

Numéro de répertoire : 2016 / 021712
Date du prononcé : 07 -12- 2016
Numéro de rôle : 15 / 1281 / A
Matière : Contrat de travail employé
Type de jugement : réouverture des débats (774)

Expédition

Délivrée à	Délivrée à
Le	Le
€ :	€ :
RER :	RER :

Tribunal du travail francophone de Bruxelles 3^{ème} Chambre Jugement

Copie art.792, C.J.
Exempt de droit

EN CAUSE :

Madame B

partie demanderesse, comparaissant par Me [] avocate ;

CONTRE:

Monsieur R

*

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

*

I. La procédure

Madame B a introduit la procédure par une requête contradictoire déposée au greffe, le 5 février 2015.

Les parties ont été convoquées par le greffe à l'audience du 10 mars 2015 (articles 704 et 1034sexies du Code judiciaire).

Par une ordonnance du 22 avril 2015, le Tribunal a fixé les dates des conclusions et des plaidoiries (article 747, § 2 du Code judiciaire).

Monsieur R a déposé des conclusions au greffe, le 10 juillet 2015, des conclusions additionnelles le 25 janvier 2016 et des conclusions de synthèse le 23 mai 2016. Il a déposé un dossier de pièces le 25 août 2016.

Madame B a déposé des conclusions au greffe le 2 novembre 2015 et des conclusions de synthèse le 11 avril 2016. Elle a déposé un dossier de pièces le 15 avril 2016.

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 21 septembre 2016, après que le Tribunal a constaté de fait l'échec de la tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire, ensuite de quoi la cause a été prise en délibéré à la même audience.

II L'OBJET DES DEMANDES

Selon ses dernières conclusions, Madame B sollicite la condamnation de Monsieur F, en sa qualité de Secrétaire régional de l'Organisation syndicale « » à lui payer les sommes suivantes :

- 136,73 € bruts à titre de correction du salaire du mois de septembre 2014 ;
- 193,63 € bruts à titre de correction de la prime de fin d'année ;
- 145 € nets à titre de primes ;
- 1.325,03 € provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- 1.128,54 € bruts à titre de solde des congés ;
- 3.351,43 € nets à titre d'amende prévue par la C.C.T. n°109 ;
- 28.487,19 € provisionnels à titre d'indemnité forfaitaire en application de la C.C.T. n°109 ou dommages et intérêts fondés sur l'abus de droit.

En ce qui concerne l'assurance groupe, Madame B invite le Tribunal à :

- Ordonner à Monsieur R de verser les contributions patronales en exécution du plan d'assurance pour la période d'occupation du 2 septembre 2013 au 15 septembre 2014 tenant compte de la rémunération payée et, pour septembre 2014, du salaire majoré ;
- Ordonner à Monsieur F de produire, sous peine d'astreinte de 25 € par jour de retard, tout document probant émanant de l'assureur prouvant l'exécution de l'obligation exposée ci-dessus, ainsi que le détail de calcul des primes à verser pour la période précitée ;
- A titre subsidiaire, Madame B sollicite la condamnation de Monsieur R à lui payer la somme de 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts.

Madame B demande les dépens liquidés à la somme de 2.200 € et les intérêts légaux et judiciaires.

III LES FAITS

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces de procédure et des dossiers des parties ainsi que de leurs explications à l'audience du 21 septembre 2016, peuvent être résumés comme suit :

1.

Madame B a été engagée par l'Organisation syndicale « » dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée prenant cours le 1^{er} septembre 2013. Elle exerçait la fonction de « Directrice des opérations » (head of operations) à temps plein.

« » est une fédération syndicale européenne active dans le secteur privé des services et de la communication.

Ses membres sont les organisations syndicales nationales actives au sein desdits secteurs affiliées à (fédération syndicale mondiale), dont elle est l'une des organisations régionales (page 3 des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame B).

Monsieur R est Secrétaire régional de « ».

Selon le descriptif de fonction déposé par Madame E celle-ci était chargée d'assurer la gestion et la supervision du secrétariat au quotidien. Elle était notamment amenée à traiter les questions d'administration générale, les questions juridiques et administratives liées aux ressources humaines, à assurer la gestion quotidienne des bureaux et de l'infrastructure de traitement des données et de communication et à autoriser et à contrôler les dépenses y afférentes. Elle devait assister le Secrétaire régional dans les relations entre « » et ses affiliés et veiller à ce que les actions d' « » soient efficacement menées et aboutissent à des résultats conformes aux priorités d' « » (Pièce n°2 du dossier de Madame B).

Le contrat de travail (rédigé en néerlandais) prévoyait par ailleurs une période d'essai d'une durée de 6 mois. La rémunération mensuelle brute était fixée à la somme de 5.666 €.

2.

Le 5 février 2014, la SETCA a adressé un long courrier au Secrétaire régional d' « » dans lequel il est indiqué ce qui suit :

« Suite à une réunion d'une très grande majorité du personnel, veuillez trouver, ci-dessus, le ressenti, les questions et les revendications des travailleurs.

Le règlement de travail n'est toujours pas affiché ! Alors qu'il avait été prévu que vous l'afficheriez tout début janvier 2014 avec les modifications tenant compte des remarques des travailleurs. Madame l a demandé à une déléguée de « s'arranger » avec les travailleurs afin qu'il n'y ait plus aucune remarque. C'est inadmissible, cela traduit une volonté délibérée de nier le fait syndical ! Des décisions unilatérales sans communication préalable ni négociation quelconque via les travailleurs ou la délégation syndicale sont imposées « manu militari » au personnel. Cela dénote le déni du fait syndical. (...)

Madame B adopte des positions irrespectueuses vis-à-vis des travailleurs (intimidations, agressions verbales permanentes et écrites, infantilise le personnel, les traite d'enfants gâtés, les ridiculise...quand elle se trompe, pas d'excuse) ! Nous considérons cela comme de la mise sous pression permanente des travailleurs (forme de harcèlement). Il devient très difficile de travailler normalement dans un climat si délétère.

En ce qui concerne la CCT de la CES de 2001 qui a toujours été d'application pour vos travailleurs depuis la création d' , ils constatent qu'elle est de moins en moins appliquée depuis l'arrivée de Madame E . Les travailleurs veulent, comme cela a été décidé depuis 10 ans au moins, une CCT d'entreprise qui reprenne tous ces avantages acquis ! (...)

En ce qui concerne plus particulièrement les avantages extra-légaux : per diem, 10€/40€ (in/out BXL), des frais de missions (on ne rembourse pas les tickets pour déplacements professionnels) frais de transport refusés de manière anarchique et inexpliquée...Les travailleurs veulent des dispositions claires (idem pour les parkings). Et en attendant des dispositions collectives minimales pour tous, que l'on continue à rembourser ces frais en toute confiance ! Il y a des discussions d'apothicaires sur tous les trajets ! (mélange entre frais de missions et frais de transport) ! C'est kafkaïen. Les travailleurs ont vraiment l'impression depuis peu d'être devenu des resquilleurs, ou tricheurs potentiels, depuis l'arrivée de Madame E ! (...)

Dernier événement délirant : Il a été décidé que tous les travailleurs devaient travailler sur clavier QWERTY ! S'il y a bien quelque chose de personnel qui participe au bien-être au travail c'est de prendre en compte l'avis du travailleur pour ce choix ! (...) Les travailleurs l'ont fait savoir via une pétition envoyée à Madame B , cette dernière a balayé cette pétition d'un revers de la main, dénigrant le procédé de la pétition. (...)

Depuis l'arrivée de Madame B , il y a un mépris total pour la représentation syndicale, les réunions que l'on arrive pas à organiser en interne, un non-respect récurrent, une absence de négociation interne, des prises à partie de deux délégués par la direction sur leur travail professionnel pour toucher le travail syndical est une entrave permanente à toute communication syndicale (entrave syndicale généralisée). Il y a des menaces, si ces derniers ne remplissent pas un agenda électronique, d'absences injustifiées. Quel comportement vis-à-vis de personnes de confiance (...). Les délégués doivent justifier la valeur ajoutée aux voyages prévus et ce qu'ils peuvent en retirer de manière à ce que Madame B puisse évaluer si elle autorise ou pas ce voyage ! (...).

3.

Le 17 février 2014, le Secrétaire régional d'« » a répondu à la SETCA en ces termes :

« (...) Je rejette catégoriquement les allégations portées à mon encontre et, en particulier, à l'encontre de notre collègue . Elle exerce son rôle de Head of Operations en étroite collaboration avec moi, en tant que Secrétaire régional, et dans le cadre que je définis. Il ne peut faire aucun doute qu'elle parle en mon nom. J'attends, comme clairement indiqué aux différents collègues et représentants du personnel, qu'elle soit respectée et soutenue dans son travail et que ses instructions soient suivies. Il est inacceptable que, par principe, des membres du personnel tentent de s'opposer à ses décisions, salissent sa réputation et déforment la réalité. C'est déjà ce qui s'est passé avec le Head of Operations précédent et il faut que cela cesse.

En particulier, je rejette catégoriquement l'allégation selon laquelle et moi manquons de respect avec les travailleurs et critiquons les délégués syndicaux au sujet de leur travail professionnel afin de compromettre leur travail syndical. J'attends un retrait formel de cette allégation. Elle est sans aucun fondement. (...) Beaucoup d'allégations ne sont pas étayées ou manquent de clarté et sont souvent incorrectes sur le plan des faits ».

Dans ce courrier très circonstancié, le Secrétaire régional a veillé par ailleurs à répondre de manière détaillée à tous les griefs exposés par la SETCA. Le Tribunal en épingle quelques-uns :

- La convention applicable (convention collective de la CES) est évidemment obsolète et a été en partie suppléée par des règles implicites depuis 2000 et avant l'arrivée de . En conséquence, et moi sommes confrontés à une diversité d'interprétations, de sorte que nous tentons de résoudre les problèmes qui se posent de façon pragmatique et cohérente. Nous veillons en particulier à appliquer les mêmes règles à tout le monde et sommes ouverts à la discussion si les représentants du personnel considèrent qu'il y a des différences de traitement (point 9 du courrier) ;
- Je regrette que des collègues aient le sentiment d'être des resquilleurs ou des tricheurs potentiels. Le Head of Operations a pour responsabilité d'approuver toutes les dépenses. Si des justificatifs ne sont pas clairs, elle est tenue d'effectuer des vérifications avant d'autoriser le transfert de l'argent. Les travailleurs sont tenus de fournir les informations nécessaires dès que possible. Ils sont aussi tenus de dépenser les moyens de façon rentable et économe. Nous sommes responsables vis-à-vis de nos membres, qui paient nos salaires et gagnent souvent nettement moins que nous (point 16 du courrier) ;
- Je rejette tout à fait et catégoriquement l'allégation selon laquelle les délégués syndicaux sont persécutés. Les délégués syndicaux ne tirent aucun avantage ou désavantage de l'exercice de cette fonction. Si des délégués syndicaux sont pris à partie par la direction sur leur performance professionnelle, c'est uniquement en raison de leur travail professionnel. Dans certains cas, les problèmes survenus ont été discutés en présence du Secrétaire du SETCA (point 21 du courrier) ;

- (...) De plus, tous les travailleurs doivent demander une autorisation au Head of Operations avant d'entreprendre un voyage. Ce n'est pas une formalité. Les travailleurs doivent justifier leur voyage dans la mesure du nécessaire pour obtenir une autorisation. Le Head of Operations ne juge pas si le voyage est politiquement opportun. Si le Policy Officer et le Head of Operations ne sont pas d'accord sur le fait qu'un voyage est « politiquement » justifié, les deux parties peuvent me soumettre cette question, comme cela a été expliqué lorsque le problème a été soulevé par un travailleur (point 22 du courrier).

4.1.

Le 15 mai 2014, Madame E a adressé un courriel à Monsieur G directeur financier d' « I » en ces termes :

« J'apprends qu'il y a de graves problèmes par rapport à l'assurance de groupe DL : certains membres du personnel doivent retoucher de l'argent et d'autres doivent payer des arriérés. Cela provoque des tensions au sein du personnel (ce que l'on peut aisément comprendre vu que pour certains il s'agit d'une somme substantielle). Je veux qu'il soit bien clair que c'est inacceptable de ne pas me tenir informée de questions de cette importance et de décider vous-même de comment traiter le problème. (...) En outre je vous prie instamment de cesser immédiatement d'approcher les membres du personnel individuellement à ce sujet – je veux être présente lorsque ce sujet est discuté. Je vais envoyer un message d'information à tout le personnel à ce sujet (...) » (Pièce n°16 du dossier d' « I »).

Dans le cadre du courriel d'information adressé à l'ensemble du personnel d' « I »

le même jour, Madame E a précisé ce qui suit :

« Pour Info : jusqu'à présent Daniel (G) traitait ce dossier lui-même sans m'en informer et je lui ai fait clairement comprendre que je n'étais pas contente de sa manière de travailler. Je l'ai également instamment prié d'arrêter de communiquer à tort et à travers sur des sujets confidentiels comme les salaires par exemple » (Pièce n°16 du dossier d' « I »).

Toujours le 15 mai 2014, Monsieur G a réagi comme suit : « (...) C'est dommage qu'au lieu de me parler et communiquer tu envoies un courriel à l'ensemble du personnel avant que je puisse t'expliquer et comprendre la raison de ce changement. Pour éviter la surenchère, j'éviterais de faire part de mes remarques au personnel » (Pièce n°16 du dossier d' « I »).

4.2.

Le 16 mai 2014, Madame B a adressé un courriel destiné à l'ensemble du personnel dans lequel elle indiquait que :

« Je me suis excusée auprès de Daniel (G) au sujet de la partie « pour votre information » du mail d'hier relatif à l'assurance groupe. Il était nécessaire que je présente mes excuses parce qu'en effet, si quelque chose ne me satisfait pas, je dois le dire à la personne concernée en personne et non à tout le personnel. En tant que membre de la direction, je dois aussi donner l'exemple en cas de feedback négatif à l'attention d'un membre du personnel. Je suis également désolée si cet incident a provoqué des tensions au sein du personnel en général » (Pièce n°16 du dossier d' « I »).

4.3.

Toujours le 16 mai 2014, après l'incident intervenu entre Madame B et Monsieur G, Monsieur R a adressé à Madame B un courriel dans lequel il indiquait ce qui suit :

« Je sais que ça été dur. Désolé. En réalité votre e-mail n'est pas humiliant. Il est bien écrit, il vous met en position de supériorité et renforce votre message à l'attention du personnel quant à votre fonction et vos attentes. Vous faites du bon travail. Croyez bien ce que dit Daniel.

Vous avez donné la preuve de la nécessité d'avoir un directeur des opérations et vous obtenez des résultats. Malgré toute la merde. Vraiment, merci pour l'énergie que vous mettez dans cette fonction malgré ce à quoi vous devez faire face. Et je vous prie de m'excuser si je ne vous soutiens pas suffisamment » (Pièce n°16 du dossier d' « »).

5.

À la fin du mois d'août 2014, Madame B est impliquée dans le licenciement pour motifs graves d'un membre du personnel d' « », plus précisément Madame Elisabeth V

Au vu des pièces et conclusions déposées par les parties, le Tribunal épingle les faits suivants :

- Le 20 août 2014, une discussion houleuse est intervenue entre Madame B et un membre de son équipe (Madame V). Suite à cet incident, le licenciement pour motif grave est décidé ;
- Le 23 août 2014, Madame B a adressé un courriel à Monsieur R lui rappelant que le licenciement pour motif grave de Madame V devait intervenir au plus tard le 26 août 2014 (Le Tribunal ignore toutefois la date précise de son licenciement pour motifs grave) ;
- Le 27 août 2014, Madame B, après avoir interrogé le conseil juridique d' « », a informé Monsieur R des risques liés au licenciement pour motif grave de Madame V. Elle a indiqué que, selon cet avocat, il existait, en cas de contestation en justice de l'intéressée, une chance sur deux pour que ce licenciement pour motif ne soit pas justifié ;
- Dans ses dernières conclusions, Madame B explique que le 28 août 2014, « » a finalement décidé, après une réunion avec son conseil juridique, de réintégrer Madame V dans ses fonctions. Madame B explique également que plus tard dans la journée du 28 août 2014, « » lui a annoncé sa volonté de la licencier (page 7 des conclusions additionnelles et de synthèse de Madame B) ;
- Une note de service datée du 28 août 2014 signée par Monsieur R a communiqué les informations suivantes : « (...) dès à présent et jusqu'à nouvel ordre, le Secrétaire régional exercera les fonctions de directeur des opérations telles que définies dans le règlement de travail d' et dans les notes de service. Tout pouvoir de décision et pouvoir de diriger jusqu'ici conférés au directeur des opérations sont transférés au Secrétaire régional. La présente note de service prend effet immédiatement ».

6.

Le 8 septembre 2014, « » a décidé de licencier Madame E moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à un délai de 3 mois et 6 semaines.

7.1.

Le 1^{er} octobre 2014, Madame B a invité, par courrier recommandé, « » à lui communiquer les raisons pour lesquelles elle a été licenciée. Elle a également sollicité la communication des documents sociaux ainsi que les informations relatives aux assurances groupe et hospitalisation.

7.2.

Le certificat de chômage-C4 daté du 8 octobre 2014 mentionne comme motif précis du chômage « ne convient plus ».

7.3.

Le 27 octobre 2014, l'organisation syndicale de Madame E a interpellé «
» quant à différentes problématiques : assurance groupe et assurance hospitalisation, calcul du salaire du mois de septembre 2014, calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, paiement de primes, calcul des pécules de vacances.

7.4.

Le 26 novembre 2014, « I » a, en réponse au courrier recommandé de Madame B daté du 1^{er} octobre 2014, indiqué ce qui suit : « en réponse à votre courrier du premier octobre 2014, votre licenciement est motivé comme suit : « tenant compte des difficultés rencontrées, il a été procédé à une restructuration avec suppression du poste que vous occupiez » ».

V LA DISCUSSION ET LA DECISION DU TRIBUNAL.

V.1. La C.C.T. n°109 - L'abus de droit de licencier

V.1.1. L'amende civile

8.

Madame B sollicite la condamnation de Monsieur R, en sa qualité de Secrétaire régional d' « », à lui payer la somme de 3.351,43 € nets à titre d'amende civile telle qu'elle est prévue à l'article 5 de la C.C.T. n°109. Madame B considère qu' « » ne lui a pas communiqué les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. Elle souligne que les motifs invoqués initialement par « » ne sont pas en soi les motifs réels et concrets qui ont amené son licenciement. Madame B retient, à la lecture des actes de procédure d' « I » que son licenciement est fondé, non pas sur la réorganisation de l'organisation syndicale ou les nécessités de son fonctionnement, mais plutôt sur son attitude et son comportement.

9.

« I » considère au contraire qu'elle a bel et bien répondu au prescrit de l'article 5 de la C.C.T. n°109. Selon « I », les motifs concrets figurant dans son courrier de réponse daté du 26 novembre 2014 ont bel et bien permis à Madame B de comprendre les raisons pour lesquelles elle avait été licenciée. Il est question de difficultés qui ont poussé l'organisation syndicale à se réorganiser et de la sorte, l'ont décidé de supprimer la fonction exercée par Madame B

10.

Les articles 3 à 7 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement disposent que :

«

Article 3

Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Article 4

Le travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail moyennant un délai de préavis, le travailleur adresse sa demande à l'employeur dans un délai de six mois après la notification du congé par l'employeur, sans toutefois pouvoir dépasser deux mois après la fin du contrat de travail.

Article 5

L'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

La lettre recommandée doit contenir les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Article 6

Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

Article 7

§ 1er. Si l'employeur ne communique pas les motifs concrets qui ont conduit au licenciement au travailleur qui a introduit une demande à cet effet dans le respect de l'article 4 ou s'il les communique sans respecter l'article 5, il est redevable à ce travailleur d'une amende civile forfaitaire correspondant à deux semaines de rémunération.

§ 2. L'amende prévue au § 1er ne s'applique pas si l'employeur a communiqué de sa propre initiative, conformément à l'article 6, les motifs concrets qui ont conduit au licenciement du travailleur.

§ 3. L'amende prévue au § 1er est cumulable avec une indemnité due sur la base de l'article 9 ».

11.

Les partenaires sociaux ont apporté très peu de commentaires quant à la portée de l'obligation prévue à l'article 5 de la C.C.T. n°109. Les termes « motif concret » ne sont véritablement pas expliqués. La définition usuelle du mot « concret » ne permet pas d'apporter un sens spécifique à l'obligation qui est imposée à l'employeur.

Le rapport précédent le texte de la C.C.T. n°109 précise à cet égard :

« L'objectif est de donner aux travailleurs un aperçu des motifs qui ont été à la base de leur licenciement, de sorte qu'ils puissent en apprécier le caractère raisonnable, sans imposer aux employeurs un cadre trop formaliste. L'employeur peut en effet communiquer ces motifs par écrit au travailleur de sa propre initiative ou en réponse à une demande formalisée du travailleur ; dans ce dernier cas, il doit toutefois le faire par lettre recommandée.

Les partenaires sociaux estiment que le droit pour un travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement peut avoir un effet préventif à l'égard des procédures de contestation d'un licenciement. En effet, lorsque le travailleur est informé des motifs concrets qui sont à l'origine de son licenciement, il pourra apprécier s'il peut contester ce licenciement sur la base des motifs invoqués à cet effet ou s'il peut accepter la décision de l'employeur de le licencier. L'employeur est encouragé à préciser ses motivations et le travailleur pourra se forger une opinion éclairée, ce qui permettra d'éviter des procédures judiciaires ».

La première phrase de l'extrait du rapport est importante : il appartient à l'employeur de communiquer au travailleur un aperçu des motifs qui ont été à la base de son licenciement. L'objectif de cette obligation est de permettre au travailleur d'apprécier, à la lecture de la motivation, si oui ou non son licenciement présente un caractère raisonnable.

Une motivation assez sommaire, peu circonstanciée n'est donc pas interdite. Par contre, cette motivation ne peut pas être abstraite. Elle doit présenter un lien perceptible avec le licenciement du travailleur. Il n'appartient pas à ce stade au Tribunal d'examiner si les motifs communiqués par l'employeur sont réels. Cette obligation doit seulement permettre au travailleur, après lecture des motifs concrets communiqués par l'employeur, de juger du caractère déraisonnable voire arbitraire du licenciement et partant d'apprécier la pertinence d'une quelconque contestation judiciaire à son encontre.

Les partenaires sociaux ont principalement entendu sanctionner un employeur qui n'aurait pas du tout veillé à communiquer, malgré l'invitation du travailleur, les motifs du licenciement. Ils n'ont certainement pas voulu qu'un débat juridique s'instaure systématiquement sur la problématique du contenu de la motivation communiquée par l'employeur. Seuls les abus manifestes doivent dans cette hypothèse être sanctionnés.

Une motivation imprécise, dont le lien concret avec le licenciement serait peu présent, impliquera par la suite un examen beaucoup plus rigoureux notamment en ce qui concerne l'exactitude des motifs valables ainsi que la vérification de l'existence d'un lien causal entre les faits exposés par l'employeur et le licenciement.

12.

En l'espèce, compte tenu des développements exposés ci-dessus, le Tribunal estime qu'il n'y a pas lieu de condamner « » au montant de l'amende civile prévue à l'article 7 de la C.C.T. n°109.

Le 26 novembre 2014, « » a, en réponse au courrier recommandé de Madame B daté du 1^{er} octobre 2014, indiqué ce qui suit : « en réponse à votre courrier du premier octobre 2014, votre licenciement est motivé comme suit : « tenant compte des difficultés rencontrées, il a été procédé à une restructuration avec suppression du poste que vous occupiez » ».

Les motifs communiqués par « » présentent ici un lien perceptible avec le licenciement de Madame B. La motivation est certes peu circonstanciée et les difficultés évoquées par « » dans son courrier ne sont nullement développées mais il n'en demeure pas moins que Madame B était parfaitement capable, à leur lecture, d'appréhender le contexte dans lequel « » s'était inscrite pour la licencier et d'apprécier en toute connaissance de cause le caractère déraisonnable voire arbitraire de son licenciement.

V.1.2. Le licenciement manifestement déraisonnable**13.**

Madame E considère que son licenciement est manifestement déraisonnable. Elle réclame de ce chef la somme de 28.487,19 € provisionnels à titre d'indemnité équivalente à 17 semaines de rémunération.

14.

Un licenciement manifestement déraisonnable est le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable (article 8 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014).

Les partenaires sociaux ont entendu apporter les commentaires suivants :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

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

15.

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

(article 10 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014).

16.

L'article 9 de la Convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 précise que :

« § 1er. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.

§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

Pour rappel, « [redacted] » avait invoqué dans le courrier recommandé daté du 26 novembre 2014, des « difficultés » qui l'avaient amenée à devoir supprimer la fonction exercée par Madame B [redacted]

- En février 2014, le personnel s'est plaint du comportement de Madame B provoquant une lettre circonstanciée de la délégation syndicale et l'intervention du Secrétaire régional, Monsieur R
- En mai 2014, un incident intervient entre Madame B et Monsieur G, directeur financier ;
- Madame B a jusqu'au mois de juin 2014 provoqué nombre de problèmes dans la gestion des autorisations et des frais de voyage du personnel ;
- Fin août 2014, Madame B a voulu licencier sans préavis ni indemnités une employée en fin de carrière au motif que cette dernière l'avait injuriée. Cette employée a par la suite été réintégrée vu les très faibles chances de succès en cas de contestation judiciaire du licenciement pour motif grave intervenu.

Ces « faits » sont pour la plupart établis. Ils ne sont pas en soi contestés par Madame B.

Contrairement à ce que soutient « _____ », il ne suffit pas en l'espèce d'établir des faits. « _____ » doit encore démontrer que ces faits pouvaient dans le cours de l'exécution du contrat de travail constituer des difficultés à ce point sérieuses qu'elles ont rendu nécessaire le licenciement de l'intéressée et partant la suppression de sa fonction.

La suppression de la fonction exercée par Madame B ne constitue pas le motif réel de son licenciement. Elle en est plutôt la conséquence. Il est manifeste, au vu des pièces des dossiers, que la décision de supprimer la fonction de directeur des opérations de l'organigramme a été prise bien après le licenciement de l'intéressée.

Le Tribunal se réfère aux pièces suivantes :

- La note de service datée du 28 août 2014 signée par Monsieur F Il est précisé que le secrétaire régional exercera les fonctions de directeur des opérations jusqu'à nouvel ordre ;
- Le certificat de chômage-C4 daté du 8 octobre 2014 lequel mentionne comme motif précis du chômage « ne convient plus ». La suppression de la fonction exercée par l'intéressée n'est nullement invoquée ;
- Le courrier recommandé d'« » daté du 26 novembre 2014. La question de la suppression de poste apparaît pour la première fois ;
- L'organigramme déposé par « I » (pièce n°12 du dossier d'« »). Cet organigramme indiquant la disparition de la fonction de directeur des opérations est daté du 10 février 2015. La modification de l'organigramme est curieusement intervenue après l'introduction de l'action, la requête ayant été déposée le 5 février 2015.

19.

Les incidents allégués par « » ont été relativisés par Madame B. Cette dernière a déposé différentes pièces, lesquelles appellent de la part du Tribunal les observations suivantes :

19.1.

Le courrier de la SETCA (délégation syndicale) daté du 5 février 2014 a fait l'objet d'une réponse circonstanciée de la part du Secrétaire régional d'« I ». Contrairement à ce que « » soutient dans ses conclusions, cette réponse ne se limite pas à « couvrir » le directeur des opérations. Elle constitue une réplique sérieuse qui d'ailleurs, en l'absence de pièces complémentaires, n'a suscité aucune protestation quelconque de la SETCA par la suite. Le Tribunal observe également que cette réponse à la SETCA a été adressée à l'ensemble du personnel (pièce n°3 du dossier de Madame B).

Le Secrétaire régional a rejeté catégoriquement l'ensemble des allégations de la SETCA. Les décisions de Madame B ont été adoptées en étroite collaboration avec lui. Au vu des explications apportées par ce dernier, il est un fait que la directrice des opérations était, de par ses fonctions, appelée à prendre certaines mesures peu populaires parfois mal ressenties à l'égard des membres du personnel. Il n'en demeure pas moins que Madame B a dans ces circonstances agi avec l'approbation et le soutien du Secrétaire régional. Le Tribunal observe par ailleurs que le précédent directeur des opérations semble avoir connu exactement les mêmes difficultés que Madame B.

19.2.

Les discussions intervenues entre Madame B et Monsieur G ont été clôturées par un courriel de Madame B adressé à l'ensemble du personnel et dans lequel elle lui a présenté publiquement ses excuses. Il s'agit d'un incident isolé et très limité. Aucune pièce du dossier ne laisse apparaître une quelconque dégradation des relations entre les deux intéressés après cet incident.

Les excuses publiques de Madame B semblent donc avoir apaisé cette discussion.

Une telle démarche, qui, en l'absence d'éléments en sens contraire, a été exécutée de manière spontanée, contredit la version avancée par « » selon laquelle Madame B aurait rencontré des difficultés dans sa communication.

Le courriel d'encouragement du Secrétaire régional est sur ce point révélateur. Ce courriel contredit encore la thèse d'« » selon laquelle le Secrétaire régional ne la soutenait pas entièrement et devait systématiquement couvrir ces prétendues difficultés de management.

Le Tribunal reprend ici le contenu de ce courriel du 16 mai 2014 :

« Je sais que ça été dur. Désolé. En réalité votre e-mail n'est pas humiliant. Il est bien écrit, il vous met en position de supériorité et renforce votre message à l'attention du personnel quant à votre fonction et vos attentes. Vous faites du bon travail. Croyez bien ce que dit Daniel.

Vous avez donné la preuve de la nécessité d'avoir un directeur des opérations et vous obtenez des résultats. Malgré toute la merde. Vraiment, merci pour l'énergie que vous mettez dans cette fonction malgré ce à quoi vous devez faire face. Et je vous prie de m'excuser si je ne vous soutiens pas suffisamment » (Pièce n°16 du dossier d'« »).

19.3.

Selon « », Madame B aurait jusqu'au mois de juin 2014 provoqué nombre de problèmes dans la gestion des autorisations et des frais de voyage du personnel.

Le Tribunal dispose de peu d'informations sur ce point. « » n'a apporté aucune précision quant à ce fait. Ce point apparaît seulement dans le courrier de la SETCA daté du 5 février 2014.

En l'absence de développements complémentaires, le Tribunal ne peut que se référer à la réponse du Secrétaire régional à ce sujet :

« Je regrette que des collègues aient le sentiment d'être des resquilleurs ou des tricheurs potentiels. Le Head of Operations a pour responsabilité d'approuver toutes les dépenses. Si des justificatifs ne sont pas clairs, elle est tenue d'effectuer des vérifications avant d'autoriser le transfert de l'argent. Les travailleurs sont tenus de fournir les informations nécessaires dès que possible. Ils sont aussi tenus de dépenser les moyens de façon rentable et économe. Nous sommes responsables vis-à-vis de nos membres, qui paient nos salaires et gagnent souvent nettement moins que nous (point 16 du courrier d'« » daté du 17 février 2014-pièce n°3 du dossier de Madame B) ;

De plus, tous les travailleurs doivent demander une autorisation au Head of Operations avant d'entreprendre un voyage. Ce n'est pas une formalité. Les travailleurs doivent justifier leur voyage dans la mesure du nécessaire pour obtenir une autorisation. Le Head of Operations ne juge pas si le voyage est politiquement opportun. Si le Policy Officer et le Head of Operations ne sont pas d'accord sur le fait qu'un voyage est « politiquement » justifié, les deux parties peuvent me soumettre cette question, comme cela a été expliqué lorsque le problème a été soulevé par un travailleur (point 22 du courrier d'« » daté du 17 février 2014-pièce n°3 du dossier de Madame B) ».

19.4.

En ce qui concerne le licenciement d'un membre de l'équipe de Madame E pour motifs graves au mois d'août 2014, « » n'a, à nouveau, apporté aucun éclaircissement complémentaire. Le Tribunal ne comprend pas ce qui est reproché à Madame B

« » ne soutient pas que l'implication de Madame B dans le cadre de ce licenciement pour motif grave était fautive voire abusive. « » ne démontre pas que Madame B a commis dans la gestion de ce dossier une faute de communication ou de management.

« » ne défend par ailleurs pas sérieusement la thèse selon laquelle Madame B aurait injustement proposé le licenciement de cette travailleuse.

19.5.

Le « compte rendu » de l'assemblée générale du personnel daté du 1^{er} septembre 2014 manque cruellement d'objectivité. Les auteurs de ce document sont les délégués syndicaux de la SETCA qui manifestement n'acceptaient pas les mesures adoptées par Madame B. Les propos tenus dans ce « compte rendu » sont d'ailleurs contraires à la plupart des pièces de ce dossier, dont notamment les réponses fermes apportées in tempore non suspecto par le Secrétaire régional. Le Tribunal remarque en outre que ce document est établi postérieurement à la note de service du Secrétaire régional communiquée le 28 août 2014.

20.

« » s'est contentée, dans le cadre de sa défense, d'établir certains faits qui pour la plupart n'étaient d'ailleurs pas contestés par Madame B. Or, il lui appartenait également de démontrer que ces faits pouvaient dans le cours de l'exécution du contrat de travail constituer des difficultés à ce point sérieuses qu'elles ont rendu nécessaire le licenciement de l'intéressée et partant la suppression de sa fonction. Cette nécessité d'apporter cette preuve était d'autant plus exigée vu le caractère assez sommaire de la motivation de ce licenciement.

En l'espèce, « » ne rapporte pas la preuve de ce lien nécessaire entre les faits qu'elle allègue et le licenciement qu'elle décide.

Dans cette mesure, le Tribunal estime que le licenciement de Madame B est manifestement déraisonnable.

21.

Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement. Compte tenu de l'ensemble des faits, le Tribunal fixe l'indemnité à 7 semaines de rémunération.

Le Tribunal fixe le montant provisionnel de l'indemnité à $28.487,19 \text{ €} / 17 \times 7 =$
11.730,01 €.

Au vu de ce qui précède, l'examen de la demande subsidiaire liée à l'indemnisation sur la base de l'article 1134 du code civil ne se justifie plus.

V.2. Les arriérés de rémunération

V.2.1. Le salaire du mois de septembre 2014 et la correction de la prime de fin d'année 2014

22.

Madame B sollicite la condamnation d'« » à lui payer les sommes brutes de 136,73 € à titre de correction du salaire du mois de septembre 2014 et 193,63 € à titre de correction de la prime de fin d'année 2014.

Elle se réfère à des barèmes qu'elle dépose à son dossier et précise que ces barèmes sont d'application au sein d'« ». Ces barèmes prévoient une augmentation salariale par année d'ancienneté.

Madame B a été engagée à partir du 1^{er} septembre 2013. Elle estime donc qu'elle avait droit, conformément aux barèmes, à une augmentation salariale à partir du 1^{er} septembre 2014, soit après un an d'ancienneté.

23.

« » relève que la rémunération de Madame B avait été fixée de « manière absolue, sans référence à un barème ».

24.

En soi, « » ne conteste pas que les barèmes déposés par Madame B étaient d'application en son sein. « » ne conteste pas par ailleurs le principe de l'augmentation salariale après un an d'ancienneté.

« » a déposé une convention collective de travail conclue entre la Confédération Européenne des Syndicats et les organisations représentatives des travailleurs (SETCA, CNE). Cette C.C.T. est d'application depuis le 1^{er} janvier 1993. Celle-ci prévoit effectivement l'application de barèmes (page 4 de la C.C.T.-pièce n°13 du dossier d'« »).

25.

Après examen des barèmes déposés par Madame B, le Tribunal constate que la rémunération mensuelle brute de la catégorie A (0 année d'expérience) était fixée à 5.666 €. Ce montant correspond à la rémunération mensuelle brute fixée dans le contrat de travail de Madame B.

26.

A juste titre, conformément aux barèmes, Madame B avait droit, après un an d'ancienneté, à une augmentation salariale. Le salaire brut du mois de septembre 2014 doit être fixé à la somme de 5.903 € au lieu de 5.666 €.

Le Tribunal reprend le calcul effectué par Madame E , calcul non contesté par « » :

$2.951,50 \text{ €} (5.903 \text{ €} / 22 \times 11) - 2.833 \text{ €} (\text{payés}) = 118,50 \text{ €} + 15,34\% (\text{pécules de sortie})$
soit $18,23 \text{ €} > \underline{136,73 \text{ €}}$.

27.

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de corriger également le calcul de la prime de fin 2014. Ce calcul n'a pas été contesté par « ».

Prorata de la prime de fin d'année (8,5/12^{ème}) soit :

$5.903 \text{ €} / 12 \times 8,5 - 4.013,42 \text{ €} (\text{payés}) = 167,88 \text{ €} + 15,34\% > \underline{193,63 \text{ €}}$.

V.2.2. Les primes de Noël et du 1^{er} mai

28.

Madame B explique que certains avantages étaient accordés « en espèces et hors fiche de paie ». Il serait question d'une « prime de Noël » ainsi que d'une « prime syndicale » versée à l'occasion du 1^{er} mai.

L'octroi de ces avantages est contesté par « ».

Madame B s'en réfère à justice quant à l'octroi d'une prime de Noël.

Madame B ne rapporte pas la preuve de l'octroi de ces avantages. Le Tribunal accepte les explications apportées par « ». L'octroi d'une « prime de Noël » n'est pas démontré. Il n'est également pas démontré que le paiement de la prime versée à l'occasion du 1^{er} mai était strictement à charge d'« ».

La demande est sur ce point non fondée.

V.2.3. Le solde des jours de congé

29.

Madame B réclame la somme de 1.128,54 € représentant un solde de congés non pris par l'intéressée (plus précisément 4 jours et 2,4 h de congés non pris).

Ce chef de demande est contesté par « ».

30.

Madame E explique qu'elle avait droit en 2014 à 29 jours de congé. Elle en a pris 22 et précise qu'« » lui a versé, au terme du contrat, un montant représentant 18,6 h de congés (ou 2,66 jours). Elle réclame donc le solde non pris soit $29 - 22 = 7 - 2,66 = 4,34$ jours.

Selon « », Madame B avait droit en 2014 à 19 jours de congé qui ont tous été pris. Elle conteste l'octroi de 10 jours de congé « extra-légaux ».

31.

Madame B ne démontre pas l'octroi de ces 10 jours de congés supplémentaires. Cet avantage n'est pas précisé au contrat. La liste des « avantages légaux et extra-légaux » qui a été rédigée par Monsieur G, directeur financier, n'en fait également pas état. Les 10 jours de « congés sociaux » visent des situations exceptionnelles touchant essentiellement au cadre familial et privé du travailleur. Ces jours de congé ne constituent pas des jours de congé conventionnels ou extra-légaux.

32.

La demande de Madame E est non fondée.

V.2.4. L'assurance groupe

33.

Au moment de l'engagement de Madame B, « I » était liée par un engagement de pension auprès de Delta Lloyd.

34.

Le contrat de travail se limitait à fixer la rémunération mensuelle fixe de Madame B. Les autres avantages rémunératoires n'étaient pas définis. Les fiches de rémunération ne font état d'aucune cotisation personnelle de l'intéressée pour ce plan de pension.

Le règlement de pension n'est pas déposé par « I ». En l'absence d'informations précises, le Tribunal ne peut donc pas définir avec précision le mode de financement de ce plan de pension.

35.

La compagnie d'assurances DELTA LLOYD a communiqué à Madame B une fiche individuelle de pension actualisée au 13 mars 2015 (pièce n°10 du dossier d'« I »).

Selon cette fiche de pension, la date d'affiliation de Madame E au plan de pension était fixée au 1^{er} mars 2014. Or, Madame B a été engagée à partir du 1^{er} septembre 2013.

Dans ses dernières conclusions, « I » explique que, pour tous ses travailleurs, l'affiliation au plan de pension complémentaire prenait cours à la fin de leur période d'essai. Il en est ainsi de Madame B. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de 6 mois. Son affiliation a donc pris cours au terme de cette période, soit le 1^{er} mars 2014.

36.

Madame B sollicite la régularisation de sa situation. Elle invite « I » à verser les cotisations patronales pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 28 février 2014.

37.

Les arguments avancés par « » sont peu convaincants.

Le Tribunal rappelle qu'un travailleur âgé d'au moins 25 ans et engagé par une entreprise disposant déjà d'un plan de pension, est affilié immédiatement à ce plan, pour autant qu'il appartienne à une catégorie du personnel visée par le plan (article 13 de la loi du 28 avril 2013 relative aux pensions complémentaires ; N. Wellmans, « Les rémunérations alternatives », Anthems, 2014, p.382).

« » n'a avancé aucun argument pertinent susceptible de contredire ce qui précède.

La demande de Madame B doit dans son principe être déclarée fondée. « »

doit rectifier la période d'affiliation au 1^{er} septembre 2013 et régulariser la situation. Il lui appartient notamment de verser les cotisations patronales pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 28 février 2014.

V.2.5. Le complément d'indemnité compensatoire de préavis

38.

Madame B sollicite la condamnation d' « » à lui verser la somme provisionnelle de 1.325,03 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis. La demande de Madame E repose sur une différence de calcul de la rémunération annuelle de base.

« » conteste le calcul de la rémunération annuelle de base effectué par Madame B

Cette dernière a procédé au calcul suivant :

- Rémunération fixe :	5.903€ x 12 = 70.836 €
- Prime de fin d'année :	5.903 €
- Double pécule de vacances :	5.903 €
- Assurance de groupe :	1 € provisionnel
- Chèques-repas :	5,91€ x 231j = 1.365,21 €
- Avantage/prime culture :	297,85 €
- Avantage/prime 1 ^{er} mai :	145 €
- Avantage gsm (appareil) :	127 €
- Avantage gsm (communications) :	37,50 € x 12 = 450 €
- Avantage Internet :	81,20 € x 12 = 974,40 €
- Avantage PC :	106,67 €
- Interv. extra-légale domicile travail :	55,50 € x 12 = 666 €
TOTAL :	86.775,13 € (provisionnels)

« » n'a dans le cadre de sa contestation effectué aucun calcul quel qu'il soit.

39.

Tenant compte de l'absence de contestations sérieuses à l'encontre du calcul opéré par Madame B et des développements du présent jugement qui précèdent, le Tribunal effectue le calcul suivant :

- Rémunération fixe :	5.903€ x 12 = 70.836 €
- Prime de fin d'année :	5.903 €
- Double pécule de vacances :	5.903 €
- Assurance de groupe :	1 € provisionnel
- Chèques-repas :	5,91€ x 231j = 1.365,21 €
- Avantage/prime culture :	297,85 €
- Avantage gsm (appareil) :	127 €
- Avantage gsm (communications) :	37,50 € x 12 = 450 €
- Avantage internet :	81,20 € x 12 = 974,40 €
- Avantage PC :	106,67 €
- Interv. extra-légale domicile travail :	55,50 € x 12 = 666 €
TOTAL :	<u>86.630,13 € (provisionnels)</u>

40.

« » est condamnée à payer à Madame B la somme provisionnelle de **1.272,04 €** bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

Le calcul est le suivant : $86.630,13 \text{ €} / 12 \times 3 \text{ mois} + 86.630,13 \text{ €} / 52 \times 6 \text{ sem} = 31.653,31 \text{ €}$
dont à déduire la somme de 30.381,27 € déjà payée par « ».

VI. La réouverture des débats ordonnée par le Tribunal**41.**

Le Tribunal est contraint de rouvrir les débats.

41.1.

Dans le présent jugement, le Tribunal a notamment condamné « » à payer à Madame B la somme de 11.730,01 € à titre d'indemnité équivalente à 7 semaines de rémunération sur la base de la C.C.T. n°109 et 1.272,04 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis.

Il s'agit actuellement de montants provisionnels.

Nonobstant les informations communiquées par « », Madame B demeure toujours dans l'impossibilité de pouvoir calculer l'avantage relatif au plan de pension complémentaire. En l'absence d'informations plus précises quant aux montants relatifs aux cotisations patronales qui ont été versées, Madame B ne peut pas à ce stade effectuer un calcul complet et précis de la rémunération annuelle de base.

Il appartient donc à « » d'apporter toutes les informations utiles sur ce point.

41.2.

Compte tenu des développements qui précèdent, « » doit par ailleurs rectifier la période d'affiliation du plan de pension complémentaire pour la faire débiter au 1^{er} septembre 2013 (en lieu et place du 1^{er} mars 2014) et régulariser la situation. Il lui appartient donc de verser notamment les cotisations patronales pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 28 février 2014.

Dans ce cadre, « l » devra déposer la preuve de cette régularisation ainsi que le détail de calcul des primes versées durant la période susmentionnée.

Le Tribunal relève que Madame E sollicite à titre subsidiaire et dans cette attente la condamnation d' « » à lui payer 1 € provisionnel à titre de dommages et intérêts. Il y a lieu de réserver à statuer sur ce point.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire conformément à l'article 747 du Code judiciaire,

Déclare les demandes recevables et fondées dans la mesure ci-après déterminée :

Condamne Monsieur R en sa qualité de Secrétaire régional d' « » à payer à Madame B les sommes de :

- 136,73 € bruts à titre de correction du salaire de septembre 2014 à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 193,63 € bruts à titre de correction de la prime de fin d'année 2014 à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 11.730,01 € provisionnels à titre d'indemnité telle que prévue par l'article 9 de la Convention collective de travail n°109 à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- 1.272,04 € bruts provisionnels à titre d'indemnité complémentaire de préavis à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute Madame B de ses chefs de demandes suivants : les primes (noël et 1^{er} mai), le solde des congés et l'amende telle que prévue à l'article 7 de la C.C.T. n°109 ;

En ce qui concerne le plan de pension complémentaire :

Fixe le début de la période d'affiliation du plan de pension complémentaire dont bénéficie Madame E au 1^{er} septembre 2013 (en lieu et place du 1^{er} mars 2014) ;

En conséquence, ordonne à Monsieur R, en sa qualité de Secrétaire régional d' « », de procéder à la régularisation de la situation en versant notamment les cotisations patronales en exécution du règlement de pension pour la période du 1^{er} septembre 2013 au 28 février 2014 ;

Invite Monsieur R en sa qualité de Secrétaire régional d' « », à produire tout document probant émanant de la compagnie d'assurance prouvant la parfaite exécution de ce qui précède ;

Invite par ailleurs Monsieur R en sa qualité de Secrétaire régional d' «
», à communiquer un calcul complet et précis des primes qui ont été
versées pour toute la période d'occupation (soit du 1^{er} septembre 2013 au 15
septembre 2014) ;

Réserve à statuer pour le surplus et ordonne la réouverture des débats afin de
permettre aux parties de procéder à la fixation définitive des montants
provisionnels exposés ci-dessus d'une part, et d'autre part afin de permettre à
Monsieur R en sa qualité de Secrétaire régional d' «
» de
s'expliquer quant au respect des obligations qui lui incombent en matière de plan
de pension complémentaire dont a bénéficié Madame B ;

Fixe la cause à l'audience de la 3^{ème} chambre du **28 juin 2017** à 9h30 (salle 0.5) pour
une durée de **20 minutes** ;

Réserve les dépens,

Ainsi jugé par la 3^{ème} Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur Laurent MASSAUX,
Monsieur Vincent HELLEPUTTE,
Madame Isabelle DELISTRIE,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 07 -12- 2016 à laquelle était présent :

Monsieur Laurent MASSAUX, Juge,
assisté par Monsieur Vasco GUERREIRO, Greffier.

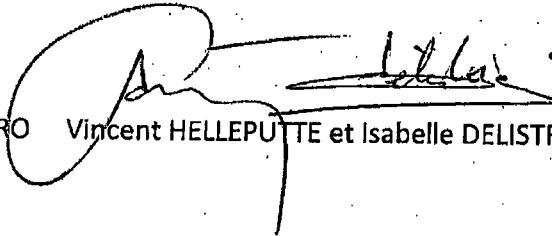
Le Greffier,

Les Juges sociaux,

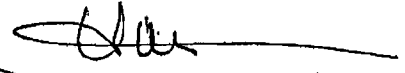
Le Juge,



Vasco GUERREIRO



Vincent HELLEPUTTE et Isabelle DELISTRIE



Laurent MASSAUX