées à l'article 15 de la loi du 30 juillet 1981 qui est ainsi rédigé :

§ 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la

⁸⁵ En ce sens :

- Cass., 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p.262
- C.trav.Bruxelles, 2 mars 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p.85
- C.trav.Bruxelles, 21 septembre 2004, *Chron.D.S.*, 2006, p.82

⁸⁶ Comp. article 3.2. par.3 du règlement de travail

⁸⁷ PATERNOSTRE et BROUCKE, Les avantages rémunératoires et l'indemnité de rupture du contrat de travail (VII), *Orientations*, 2016/1, p.17 et la jurisprudence citée sous le n° 47



personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêt ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention avec le § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une 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 la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, 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.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou d'y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour



autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Alors que Monsieur P.S. fait valoir que le courrier adressé le 19 avril 2011 par son conseil est une plainte motivée et valide au sens de la loi⁸⁸, la société G.S.K. appelante conteste qu'il y ait eu une plainte satisfaisant à l'article 15 par.3 précité. Il en serait ainsi parce que la plainte n'a pas été déposée par P.S. lui-même, et que son conseil ne peut se référer au mandat ad litem organisé par l'article 440 du Code judiciaire⁸⁹.

Tant la loi « antiracisme » de 1981 que la loi « anti-discrimination » de 2007 contiennent une protection contre les représailles quand une plainte a été déposée.

Le mécanisme de protection interdit à celui qui est visé par la plainte (ou à l'employeur) de prendre des mesures préjudiciables, sauf pour des raisons étrangères à la plainte⁹⁰. C'est à lui aussi (ou à l'employeur) qu'incombe la charge de la preuve⁹¹.

La loi définit – de manière très restrictive – ce qu'il faut entendre par 'plainte' :

1. une plainte (sous la forme d'une lettre datée, signée et notifiée par lettre recommandée) introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée,
2. une plainte (sous la forme d'une lettre datée, signée et notifiée par lettre recommandée) introduite par un groupement d'intérêts ou par le Centre,
3. une action en justice introduite par la personne concernée

⁸⁸ Voir ;

- Le point IV.3. A et B des conclusions de Monsieur P.S.

⁸⁹ Voir :

- Le point IV.B.1 des conclusions de la société G.S.K.

⁹⁰ articles 14, § 1 et 15, § 1 de la loi antiracisme et articles 16, § 1 et 17, § 1 de la loi anti-discrimination

⁹¹ articles 14, § 3 et 15, § 4 de la loi antiracisme et articles 16, § 3 et 17, § 4 de la loi anti-discrimination



4. une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre⁹².

Il s'ensuit que le mécanisme de protection ne pourra pas entrer en action dans un certain nombre de cas, par exemple quand un travailleur dépose plainte auprès de la police (et non auprès de son employeur), quand un travailleur intérimaire dépose plainte auprès de l'organisation ou de l'institution à laquelle il est temporairement affecté (et non auprès de son employeur) ou encore lorsqu'il s'adresse oralement au responsable hiérarchique.

L'article 9 de la directive européenne 2000/43/CE (dite 'directive race') oblige les États membres à prendre dans leur législation les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

L'article 11 de la 'directive cadre' 2000/78/CE les oblige à prendre dans leur législation les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur, en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

VI.2.1.b. Application

L'employeur G.S.K. conteste qu'il y ait plainte parce que la lettre du 19 avril 2011 a été adressée par l'avocate de Monsieur P.S., et parce que le texte de l'article 15 délimite expressément le type de plaintes susceptibles d'être introduit, en sorte que le mandataire du travailleur ne peut valablement introduire une plainte.

L'argumentation de l'employeur ne peut convaincre, son argumentation se révélant contraire aux nécessités évidentes d'une protection utile du travailleur :

- Premièrement :

Que la loi délimite expressément le type de plainte est une évidence. La doctrine de M.KOKOT et de R. DE BAERDEMAEKER⁹³, et encore de J.HERMAN⁹⁴ citée par l'employeur rapportent le texte tel que libellé, sans autre commentaire utile à la résolution du litige.

- Deuxièmement :

⁹² articles 14, § 2 et 15, § 3 de la loi antiracisme et articles 16, § 2 et 17, § 3 de la loi anti-discrimination

⁹³ M.KOKOT et R.DE BAERDEMAEKER, Relations de travail et discrimination (I), *Ors.*, 2010, n°1, p.1

⁹⁴ J.HERMAN, Verbod tot ontslag wegens welbepaalde redenen, bescherming tegen discriminatie, in *Antwerpen, Teweekstellen, Onstlaan*, Kluwer, p.203-2165



Que le but qui serait poursuivi par le législateur d'imposer au travailleur de refléter lui-même toute sa sensibilité...pour que l'employeur prenne en même temps conscience de l'acte posé et ses conséquences heurte le bon sens. L'argument ignore la vocation même du métier d'avocat, intervenant dans son devoir actif de conseil et d'assistance. L'argumentation de l'employeur appelant est à cet égard confondante, sinon ingénue.

D'une part, cette argumentation néglige précisément la nécessité dans laquelle se trouve précisément un travailleur d'être conseillé et assisté, alors que l'intervention du titulaire de la seule profession déontologiquement organisée et spécialisée pour défendre est précisément de nature à faire prendre conscience à l'employeur de la nature et des enjeux de la difficulté faisant l'objet de la plainte. Il est essentiel que les avocats assument leurs fonctions, garantissant ainsi l'effectivité du dispositif normatif, eu égard à l'insuffisance évidente et compréhensible de l'information utile dans le chef des travailleurs⁹⁵.

D'autre part, cette argumentation se réfère à la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs en cela qu'elle relève aussi de l'ordre public interne. Dans le cadre de laquelle cette législation notamment protectrice des risques psychosociaux une plainte⁹⁶ peut évidemment être – aussi – déposée dans la phase protectionnelle⁹⁷ par un mandataire du travailleur⁹⁸.

- **Troisièmement :**

Si besoin en était, l'employeur G.S.K. argumente par une interprétation inexacte de la notion de « *personne concernée* » contenue dans l'article 15 de la loi, puisque la même notion est reprise dans l'article 17 par.3 du Code judiciaire pour l'action en justice...dont on ne peut concevoir qu'il ne pourrait y avoir pour le travailleur le bénéfice du mandat – cette fois ad litem – de l'avocat.

- **Quatrièmement :**

Que la circonstance que ni la loi, ni les travaux préparatoires ne précisent que la plainte puisse être introduite par le mandataire du travailleur ne peut convaincre.

D'abord, il ne s'agit pas de tout mandataire mais d'un avocat.

⁹⁵ C.PETTITI, L'avocat face au droit européen à la non discrimination : sa place et quelques outils pour l'exercice professionnel, in *Le droit à la non-discrimination au sens de la Convention européenne des droits de l'homme*, Actes du colloque des 9 et 10 novembre 2007 organisé par l'Institut de droit européen des droits de l'homme, Université de Montpellier, F.SUDRE et H.SURREL (dir.), NEMESIS, BRUYLANT, coll. DROIT et JUSTICE, 2008, p.429

⁹⁶ Article 32 nonies

⁹⁷ Article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996

⁹⁸ En ce sens :

- J.-P. CORDIER, P.BRASSEUR, *Le bien être psycho social au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel violence, stress, conflits...*, Kluwer, 2009, p. 193.
- C.trav. Bruxelles, 21 novembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 145



Ensuite, l'avocat n'a pas à rapporter la preuve de son mandat, sauf si la loi exigeait un mandat spécial.

Vu « l'état, le caractère et la discipline de l'avocat »⁹⁹ celui-ci est présumé avoir reçu de la personne qu'il déclare représenter le mandat régulier d'agir. A cet égard, la Cour observe que le responsable intervenant de la société G.S.K. ne s'y est pas trompé, proposant même au conseil de Monsieur P.S. les modalités d'une rupture du contrat¹⁰⁰.

Il n'est nul besoin de recourir au mandat ad litem tel qu'organisé par l'article 440 al.2 du Code judiciaire concernant la représentation en justice et ne concernant pas les actes extérieurs à la comparution en justice¹⁰¹.

- Cinquièmement :

Que l'hypothèse légalement prévue d'une plainte par la Direction générale du contrôle des lois sociales, d'un groupement d'intérêts ou du Centre pour l'égalité des chances ne relèvent pas du mandat, vu la complémentarité, la spécialisation et la subsidiarité qui constituent des principes importants qui guident en la matière le traitement des dossiers, pour explorer avec les parties concernées les possibilités de règlement extrajudiciaire¹⁰².

Il y a en effet lieu de distinguer parmi les parties à l'action, la personne concernée elle-même d'une part, et les titulaires institutionnels de l'action et encore les titulaires collectifs¹⁰³ d'autre part.

En fonction des éléments du dossier, cela peut aller d'une conciliation à une négociation¹⁰⁴, aussi bien en vue de parvenir à une réparation que de prévenir des discriminations ultérieures.

L'employeur G.S.K. s'est engagé dans un processus de conciliation avec le conseil de Monsieur P.S. sans remettre en cause la défense des intérêts de celui-ci par Maître

⁹⁹ Ch. VAN REEPINGHEN, Rapport sur la réforme judiciaire, p. 188

¹⁰⁰ Lettre du 6 juin 2011 du représentant H.B. de la société G.S.K.

¹⁰¹ Cass., 17 avril 1997, *Pas.*, 1997, I, p.472

¹⁰² *alternative dispute resolution*

¹⁰³ G.CLOSSET-MARCHAL et J.Fr. van DROOGHENBROECK, in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination* (ouvrage collectif), LA CHARTE, 2008, p.p. 379 et sv.

¹⁰⁴ La correspondance échangée entre l'employeur et le conseil de Monsieur P.S. l'établit expressément, et l'employeur l'accepta



ROBERT, qui assumait donc très régulièrement sa mission¹⁰⁵, sans que son rôle (mandat selon la Cour de cassation) puisse être à posteriori contredit¹⁰⁶.

- Sixièmement :

Sous l'impulsion entre autres des modifications légales de 2003 et 2007 – il faut en particulier tenir compte du renforcement et de l'harmonisation de la protection civile contre la discrimination pour tous les critères protégés¹⁰⁷.

L'argumentation de l'employeur G.S.K. est impertinente, en cela qu'elle mélange confusément l'essence de la fonction de l'avocat, avec les missions légales des institutions visées par l'article 15 par. 3 de la loi du 30 juillet 1981.

Il faut considérer la distinction à opérer entre les deux types de plaintes¹⁰⁸, en retenant avec le conseil du travailleur la faveur réservée aux actions collectives¹⁰⁹.

- Septièmement :

Que la référence faite par la société G.S.K. à l'article 1034 ter-3° du Code judiciaire n'est pas « dans le même ordre d'idée » (sic)¹¹⁰.

Huitièmement :

Que le moyen selon lequel la théorie du mandat ne peut s'appliquer dans le cadre d'une législation d'ordre public¹¹¹, puisque l'organisation civile du mandat¹¹² n'est pas impérative et puisqu'elle ne peut se substituer à des règles d'ordre public doit être contredit.

La prémisse de l'ordre public est exacte, mais cette caractéristique de la législation n'a pas pour effet que tous les droits découlant de la protection intéressent l'ordre public¹¹³.

¹⁰⁵ Nullement contestée par Monsieur P.S. qui effectivement l'avalisa pour les besoins de la cause, vu les griefs formulés par le conseil de la société G.S.K.

¹⁰⁶ En ce sens ;

- Cass., 28 octobre 2013, www.juridat.be

- C.trav. Bruxelles, 4 mai 2007, *J.T.T.*, 2007, p. 390

¹⁰⁷ contrairement à l'orientation purement pénale de la loi antiracisme de 1981

¹⁰⁸ C.BAYART, S.SOTTIAUX, S.VAN DROOGHENBROECK, *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, La Chartre, 2008, p. 389.

¹⁰⁹ Voir :

- C.const., arrêts n° 39/2009 et n° 40/2009, 11 mars 2009

- C.trav. Gand, 28 décembre 2010, www.juridat.be

¹¹⁰ Point IV.B., 1.2.2.a. des conclusions de la société G.S.K.

¹¹¹ Point IV.B., 1.2.2.b. des conclusions de la société G.S.K.

¹¹² Articles 1984 à 2010 du Code civil

¹¹³ Cass., 16 mai 2011, www.juridat.be



Plus fondamentalement, la Cour rappelle que les dispositions de l'ordre public interne sont celles qui touchent aux intérêts essentiels de l'Etat ou qui fixent dans le droit privé les bases juridiques sur lesquels repose l'ordre économique (NDLR social) de la société¹¹⁴.

La partie protégée par la règle d'ordre public est le travailleur, celui-ci peut donc, comme dans l'hypothèse d'une norme impérative, déroger dès lors que ces droits ne sont pas restreints¹¹⁵.

Le caractère d'ordre public n'affecte pas les règles relatives à la représentation¹¹⁶.

Il n'y a nulle contradiction avec le prescrit formel de l'article 15, lorsqu'un avocat accomplit normalement des actes qui dérivent de son intervention de conseil, d'information d'assistance et de diligence, intervenant activement¹¹⁷ pour son client, en renseignant comme telle son intervention, dans sa correspondance avec des tiers et plus précisément encore dans une phase de règlement extra judiciaire dans le cadre de laquelle le travailleur pourrait être singulièrement démuni, désarmé, placé en situation inégale, s'il demeurerait sans avocat.

Il n'y aurait contradiction que si cet article 15 avait exigé un mandat spécial.

Vu la nécessité d'un accès effectif aux mécanismes de protection mis en œuvre par le législateur, l'employeur G.S.K. ne peut méconnaître le droit essentiel à une défense autorisée dans la phase antérieure à la procédure judiciaire, cette phase incluant évidemment l'exigence d'une plainte motivée, susceptible d'exiger l'assistance active d'un avocat.

La circonstance qu'une plainte puisse aussi être introduite par les institutions citées établit qu'une double voie est organisée conformément à l'article 9 de la Directive 2007/78¹¹⁸.

¹¹⁴ En ce sens :

- Cass., 24 janvier 1985, *Pas.*, 1985, p. 606, cet arrêt n'ayant pas été prononcé dans le cadre d'un litige du droit du travail.

¹¹⁵ En ce sens :

- C.WANTIEZ, L'ordre public en droit du travail, in *Imperat Lex, Liber Amicorum Pierre MARCHAL*, Larcier, 2003, n° 15 et 27

¹¹⁶ Comp. en ce sens dans le cadre de la loi du 19 mars 1991 :

- Cass., 26 janvier 2009, www.juridat.be

¹¹⁷ Comp.

- G.de LEVAL et F.GEORGES, *Précis de droit judiciaire*, Tome 1, Les institutions judiciaires : organisation et éléments de compétence, Collection de la Faculté de droit de l'Université de Liège, Larcier, 2010, p.294, n° 496

¹¹⁸ article 9

Défense des droits



Il n'y a pas lieu d'interpréter le texte comme signifiant que l'action des titulaires institutionnels et collectifs réduirait les droits du travailleur à veiller seul à sa défense dans le cadre de la phase protectionnelle.

VI.2.2. Les motifs du licenciement de Monsieur P.S.

Monsieur P.S. fait grief à la société G.S.K. de l'avoir licencié ensuite de sa plainte, et encore que l'employeur n'apporte pas la preuve que ce licenciement est sans lien avec celle-ci¹¹⁹.

La société G.S.K. estime satisfaire à l'article 15 par.4 de la loi du 30 juillet 1981, en cela que si la plainte devait être reconnue valide, il serait prouvé que Monsieur P.S. a été licencié pour des faits qui sont totalement étrangers à sa plainte¹²⁰.

Ainsi que le Tribunal l'a jugé, l'employeur G.S.K. n'établit pas que la rupture du contrat de travail serait sans lien avec la plainte.

Les évaluations de Monsieur P.S. mettent en évidence des comportements relationnels à corriger.

Selon ce que la Cour constate après avoir pris connaissance des griefs de la société G.S.K. mais aussi des arguments de P.S. lui-même, il lui est fait grief de résultats non atteints (...), de défaillance, et de la suffisance de ses convictions, sans qu'il ne les modère ou ne fasse preuve de tact. Si les griefs de l'employeur sont vérifiés, Monsieur P.S. a proféré des propos gravement insultants et discriminants.

La première constatation est que les insuffisances professionnelles n'ont pas été considérées comme fautives sur la base du règlement de travail. La notion de manquement

1. Les États membres veillent à ce que les procédures judiciaires et / ou administratives, y compris là où ils le jugent les procédures de conciliation appropriées, pour faire respecter les obligations prévues par la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui se considèrent lésées par la non-application du principe de l'égalité de traitement eux, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite a pris fin.

2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à veiller à ce que les dispositions de la présente directive sont respectées, peuvent engager, au nom ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, toute procédure judiciaire et / ou administrative prévue pour faire respecter les obligations prévues par la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement

¹¹⁹ Voir :

- Point IV.3.B.ii des conclusions de Monsieur P.S.

¹²⁰ Voir :

- Point IV.B.2. des conclusions de la société G.S.K.



professionnel renvoyant à celle de l'article 6 par.1^{er} – 6° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail qui requiert une faute¹²¹. Il n'a pas été fait application de l'article 9.3 du règlement de travail concernant les sanctions disciplinaires, en dépit de faits pouvant constituer un manquement aux obligations découlant pour le travailleur du contrat ou du règlement de travail, ce dernier exigeant le respect des dispositions légales¹²², notamment celles qui touchent au bien-être et à la non-discrimination.

La deuxième constatation est que l'employeur n'a jamais considéré que la personnalité de P.S. serait de nature à faire obstacle à sa promotion ou à des missions nouvelles au sein de la société. Une fonction de directeur à exercer en France lui fut proposée, et on lui confia encore la deuxième fonction déclarée vacante auprès de Monsieur M.

La société G.S.K. est par ailleurs fort peu explicite sur les critères adoptés pour confier à Monsieur P.S. des responsabilités nouvelles, alors que l'employeur ne pouvait ignorer ce qui lui est maintenant reproché, vu les résultats des processus d'évaluation pratiqués.

La société ne tire arguments des faits reprochés que depuis le dépôt de la plainte, et en étant contredite par les fonctions qu'elle confia à P.S.

Alors que la plainte et les initiatives prises par Monsieur P.S. et par son conseil sont explicitement liées à l'examen de la discrimination ressentie et à la cessation de celle-ci, c'est le représentant de l'employeur qui proposa des modalités de rupture, par ailleurs plus avantageuses que celles qui sont actuellement soutenues pour déterminer l'indemnité complémentaire de préavis. Monsieur H.B. fait référence à une négociation, ce que lui conteste formellement le conseil de Monsieur P.S.¹²³

VI.3. L'abus du droit de licencier

La partie P.S. demande à titre subsidiaire que la Cour condamne la société G.S.K. à une indemnité équivalente à six mois de rémunération pour le cas, en raison d'un licenciement abusif, décidé pour de faux motifs, ou pour des représailles à des revendications légitimes, pour le cas où il ne serait fait pas droit à l'indemnité de protection¹²⁴.

La société G.S.K. s'oppose à cette demande.

Il est fait droit à l'indemnité de protection demandée par Monsieur P.S. en sorte qu'il n'y a pas lieu à l'examen de cette demande subsidiaire.

¹²¹ M.DALLEMAGNE, Les sanctions disciplinaires dans le secteur privé, in M.DUMONT (dir.), *Le droit du travail dans tous ses secteurs*, Commission Université Palais, Anthémis, 2008, p. 22

¹²² Article 10

¹²³ Correspondance des 6 et des 8 juin 2011.

¹²⁴ Voir :

- Point IV.4 des conclusions de Monsieur P.S.



VI.4. Sommation anatocisme

La partie P.S. demande le bénéfice de l'article 1154 du Code civil, selon lequel les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

L'article 1154 du Code civil concerne des dettes de sommes¹²⁵

La société G.S.K. considère que l'article 1154 du Code civil ne s'applique pas au motif que l'anatocisme ne peut s'appliquer sur des dettes de valeur, ainsi qu'il en est pour les indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail¹²⁶.

C'est à bon droit que Monsieur P.S. demande le bénéfice de l'article 1154 du Code civil après en avoir fait valablement la sommation judiciaire dans ses conclusions déposées au greffe¹²⁷.

L'indemnité de protection est une dette de somme fixée par la loi qui n'est donc pas laissée à l'appréciation du juge. En cela, l'article 1154 du Code civil s'applique¹²⁸.

Quant à l'indemnité complémentaire de préavis qui sanctionne la rupture irrégulière du contrat, elle est laissée à l'appréciation du juge qui fixe la valeur de l'indemnité due.

Cette dette de valeur ne pourrait faire l'objet de l'article 1154 du Code civil que si la réparation totale du dommage le justifie¹²⁹.

La Cour limite le bénéfice de l'article 1154 du Code civil à la seule indemnité de protection, considérant que la réparation totale du dommage ne requiert pas cet avantage pour l'indemnité complémentaire de préavis.

PAR CES MOTIFS,

¹²⁵ En ce sens :

- Cass., 22 décembre 2006, *R.W.*, 2006-2007, 1439

¹²⁶ Voir :

- Point IV.C des conclusions de la société G.S.K.

¹²⁷ En ce sens :

- Cass., 18 juin 1981, *Pas.*, I, 1981, p.1200

- Cass. 26 avril 2001, www.juridat.be

¹²⁸ En ce sens :

- C. trav. Liège, 8 septembre 2010, *J.T.T.*, 2010, p.423

¹²⁹ En ce sens :

- Cass., 22 décembre 2006, *R.IV.*, 2006-2007, 1439

- Cass., 5 septembre 2013, www.juridat.be



LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement en présence de la partie appelante et de la partie intimée,

Vu l'avis présenté oralement par Monsieur Luc FALMAGNE, premier substitut de l'Auditeur du travail, délégué à l'Auditorat général près la Cour,

Reçoit les appels, principal et incident,

Statuant quant au fondement :

- **Dit l'appel principal non fondé**, en sorte que le jugement rendu le 10 septembre 2013 par le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, est confirmé en cela qu'il a condamné la société G.S.K. BIOLOGICALS au paiement :

- 1) d'une indemnité complémentaire de sept mois de préavis, dont à déduire le montant de 28.945 € payés le 1^{er} juillet 2011, et dont le montant brut sera augmenté des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} juillet 2011.
- 2) d'une indemnité de protection de six mois, dont le montant brut sera augmenté des intérêts au taux légal à dater du 14 septembre 2011, étant la date du dépôt de la requête devant le Tribunal du travail.

- **Dit l'appel incident partiellement fondé** en cela que le bénéfice de l'article 1154 du Code civil doit s'appliquer à la seule indemnité de protection.

- **Réserve à statuer sur le surplus, notamment :**

- 1) pour toute somme qui resterait due en exécution du contrat de travail,
- 2) pour fixer le montant de la rémunération annuelle servant de base au calcul de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de protection, deux avantages rémunératoires en litige étant encore à évaluer à savoir l'utilisation privée du véhicule de société, et l'option sur actions, les autres revendications de Monsieur P.S. étant jugées non fondées,
- 3) pour fixer les montants des indemnités dues,
- 4) pour les dépens

- **Ordonne en conséquence et d'office une réouverture des débats**, par application de l'article 774 du Code judiciaire, pour l'évaluation de deux avantages rémunératoires revendiqués par Monsieur P.S., à savoir l'utilisation privée du véhicule de société et l'option sur action.



- **Ordonne par application de l'article 775 du Code judiciaire, que les parties seront entendues sur l'objet de cette réouverture des débats à l'audience publique du 27 avril 2016 à 13.30' heures en la salle 0.6, place Poelaert, 3 à 1000 Bruxelles, pour une durée totale de plaidoiries de 60 minutes**

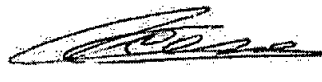


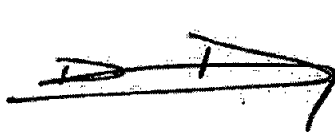
Ainsi arrêté par :

Joël HUBIN, conseiller,
président la 4^{ème} chambre,
Conseiller de la Cour du travail de Liège,
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

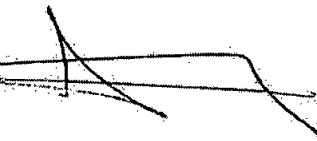
Dominique DETHISE, conseiller social au titre d'employeur,
Karin PEENE, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Karin PEENE,



Dominique DETHISE,

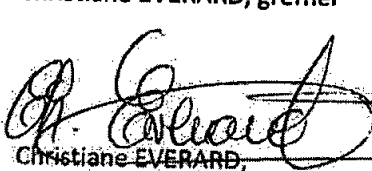


Joël HUBIN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 12 avril 2016, où étaient présents :

Joël HUBIN, conseiller,
président la 4^{ème} chambre,
Conseiller de la Cour du travail de Liège,
magistrat délégué par l'ordonnance du 27 janvier 2016
de Madame la Première Présidente de la Cour du travail de Bruxelles

Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,


Joël HUBIN,



