
TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT
Division de Charleroi

JUGEMENT

prononcé en audience publique de la troisième chambre

En cause de : **Madame** **N**

partie demanderesse, ne comparaisant pas

Contre : **La SPRL CHIMAY TRADITION**
Inscrite sous le numéro de BCE n° 0402.065.295
Dont le siège social est sis 31, Zoning Industriel à 6464 BAILEUX

partie défenderesse, comparaisant par son conseil, Maître Laura GERMEAUX, avocate, loco Maître Tom MESSIAEN, avocat à 9031 DRONGEN, Deinssesteenweg, 114

Le Tribunal, après avoir délibéré de la cause, rend ce jour le jugement suivant :

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et ses modifications dont il a été fait application ;

Vu la citation signifiée le 21 août 2015 ;

Vu les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 25 septembre 2015 ;

Vu l'ordonnance sur pied de l'article 747 §1^{er} du Code Judiciaire rendue le 05 octobre 2015, fixant la cause à l'audience du 03 mai 2016 ;

Vu les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 1^{er} décembre 2015 ;

Vu les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 02 février 2016 ainsi que les pièces y annexées ;

Vu les conclusions de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 1^{er} avril 2016 ;

Vu le dossier de pièces de la partie défenderesse reçu au greffe le 20 avril 2016 ;

Vu les remises sous le bénéfice de l'article 747 du Code judiciaire aux audiences respectives du 03 mai 2016 pour l'audience du 07 juin 2016 et du 07 juin 2016 pour l'audience du 04 avril 2017 ;

Entendu le conseil de la partie défenderesse en ses explications et plaidoiries à l'audience publique du 04 avril 2017, la partie défenderesse ne comparaisant pas, bien que régulièrement convoquée et appelée ;

La tentative de conciliation prévue par l'article 734 du Code judiciaire n'a pu avoir lieu en raison du défaut de comparaître de la partie demanderesse ;

Vu l'avis écrit de l'Auditeur du Travail déposé au greffe le 28 avril 2017 ;

Vu la notification de l'avis de l'Auditeur du Travail en application de l'article 767§3 du Code judiciaire le 28 avril 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 31 mai 2017 ;

La cause a été prise en délibéré à l'expiration du délai de répliques le 06 juin 2017.

I. Objet de la demande

La demande principale

Par conclusions reçues au greffe le 02 février 2016, la partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement des sommes suivantes :

- 35.192,66 € bruts au titre de licenciement manifestement déraisonnable (correspondant à 17 semaines de rémunération) ;
- 53.824,07 € bruts au titre d'indemnité pour licenciement discriminatoire (correspondant à 6 mois de rémunération) ou subsidiairement 50.000,00 € pour non-respect de l'interdiction de licenciement contenue dans la CCT 32bis ;
- 21.261,92 € bruts au titre d'indemnité complémentaire de préavis, à augmenter des intérêts légaux à dater du 26 septembre 2014 ;
- 82,50 € au titre de remboursement des cotisations de sécurité sociale « indépendant » ;
- 31.950 € bruts au titre de bonus pour l'année 2014, à augmenter des intérêts légaux à dater du 26 septembre 2014 ;
- 14.548,03 € au titre d'indemnité d'éviction complémentaire, à augmenter des intérêts légaux à dater du 26 septembre 2014 ;
- 3.252,33 € au titre de remboursement des frais d'hospitalisation ;

- 5.000,00 € évalués *ex æquo et bono*, au titre d'indemnisation pour la perte de couverture de certaines affections médicales ;

- les frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ;

La partie demanderesse sollicite, enfin, que le présent jugement soit assorti de l'exécution provisoire, nonobstant tout recours et sans caution et sollicite que la demande reconventionnelle de la partie défenderesse soit rejetée.

Demande reconventionnelle

1.

Par conclusions déposées au greffe le 1^{er} décembre 2015, la partie défenderesse sollicite la condamnation de la partie demanderesse au paiement de dommages subis à cause « de faute grave en tête de la partie demanderesse et de son mal fonctionnement » évalués à titre provisoire à 1,00 € sous toutes réserves, ainsi que que les intérêts compensatoires et moratoires.

2.

Par conclusions déposées au greffe le 1^{er} avril 2016, la partie défenderesse ne maintient plus sa demande reconventionnelle.

II. Les faits

Il ressort des pièces produites et des explications fournies à l'audience que :

1.

La partie demanderesse a été engagée par la partie défenderesse, qui est une entreprise active dans la production et la distribution de produits de charcuterie, en qualité de « responsable commerciale ». Cet engagement, à l'origine conclu dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de 6 mois, a pris cours le 19 juin 2013.

Ce contrat de travail stipulait en son article 3, § 2, *in fine*, ceci :

« L'employée bénéficiera d'une assurance hospitalisation Ethias type Medi Plus ».

2.

En septembre 2013, Q-FOOD acquiert 50 pour cents de la partie défenderesse.

3.

Le 19 décembre 2013, les parties signent un contrat de travail d'employé, à durée indéterminée et à temps plein.

L'article 1^{er} de ce contrat stipule que la partie demanderesse est engagée « *en qualité de responsable commercial (représentant)* ».

L'article 8 du contrat énumère les divers éléments composant la rémunération de la partie demanderesse. Parmi ces éléments, il est précisé notamment ceci :

(...)

- « l'employé et le fils de l'employé seront adhésés à une assurance hospitalisation ».
- en fonction des objectifs et résultats réalisés, l'employé pourra obtenir un bonus. Ce bonus fait part d'un annexe au présent contrat.
Les objectifs et les modalités concernant l'approbation de cette prime seront fixés chaque année par le Conseil d'Administration. Le montant de cette prime pourra également être adapté par le Conseil d'Administration ».

4.

A la même date également, les parties ont signé une annexe audit contrat de travail actant la convention des parties suivante :

« (...) est convenu ce qui suit :

En tenant compte de tous les éléments déterminés et accepté par le Conseil d'Administration de la société Chimay Tradition, accepte d'attribuer à VOF Meat It Up, une contribution exceptionnelle de 0,15 € (hors TVA) par kilo de produit vendu qui dépasse les 750 ton (750.000 kilogrammes) de produits vendus en 2014 (produits vendus au dessus le prix « break even »).

Pour l'année 2015 et les années consécutives, le Conseil d'Administration de la société déterminera des nouvelles contributions ».

5.

Entre le 23 et le 28 janvier 2014, la partie demanderesse est hospitalisée.

Les frais d'hospitalisation sont adressés à cette dernière.

6.

Par courriel du 20 août 2014, la partie demanderesse met en demeure la partie défenderesse de respecter les contrats conclus entre parties et sollicite la prise en charge de ses frais d'hospitalisation (outre les frais d'huissier).

7.

Entre le 30 août et le 12 septembre 2014, la partie demanderesse a présenté une première période d'incapacité de travail.

8.

Le 9 septembre 2014, la partie défenderesse notifie à la partie demanderesse son refus de prendre en charge les frais d'hospitalisation.

9.

L'incapacité de travail de la partie demanderesse a ensuite été prolongée à deux reprises entre le 13 et le 23 septembre 2014 puis du 23 septembre au 31 octobre 2014.

10.

Par courrier du 26 septembre 2014, la partie défenderesse notifie la fin du contrat de travail à la partie demanderesse avec effet immédiat. La motivation de son licenciement y est reprise en ces termes :

« Comme nous vous avons déjà communiqué dans notre lettre en date du 12 septembre 2014, nous avons constaté que le chiffre d'affaires de la clientèle suivi par vous (comme responsable de ventes) est fort diminué par rapport au chiffre d'affaires de 2012 et 2013.

Nous avons également constaté que vous n'avez pas réalisé cette année une croissance dans notre clientèle.

Les objectifs proposés pour certaines actions commerciales ne sont pas réalisés.

Dans la lettre en date du 12 septembre 2014, je vous ai invité de me contacter pour fixer un rendez-vous afin de discuter de votre plan d'action : la suite de l'approche pour cette année et regarder votre plan pour 2015 (avec focus sur la réalisation de plus de volume/chiffre d'affaires en une croissance réelle de notre clientèle).

Je vous avais invité de me contacter pour fixer ce rendez-vous.

Je vous avais aussi envoyé un sms avec la demande de passer mercredi le 24 septembre dans les bureaux de Q-food à Lokeren pour discuter de votre plan d'action.

Nous avons reçu un nouveau certificat de travail avec une prolongation de votre maladie jusqu'au 31 octobre 2014 inclus.

Ca veut dire que nos clients ne sont plus suivi depuis fin août et au moins jusqu'au fin octobre 2014, que les actions pour remonter le chiffre d'affaires ne peuvent pas être organisées et que nous devons compter sur des autres personnes pour être présent aux (stand des) bourses (entre autre pour la bourse de Java de cette semaine) ou aux interventions chez nos clients.

Dans ses circonstances il nous est impossible de continuer le contrat de travail

Veillez noter que nous résilions des lors et à partir d'aujourd'hui le contrat de travail.

L'indemnité de rupture ».¹

11.

Des échanges de courriers sont intervenus entre parties ensuite de la rupture du contrat de travail.

12.

Les parties n'ayant pu régler à l'amiable les contestations, la partie demanderesse a introduit la présente procédure par une citation signifiée à la partie défenderesse en date du 21 août 2015.

III. Recevabilité

La demande principale a été introduite dans les formes et le délai légal. Elle est recevable. Sa recevabilité n'a pas été contestée.

¹ Interrogés dans l'avis écrit de l'Auditorat du travail, sur la discordance existant entre la version de la lettre de rupture du 26.09.2104 produite dans le dossier de la partie défenderesse et la version figurant dans le dossier de pièces produit par la partie demanderesse, la partie défenderesse a précisé en termes de répliques à l'avis écrit de l'Auditeur du travail que la lettre de notification de la rupture du contrat de travail du 26 septembre 2014 adressée à la partie demanderesse est bien celle figurant au dossier de la partie demanderesse. L'on peut donc considérer qu'il n'y a pas de contestation sur le contenu de la lettre de rupture du contrat de travail, à retenir dans le cadre des débats. Il s'agit donc de la pièce 12 du dossier de pièces de la partie demanderesse.

IV. Fondement

Quant à la demande d'indemnisation pour licenciement discriminatoire et quant à la demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable : réouverture des débats

1.

La partie demanderesse postule la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 53.824,07 € bruts au titre d'indemnisation pour licenciement discriminatoire sur la base de l'état de santé (fondée sur la loi du 10 mai 2007) ainsi qu'au paiement d'un montant de 35.192,66 € bruts au titre d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable.

Le tribunal retient que ces deux chefs de demande sont réclamés à titre principal et non pas un à défaut de l'autre.

Le tribunal estime nécessaire d'ordonner d'office la réouverture des débats aux fins de permettre :

aux parties :

- de s'expliquer sur la possibilité d'un éventuel cumul entre d'une part l'indemnisation prévue par l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 et l'indemnisation réclamée sur la base de la loi du 10 mai 2007 d'autre part, en particulier au regard de l'article 9 § 3 de la convention collective de travail précitée (suivant lequel « l'indemnité² n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat, 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 ») et au regard d'une certaine doctrine (qui considère que la formulation de l'article 9 § 3 établit clairement les seuls cas dans lesquels il peut y avoir cumul avec l'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable³);
- de communiquer au greffe et aux parties, le courrier du 12 septembre 2014 auquel il est fait référence dans la lettre de notification de la rupture du contrat de travail le 26 septembre 2014 ;

à la partie demanderesse :

- de préciser, en cas d'interdiction de cumul entre les deux indemnisations précitées, laquelle des deux demandes est formulée à titre principal et laquelle est formulée à titre subsidiaire ;

Il est réservé à statuer entretemps sur ces deux chefs de demande.

² C'est-à-dire l'indemnité prévue à l'article 9 § 2.

³ H. DECKERS, P. JOASSART, « Le droit à la motivation du licenciement : règles de formes et cumul d'indemnités », in *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Anthémis, 2014, pp. 294-295.

Quant à l'indemnisation pour non-respect de la convention collective n° 32 bis

La partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant de 50.000 € *ex æquo et bono* pour « non-respect de la CCT n° 32 bis.

Cette demande a été introduite uniquement à titre subsidiaire, dans l'hypothèse où le licenciement de la partie demanderesse ne serait pas considéré comme discriminatoire.

Dès lors qu'il est réservé à statuer sur la demande d'indemnisation pour licenciement discriminatoire, il est réservé à statuer également sur cette demande subsidiaire.

Quant au bonus 2014

L'annexe signée entre parties le 19 décembre 2013 prévoyait le paiement à VOF Meat It Up (société constituée par la partie demanderesse) d'une contribution exceptionnelle de 0,15 € (hors TVA) par kilo de produits vendus en 2014 par la partie demanderesse au-delà de 750 tonnes.

La partie demanderesse prétend avoir dépassé l'objectif des 750 tonnes, de 213 tonnes, ce que conteste la partie défenderesse. Elle réclame la somme de 31.950 € bruts au titre de bonus 2014.

La partie demanderesse n'établit pas avoir réalisé en 2014 des ventes pour une masse totale de 963 tonnes. De manière générale, elle n'établit pas avoir même vendu des produits pour plus de 750 tonnes et avoir ainsi dépassé l'objectif fixé. La partie demanderesse n'établit donc pas réunir les conditions pour se voir attribuer un bonus en 2014.

La demande de bonus 2014 n'est pas fondée.

Quant à la demande de remboursement des cotisations sociales d'indépendant

La partie demanderesse réclame le montant de 82, 50 € au titre de cotisation sociale d'indépendant qu'elle a payée pour l'exercice d'une activité indépendante à titre accessoire.

Elle semble prétendre avoir constitué cette société VOF Meat It Up et s'être assujettie à titre complémentaire au statut des travailleurs indépendants dans le but de pouvoir recevoir le bonus lié aux prestations accomplies dans le cadre de son activité au sein de la partie défenderesse. Elle invoque à cet effet un courriel du 19 octobre 2013 de la partie défenderesse précisant les modalités du paiement du salaire variable (plus amplement précisé *supra*, au point bonus 2014), à savoir soit un paiement comme bonus, soit un versement partiel dans une assurance groupe, ou encore un versement à effectuer dans une société de la partie demanderesse.

La partie demanderesse n'établit pas que son assujettissement au statut de travailleurs indépendants avait pour seul objectif de percevoir le ou les bonus qui lui serai(en)t attribué(s), le cas échéant, dans le cadre de son activité au sein de la partie défenderesse ni plus généralement que ce choix lui a été imposé par la partie défenderesse.

La demande n'est par conséquent pas fondée.

Quant à la demande d'arriérés d'indemnité compensatoire de préavis

La durée du préavis de 3 mois et 6 semaines à laquelle l'indemnité compensatoire de préavis correspond n'est pas contestée.

La partie demanderesse réclame des arriérés d'indemnité compensatoire de préavis au motif que la rémunération annuelle brute sur la base de laquelle son indemnité de préavis a été déterminée, n'a pas été calculée correctement.

1. La détermination de la rémunération annuelle brute

Diverses composantes de la rémunération annuelle brute sont contestées, à savoir :

a). La rémunération variable et le pécule de vacances sur rémunération variable

L'article 39 § 1^{er}, alinéa 3 de la loi relative aux contrats de travail dispose ceci :

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service »

L'exposé des motifs précise qu'il s'agit de la rémunération dont le droit au paiement est exigible dans les douze mois qui précèdent la rupture. Par exemple, lorsqu'un bonus dont le montant est variable, est dû trimestriellement au travailleur, on prendra donc en considération la moyenne des douze mois qui précèdent la rupture. (Exposé des motifs du projet de loi, Doc. parl., Ch. repr., sess. ord. 2013-2014, n° 53-3144/001, 19)

Il doit donc uniquement être tenu compte de la rémunération variable qui est payée (ou devait être payée) dans les douze derniers mois de l'occupation.

Or, en l'espèce, aucun élément ne permet de constater ou considérer que le droit au paiement d'un bonus relatif aux prestations accomplies au cours de l'année 2013 par la partie demanderesse, était exigible en 2014 et plus précisément à la date de la rupture de son contrat.

La partie demanderesse ne peut pas davantage exiger le paiement d'un bonus pour ses prestations 2014. (voy. *supra*)

Par conséquent, aucun montant ne doit être retenu au titre de rémunération variable ainsi que, par conséquent, au titre de pécule de vacances sur rémunération variable.

b). Usage privé d'un véhicule de société

La partie demanderesse bénéficiait de l'usage privé d'un véhicule de société, une Audi A 6 (avec carte carburant). Ce fait n'est pas contesté.

L'évaluation des avantages en nature doit être effectuée en tenant compte de leur valeur réelle, lorsque le travailleur le demande (Cass., 29 janv. 1996, J.T.T., 1996, p. 188 et s.).

Selon la partie défenderesse, cet avantage rémunérateur aurait été fixé à 537, 85 €/ mois par son secrétariat social. Ce montant a d'ailleurs été repris dans le courrier officiel adressé par la partie défenderesse à la partie demanderesse le 4 novembre 2014.

Le tribunal estime que l'avantage rémunérateur résultant de l'usage privé d'une Audi 6 peut être raisonnablement fixé à 550 €/mois (ou 6.600 €/an), comme suggéré par la partie demanderesse.

c). Le téléphone portable et l'ordinateur portable

1.

Le contrat de travail prévoit la mise à disposition d'un gsm au profit de la partie demanderesse. Il précise en outre qu'une contribution personnelle sera déduite pour cet avantage en nature, à calculer sur base des règles sociales et fiscales en vigueur.

Il n'est donc pas contestable que la partie demanderesse bénéficiait d'un gsm avec usage privé, mis à disposition par la partie défenderesse.

Cet avantage peut être raisonnablement fixé à 25 €/mois (ou 300,00 €/an), à défaut de données précises relative au coût réel d'utilisation supporté par la société.

2.

La partie défenderesse invoque le fait que l'ordinateur portable mis à disposition, était utilisé par la partie demanderesse à des fins professionnelles uniquement.

Aucune stipulation contractuelle n'a interdit l'utilisation privée du PC portable dont disposait la partie demanderesse dans ses fonctions. Il doit dès lors être admis (par présomption) que l'usage privé était autorisé (en ce sens, voy. C.trav. Mons, (4^{ème} ch.), 8 oct. 2010, R.G. n°2009 /AB/ 52.008).

En l'absence d'autres précisions, le tribunal estime que l'avantage rémunérateur peut être évalué à 30 €/mois (ou 360,00 € annuels).

d). Les indemnités frais de repas

1.

La partie demanderesse considère que les indemnités repas qui lui sont accordées doivent être considérées comme de la rémunération à inclure dans sa rémunération annuelle brute. Elle en demande leur intégration à concurrence d'un montant de 5.720,40 €. La société se limite à indiquer que l'indemnité forfaitaire de frais n'est pas constitutive de rémunération.

2.

Dans un arrêt prononcé le 15 janvier 2001 (*J.T.T.*, 2001, p. 135), la Cour de cassation a considéré, à propos d'une indemnité de poste octroyée dans le cadre d'une occupation internationale, que pour déterminer si l'indemnité forfaitaire de poste due par l'employeur et reprise au contrat sous la qualification d'émoluments, est de nature compensatoire (et non rémunérateur), il appartient au juge « d'examiner concrètement si, et dans quelle mesure, cette indemnité compense des frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation dans le pays d'affectation ».

Cet arrêt a certes été prononcé dans le cadre d'un litige relatif à des indemnités de frais accordées dans un contexte d'occupation internationale. Le tribunal n'aperçoit toutefois pas en quoi le caractère international de l'occupation imposerait un traitement juridique différent aux indemnités de frais allouées hors contexte international.

En conséquence, une indemnité de repas sera ou ne sera pas une rémunération ou un avantage acquis en vertu du contrat, selon qu'elle ne représente pas ou qu'elle représente le paiement de frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur et liés à l'occupation du travailleur.

3.

En l'espèce, le tribunal considère que la nature de son occupation (représentante de commerce) imposait à la partie demanderesse de prendre ses repas à l'extérieur et entraînait en conséquence des frais supplémentaires. Le montant forfaitaire accordé par jour au titre d'indemnisation de repas est raisonnable, en l'espèce, 12,50 € (montant non contesté) par jour ouvrable (suivant le contrat de travail).

Le seul fait que la partie demanderesse percevait une indemnité de repas par jour ainsi qu'un chèque-repas par jour presté ne peut suffire à considérer que l'indemnité de frais de repas ne compensait pas des frais supplémentaires dès lors que la quote-part patronale dans les chèques-repas est considérée, elle, comme un avantage rémunérateur.

Pour le surplus, la partie demanderesse n'établit pas qu'elle rentrait en outre des notes de frais pour les repas pris à l'extérieur.

Les indemnités forfaitaires de frais de repas ne sont par conséquent pas un avantage rémunérateur. Elles sont exclues de l'assiette de calcul de la rémunération annuelle brute au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

e). Les frais de représentation

Des frais de représentation d'un montant mensuel de 295 € étaient accordés à la partie demanderesse.

Dans le courriel du 19 octobre 2013 adressé par la partie défenderesse, manifestement à l'occasion de la négociation du contrat de travail qui allait être signé deux mois plus tard entre parties, celle-ci propose ceci :

« Nu heb je 2.800 eur bruto.

In de nieuwe situatie zal je loon uit een vast et een variabel deel bestaan. Voor het vaste gedeelte is het loon 3.500 eur bruto. Dat geeft je 2.180 eur netto. Als we dit optimaliseren naar nettoloon kunnen we ook werken met een brutoloon van 3.400 eur en een verhoogde kostenvergoeking waardoor je nettoloon op 2.280 eur zal uitkomen. Alles is hierin al verrekennd, dus ook de VAA ».

(traduction libre de la partie demanderesse non contestée : (...) « si nous procédons à une optimisation du salaire net, nous pouvons également « travailler » avec un salaire brut de 3.400 € et des frais de représentation augmentés ».)

Il ressort de ce courriel que le salaire brut fixe à accorder à la partie demanderesse lors de la signature de son contrat de travail à durée indéterminée avait été fixé à 3.500 € mensuels, mais que la partie défenderesse proposait de le réduire à 3.400 € bruts mensuels en contrepartie d'une

augmentation du montant des frais forfaitaires de manière à optimiser le montant du salaire net de la partie demanderesse.

Il ressort par ailleurs du contrat de travail signé entre les parties le 19 décembre 2013 que le salaire mensuel brut fixe de la partie demanderesse a été fixé à 3,400 €.

Il résulte des éléments qui précèdent que sur le montant de 295 € mensuels, accordé au titre de remboursement forfaitaire de frais, un montant de 100 €/mois, correspondait à de la rémunération déguisée.

La partie demanderesse n'établit pas que le solde (soit 195 €) de cette indemnité forfaitaire de frais mensuels constitue de la rémunération déguisée.

Il y a par conséquent lieu d'inclure dans la rémunération annuelle brute la somme de 1.200 €/an au titre de rémunération déguisée. Cette somme ne doit pas, pour le surplus, être rebrutée.

f) Prime d'assurance hospitalisation

Il n'est pas contesté que les cotisations patronales versées dans le cadre de l'assurance hospitalisation constituent un avantage acquis en vertu du contrat, c'est-à-dire un avantage auquel le travailleur a droit en vertu du contrat de travail ou de toute autre source tels que la loi, une convention collective du travail, l'usage, ou encore l'engagement unilatéral de l'employeur.

En l'espèce, l'affiliation de la partie demanderesse ainsi que de son fils à une assurance hospitalisation fait partie des avantages acquis en vertu du contrat, conformément à l'article 8 du contrat de travail signé entre les parties le 19 décembre 2013.

La partie défenderesse reconnaît en termes de conclusions que la partie demanderesse était bien affiliée à l'assurance hospitalisation DKV, à tout le moins, à dater du 1^{er} mai 2014.

Cet avantage était donc en cours au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

Cet avantage rémunérateur peut être raisonnablement fixé pour un adulte et un enfant à 75€/mois (ou 900 €/an).

g) Remboursement TELENET

En l'espèce, l'intervention de la partie défenderesse dans le coût de l'usage d'internet était également prévue dans le contrat de travail signé entre les parties le 19 décembre 2013.

La partie demanderesse n'établit toutefois pas qu'elle avait (choisi d'avoir) accès à internet à domicile. Elle ne démontre par, par conséquent, réaliser une économie en ayant droit de la part de la partie défenderesse à une intervention dans le coût de l'usage d'internet.

Cet élément ne doit pas être intégré dans la rémunération annuelle brute au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

* * * *

Le montant de la rémunération annuelle brute s'élève par conséquent à 58.279,77 €, détaillé comme suit :

Rémunération mensuelle fixe annuelle + double PV : 3.435,36€ x 12, 92 €	44.384,85€
Treizième mois :	3.435,36€
Usage privé du véhicule de société : 550 € x 12	6.600,00€
Quote-part patronale Assurance hospitalisation : 75€ x 12	900,00€
Quote-part patronale dans les chèques-repas :	1.099,56€
Usage privé du gsm : 25€ x 12	300,00€
Usage privé du PC portable : 30€ x 12	360,00€
Faux frais de représentation : 100€ x 12	1.200,00€

2. Détermination de l'indemnité compensatoire de préavis

3.

Le montant de l'indemnité de préavis qui aurait dû être alloué à la partie demanderesse s'élève par conséquent à 21.294,52 €, décomposés comme suit :

14. 569,94€ (3 mois de rémunération, soit : 58.279,77€ : 12 x 3)
+ 6.724,58€ (6 semaines de rémunération, soit : 58.279,77€ : 52 x 6)
21.294,52€

4.

Il n'est pas contesté qu'un montant de 18.071,05€ bruts a été alloué à ce titre.

Par conséquent, l'arriéré d'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 3.223,47€ (21.294,52€ - 18.071,05€).

La demande est par conséquent déclarée fondée à concurrence du montant de 3.223,47€.

Quant au paiement d'une indemnité complémentaire d'éviction

La partie défenderesse a payé une indemnité d'éviction de trois mois à la partie demanderesse pour un montant de 12.364,00€ bruts.

La rémunération annuelle brute ayant été fixée par le tribunal au montant de 58.279,77€ (voy. ci-avant), le montant d'indemnité d'éviction qui aurait dû être payé à la partie demanderesse s'élève à 14.569,94€.

Un arriéré d'indemnité d'éviction existe par conséquent à concurrence d'un montant de 2.205,94€.

La demande est par conséquent déclarée fondée à concurrence de ce montant de 2.205,94 €.

Quant au remboursement de frais d'hospitalisation et quant à la demande de dédommagement moral

1.

La partie demanderesse sollicite la condamnation de la partie défenderesse au remboursement de frais d'hospitalisation à concurrence d'un montant de 3.252,33€ ainsi qu'un dédommagement

moral de 5.000 €, pour exclusion à vie de certaines infirmités (sauf paiement d'une surprime de 25 %) au motif que la partie défenderesse a manqué à son obligation de l'affilier dès son entrée en service le 10 juin 2013 à l'assurance hospitalisation, conformément à la convention des parties. Ce manquement a eu pour conséquence dommageable le refus de prendre en charge les frais liés à cette hospitalisation ainsi que certaines causes d'exclusion à vie de l'assurance (sauf surprimes).

La partie défenderesse articule quant à elle que les frais d'hospitalisation ne peuvent être qu'à charge de la partie demanderesse au motif que la proposition d'assurance n'avait pas encore été acceptée par la société d'assurances à la date de l'hospitalisation le 23 janvier 2014. Elle estime la demande de dédommagement moral non fondée sans autre précision.

2.

L'affiliation à une assurance hospitalisation fait partie des avantages rémunérateurs acquis en vertu du contrat de travail à durée indéterminée signé le 19 décembre 2013 mais elle était également déjà convenue dans le contrat de travail à durée déterminée de six mois conclu le 10 juin 2013 (avec prise de cours le 19 juin 2013).

L'article 3 du contrat de travail à durée déterminée prévoyait en effet le bénéfice d'une assurance hospitalisation « Ethias type Medi-Plus ». Dans le contrat de travail à durée indéterminée, l'affiliation à une assurance hospitalisation était convenue non seulement pour la partie demanderesse mais également pour son fils (voy. art. 8).

Il est établi que la partie demanderesse n'a été affiliée à une assurance hospitalisation (DKV en l'espèce) qu'à dater du 1^{er} mai 2014.

La partie défenderesse n'établit pas en revanche la date à laquelle elle a transmis la proposition d'assurance de DKV à la partie demanderesse et elle ne conteste d'ailleurs pas n'avoir pas effectué les démarches dès la signature du contrat de travail à durée déterminée ni durant la période des six premiers mois d'occupation. Ce n'est manifestement que dans les semaines qui ont suivi son engagement à durée indéterminée que pour la première fois une proposition d'assurance hospitalisation a été soumise à la partie demanderesse (le dossier de pièces laisse en effet tout au plus apparaître que la partie demanderesse avait signé et rempli la proposition d'assurances de DKV en date du 13 janvier 2014 et que cette proposition était en possession de la partie défenderesse au plus tard le 16 janvier 2014 dès lors que celle-ci l'a transmise à son courtier (Assucom) à cette date).

La partie défenderesse a incontestablement commis un manquement contractuel dès lors qu'elle a omis durant plus de six mois d'effectuer la moindre démarche en vue de l'affiliation de la partie demanderesse à une assurance hospitalisation.

3.

La partie demanderesse est fondée à obtenir la réparation du dommage que lui a causé la faute de la partie défenderesse.

La partie demanderesse invoque que si la partie défenderesse n'avait pas tardé à effectuer les démarches en vue de l'affilier à une assurance hospitalisation, elle n'aurait pas dû supporter personnellement les frais de son hospitalisation entre le 23 janvier et le 28 janvier 2014.

Le dommage, chiffré à 3.252,33 € correspond d'une part, au montant des trois factures établies suite à son hospitalisation durant la période précitée. Il est établi.

Ce dommage est en lien causal avec la faute. La détermination du lien causal se fait sur la base « du test de la condition *sine qua non* ; le juge qui constate qu'un dommage se serait aussi produit tel qu'il s'est produit, en l'absence d'une faute, doit conclure à l'inexistence d'un lien causal entre cette faute et ce dommage (Cass., 20/12/1996, *Pas.*, 1996, p. I, p. 1314).

En l'espèce, la partie défenderesse reconnaît d'une part, que l'hospitalisation du 23 au 28 janvier 2014 n'a pu être couverte par DKV « parce que la proposition d'assurance n'était pas encore acceptée à la date de l'hospitalisation ».

D'autre part, la partie demanderesse invoque, sans être contredite, avoir reçu une demande de renseignements complémentaires de DKV, quelques jours après la fin de son hospitalisation le 28 janvier 2013 et la partie défenderesse précise que l'assurance hospitalisation souscrite au profit de la partie demanderesse est une assurance (non pas collective mais) individuelle de sorte que le bénéficiaire de celle-ci ne peut opérer avec effet rétroactif.

Dès lors, la circonstance que la partie demanderesse n'a manifestement réagi au questionnaire médical supplémentaire de DKV que sur rappel, n'est aucunement de nature à pouvoir remettre en cause le lien causal existant entre la faute et le dommage ayant consisté dans le refus d'intervention de DKV dans les frais de l'hospitalisation de la partie demanderesse entre le 23 et le 28 janvier 2014.

La demande de remboursement de frais d'hospitalisation, qui doit être requalifiée en dommages et intérêts, à due concurrence, est fondée.

La partie demanderesse sollicite en outre la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un dédommagement « moral » pour l'exclusion à vie du bénéfice de l'assurance hospitalisation pour certaines infirmités.

Le dommage vanté par la partie demanderesse est qualifié de moral. Il n'est pas établi.

La demande est fondée à concurrence d'un dédommagement de 3.252, 33 €.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Statuant contradictoirement en application de l'article 747 du Code judiciaire,

Sur la demande principale

La déclare recevable et dès à présent fondée dans la mesure qui suit :

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse, sous déduction des retenues fiscales et sociales légalement applicables, les sommes suivantes :

3.223,47 € bruts au titre d'arriérés d'indemnité compensatoire de préavis ;

2.205,94 € bruts au titre d'arriéré d'indemnité d'éviction ;

à majorer des intérêts au taux légal à dater du 26 septembre 2014 jusqu'à parfait paiement ;

Déboute la partie demanderesse de sa demande de paiement d'un montant de 31.950 € au titre de bonus 2014 ainsi que de sa demande de remboursement d'un montant de 82,50 € de cotisations sociales de travailleur indépendant ;

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme de **3.252, 33 €** au titre de dédommagement (correspondant au remboursement des frais d'hospitalisation de la partie demanderesse entre le 23 et le 28 janvier 2014) ;

Avant dire droit quant au fond en ce qui concerne la demande d'indemnisation pour licenciement manifestement déraisonnable, la demande d'indemnisation pour licenciement discriminatoire et la demande subsidiaire d'indemnisation pour non respect de la CCT n° 32 bis, **ordonne la réouverture des débats, en application de l'article 775 du Code judiciaire** aux fins plus amplement précisées dans le corps du présent jugement. Sous peine d'être écartées d'office des débats :

- La **partie défenderesse** est invitée à remettre ses conclusions et pièces complémentaires éventuelles sur ces points au greffe et à les communiquer à la partie demanderesse, pour le 15 janvier 2018 au plus tard ;

- La **partie demanderesse** est invitée à remettre ses conclusions et pièces complémentaires éventuelles sur ces points au greffe et à les communiquer à la partie défenderesse, pour le 15 mai 2018 au plus tard ;

- Les conclusions et pièces complémentaires éventuelles de la **partie défenderesse** devront être déposées au greffe et communiquées à la partie demanderesse, pour le 15 août 2018 au plus tard ;

Les parties seront entendues à ce propos à l'audience publique de la 3^{ème} chambre, du 02 octobre 2018 à 14 heures 00, siégeant au Palais du Verre, Boulevard de Fontaine, 10, à 6000 Charleroi, à la salle n°04, la durée des débats étant fixée à 40 minutes.

Les parties et leur conseil seront avertis par le greffe, conformément au prescrit de l'article 775 du Code judiciaire.

Réserve à statuer sur le surplus.

Sur la demande reconventionnelle

Prend acte que la partie défenderesse a renoncé à sa demande reconventionnelle.

Ainsi rendu et signé par la troisième chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, composée de :

Mme A.-F. BRASSELLE

Juge au Tribunal du Travail,
présidant la chambre,

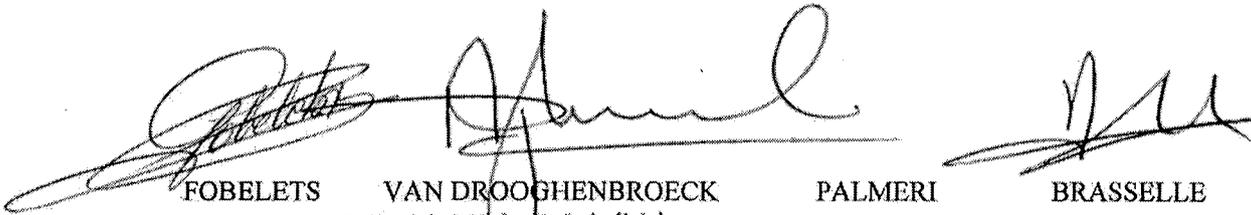
M. PH. VAN DROOGHENBROECK Juge social au titre d'employeur,

M. V. PALMERI

Juge social suppléant au titre de travailleur employé

Mme B. FOBELETS

Greffier



FOBELETS

VAN DROOGHENBROECK

PALMERI

BRASSELLE

En application de l'article 785 du Code judiciaire,

Il a été constaté l'impossibilité pour M. Palmeri, juge social suppléant
au titre de travailleur employé
De signer le présent jugement.

Et prononcé en audience publique de la 3^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi, le 05 septembre 2017, par Madame A.-F. BRASSELLE, Juge au Tribunal du travail, présidant la chambre, assistée de Madame Bernadette FOBELETS, Greffier.



Le Greffier,
B. FOBELETS



La Présidente,
A.-F. BRASSELLE.