

Rep.N°.

09/1287

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 3 JUIN 2009.

4^{ème} chambre

Contrat de travail employé
Contradictoire
Définitif

En cause de:

S.A. BUSINESS TRAINING, dont le siège social est établi à
1050 Bruxelles, Square du Bastion, 1/A;

Partie appelante au principal, intimée sur incident,
représentée par Maître E. Wauters loco Maître F. Lagasse,
avocat ;

Contre:

K ; **Stephan**, domicilié à

Partie intimée au principal, appelante sur incident,
représentée par Maître A. Gillet, avocat ;

★

★

★

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

Vu la législation applicable et notamment :

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

I. Le jugement

1. Monsieur K a saisi le tribunal du travail de Bruxelles d'une demande de condamnation de la S.A. Business Training (ci-après la société) au paiement d'une somme de 38.365,60 Euros, à majorer des intérêts depuis le licenciement.

2. Par jugement du 10 décembre 2007, la 18^{ème} chambre du tribunal du travail de Bruxelles a condamné la société à payer 14.000 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, a débouté Monsieur K de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et a rouvert les débats en ce qui concerne le surplus de ses demandes.

Le Tribunal a aussi déclaré la demande reconventionnelle de la société non fondée.

3. Il ne résulte pas du dossier que le jugement a été signifié.

II. L'appel et la procédure devant la Cour

4. La société a interjeté appel du jugement par une requête reçue au greffe le 22 avril 2008.

Les délais de procédure proposés par les parties ont été confirmés par une ordonnance du 4 juin 2008.

Des conclusions ont été déposées pour Monsieur K, le 28 août 2008. Des conclusions ont été déposées pour la société, le 28 octobre 2008. Des conclusions additionnelles ont été déposées pour Monsieur K, le 24 décembre 2008. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour la société, le 27 février 2009. Des conclusions additionnelles et de synthèse ont été déposées pour Monsieur K, le 30 mars 2009.

5. Les conseils des parties ont été entendus à l'audience du 29 avril 2009. L'affaire a été prise en délibéré à cette audience.

III. Les demandes dont la Cour est saisie

6. La société demande à la Cour de mettre à néant le jugement, de déclarer la demande de Monsieur K non fondée, de déclarer sa

demande reconventionnelle fondée et de condamner Monsieur K au paiement de 726 Euros à titre de dommages et intérêts.

La société demande aussi la condamnation de Monsieur K aux dépens, en ce compris une indemnité de procédure de 1.000 Euros par instance.

7. Monsieur K demande à la Cour de réformer le jugement en ce qui concerne le licenciement abusif. Il demande qu'il soit dit pour droit qu'il n'a pas commis de faute et que la société soit condamnée à 500 Euros pour licenciement abusif.

Monsieur K demande la confirmation du jugement pour le surplus et la condamnation de la société au paiement de 30.612,94 Euros à majorer des intérêts moratoires depuis le licenciement.

Cette réclamation comprend les montants suivants :

- 14.000 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 564,60 Euros à titre de dévalorisation du capital d'assurance de groupe,
- 3.921,05 Euros à titre de salaires impayés,
- 5.716,09 Euros à titre d'heures supplémentaires,
- 5.920 Euros à titre d'allocations journalières,
- 491,20 Euros à titre de frais de repas.

Monsieur K demande à la Cour de déclarer la demande reconventionnelle de la société non fondée et de la condamner à remettre les documents sociaux et ainsi qu'à communiquer à la mutuelle les renseignements nécessaires à couvrir son incapacité de travail.

IV. Faits et antécédents

8. Monsieur K est entré au service de la société le 1^{er} janvier 2006.

Il travaillait pour le client de la société, la société GSK, société pour laquelle il avait déjà travaillé dans des emplois précédents.

Il a reçu un « *ordre de mission* » de cette société pour travailler auprès de ses filiales canadiennes, dans le cadre d'un projet d'intégration informatique, à partir du 11 juin 2006.

La mission au Canada a pris fin le 30 septembre 2006.

9. Monsieur K a été licencié pour motif grave, le 19 octobre 2006.

La société a écrit :

« les motifs de rupture évoqués lors de notre réunion ... et que tu as reconnus sont les suivants :

- 1. fausses notes de frais remises à notre client.*
- 2. modification majeure de ton véhicule de fonction sans aucune approbation.*
- 3. Code de bonne conduite d'utilisation des outils du client bafoué et utilisé à des fins autres que professionnelles... ».*

Monsieur K était invité à remettre son véhicule de société, sa carte essence, les éléments appartenant aux clients (carte d'accès, clé usb, portable), sa carte GSM. Une lettre de rappel a été envoyée le 3 novembre 2006 concernant la remise de ces objets qui ont effectivement été remis, le 7 novembre 2006.

10. Les motifs du licenciement ont été contestés par une lettre de l'avocat de Monsieur K du 15 novembre 2006. Une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité pour licenciement abusif, notamment, ont été réclamées à cette occasion.

11. En l'absence de solution amiable, la procédure a été introduite devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Le Tribunal a considéré que le motif lié à la modification du véhicule était connu depuis plus de 3 jours, que le motif lié au Code de bonne conduite était imprécis et que le motif lié aux notes de frais n'était pas justifié. Le Tribunal a estimé que la société n'établissait pas que Monsieur K a commis une faute en transmettant à GSK une note de frais comprenant des frais de restaurant qui n'ont pas été admis.

V. Discussion

§ 1. En ce qui concerne le droit applicable

12. La société soutient que le droit applicable au présent litige est le droit canadien dans la mesure où le contrat a été exécuté pendant plusieurs mois au Canada.

13. L'article 98 du Code de droit international privé belge précise que *« le droit applicable aux obligations contractuelles est déterminé par la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, conclue à Rome le 19 juin 1980... ».*

Selon l'article 6 de la loi du 14 juillet 1987, portant approbation de la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles :

« § 1. (...), dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la

protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article.

§ 2. (...) à défaut de choix ..., le contrat de travail est régi :

a) par la loi du pays où le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail, même s'il est détaché à titre temporaire dans un autre pays,

ou

b) si le travailleur n'accomplit pas habituellement son travail dans un même pays, par la loi du pays où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur, à moins qu'il ne résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, auquel cas la loi de cet autre pays est applicable ».

Ainsi, la loi choisie par les parties doit être appliquée sous la seule réserve que le travailleur ne peut être privé de la protection des lois impératives du pays où il exécute habituellement son travail.

14. En l'espèce, les parties ont confirmé à l'article 8 de leur contrat de travail que ce dernier serait régi par le droit belge.

L'exécution temporaire du contrat, dans le cadre d'un ordre de mission notifié par la société GSK, n'a pas eu pour conséquence que le Canada est devenu un lieu habituel d'exécution.

Il n'est pas contesté que Monsieur K résidait à l'hôtel pendant sa mission temporaire au Canada et qu'il a continué à être soumis à l'autorité des responsables de la société établis en Belgique.

Par ailleurs, contrairement à ce que la société semble soutenir, Monsieur K n'était plus en mission au Canada au moment de la fin des relations de travail. Il résulte à suffisance de la pièce 26 du dossier de la société que Monsieur K est revenu définitivement en Belgique, le 30 septembre 2006.

Dans ces conditions, il y a lieu de respecter le choix exprimé par les parties quant à la loi applicable et il n'y a pas lieu d'envisager l'application éventuelle des lois de police et de sûreté du droit canadien, la Belgique étant restée le lieu habituel d'occupation de Monsieur K.

15. En conséquence, le moyen développé par la société à propos du droit applicable n'est pas fondé. Il y a lieu de faire application du droit belge, exclusivement.

§ 2. En ce qui concerne la réalité et la gravité des motifs graves

16. L'affirmation selon laquelle Monsieur K aurait rentré de fausses notes de frais auprès du client GSK n'est pas établie.

La société semble reprocher à Monsieur K d'avoir, pendant sa mission temporaire au Canada, demandé à la société GSK de rembourser des frais qui, en réalité, étaient déjà couverts par l'indemnité de 40 Euros par jour à laquelle il avait droit pendant cette mission.

En l'absence de directive claire, l'existence de fausses notes de frais n'est pas du tout avérée.

Comme l'a relevé le premier juge, *« compte tenu de l'absence d'écrit intervenu entre parties sur la question des notes de frais et ce que recouvrait l'indemnité d'expatriation »*, il était très difficile de savoir ce qui avait été convenu entre parties.

Par ailleurs, le fait qu'une partie réduite des frais (soit 380 Euros sur 4.777,50 Euros) n'ait pas été acceptée par GSK, n'établit pas que Monsieur K aurait eu la volonté de tromper son employeur ou la société GSK sur la réalité des frais engagés pendant sa mission au Canada.

De même, de ce que Monsieur K semble avoir accepté le décompte établi par la société GSK, il ne découle pas qu'il aurait, en remettant sa note de frais, eu l'intention de tromper cette dernière à propos du montant de 380 Euros qui n'a finalement pas été remboursé.

Rien n'indique d'ailleurs que la société GSK ait eu le sentiment d'avoir été trompée par Monsieur K à propos de la réalité et/ou du caractère remboursable de certaines dépenses.

Il a été relevé, à juste titre, par le premier juge qu'il n'y a *« aucune trace dans les dossiers respectifs des parties de ce que le refus d'accepter certains frais aurait été mal perçu par GSK »*...

En conclusion, aucune faute ne peut être reprochée à Monsieur K au sujet des notes de frais.

17. En ce qui concerne la modification du véhicule, aucune faute ne peut être reprochée puisque la modification a été approuvée, à tout le moins de manière implicite, par Monsieur Maes, le supérieur hiérarchique de Monsieur K (voir en ce sens, les pièces 16 à 19 du dossier de la société).

Il résulte en particulier du mail de Monsieur M du 10 juillet 2006 qu'il était au courant de la modification apportée au véhicule puisqu'il savait que cette modification entraînerait une révision de la prime d'assurance.

Or, ce mail ne tendait pas à désapprouver la modification apportée au véhicule, mais à faire en sorte que l'assurance du propriétaire du véhicule, en soit informée....

18. Enfin, aucune pièce n'est déposée à l'appui du grief tiré d'une prétendue violation du Code de bonne conduite de la société GSK.

Ce grief, formulé de manière totalement imprécise, n'est pas prouvé.

Surabondamment, on peut se demander dans quelle mesure Monsieur K. aurait pu être tenu par les règles internes de la société GSK qui, sauf à considérer qu'elle l'occupait dans le cadre d'une mise à disposition contraire à la loi du 24 juillet 1987, n'exerçait aucune part de l'autorité de l'employeur....

19. En résumé, les faits reprochés ne constituent manifestement pas un motif grave. Il est dès lors sans intérêt de vérifier, en outre, si, au regard de l'article 35 alinéa 3 de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement n'est pas tardif.

§ 3. Sommes restant dues à Monsieur K

A. Indemnité compensatoire de préavis

20. Compte tenu de l'absence de motif grave, Monsieur K. a droit à une indemnité compensatoire de préavis. Le tribunal a fixé cette indemnité à 4 mois de rémunération, soit 14.000 Euros bruts.

21. La société considère que la rémunération annuelle de référence n'est pas égale à 42.000 Euros mais à 37.304,28 Euros. Elle soutient que l'avantage voiture doit être évalué par référence à l'évaluation conventionnelle qui en a été faite par les parties. Elle considère aussi que compte tenu d'une « *jurisprudence de plus en plus actuelle* », il faut évaluer la durée du préavis en tenant compte des fautes commises par Monsieur K.

22. C'est à tort que la société se réfère à la valeur conventionnelle et/ou à la valeur déclarée de l'avantage voiture.

Selon un arrêt de la Cour de cassation du 29 janvier 1996, « *pour fixer la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, il faut, lorsque le travailleur le demande, prendre en compte la valeur réelle des avantages en nature et non l'évaluation conventionnelle* » (Cass. 29 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 188 ; voir dans le même sens, Cass. 26 septembre 2005, S.040163.N).

La Cour n'est donc pas liée par l'évaluation conventionnelle ou fiscale.

L'avantage voiture a été correctement évalué par le premier juge.

23. Compte tenu de l'ancienneté de Monsieur K. (10 mois), de son âge (39 ans) et de sa rémunération (42.000 Euros), la durée du préavis a été correctement fixée à 4 mois.

Selon la jurisprudence de la Cour de cassation, la durée du préavis convenable doit être déterminée « *eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause* » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, www.juridat.be, S. 020060N ; Cass. 4 février 1991, Pas. 1991, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, J.T.T. 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, Pas. 1976, I, p. 76).

Dans la détermination du préavis convenable, le juge doit prendre en compte les circonstances existant au moment de la notification du congé dans la mesure où ces circonstances influencent la chance existant, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent (Cass. 3 février 2003, J.T.T., 2003, p. 262 ; Cass. 6 novembre 1989, J.T.T. 1989, p. 482 et obs. C.W.).

Il n'y a pas lieu d'avoir égard aux manquements du travailleur (voir en ce sens, C.T. Anvers, 15 juin 2005, Chron. D. S., 2007, p. 167 ; C.T. Liège, 16 septembre 2005, Chron. D. S., 2007, p. 186 ; C.T. Bruxelles, 2 octobre 2007, J.T.T. 2008, p. 66 ; C.T. Bruxelles, 17 avril 2007, J.T.T. 2007, p. 436 ; C.T. Bruxelles, 8 mars 2006, J.T.T. 2007, p. 47 ; C.T. Bruxelles, 11 janvier 2006, J.T.T. 2006, p. 216).

En effet, les manquements n'influencent pas positivement les chances de reclassement.

Par ailleurs, en l'espèce, les manquements ne sont pas démontrés.

24. Il y a donc lieu de confirmer le jugement en ce qu'il condamne la société au paiement de 14.000 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis. Ce montant est un montant brut qui doit être soumis aux retenues sociales et fiscales éventuelles.

B. Dommages et intérêts pour licenciement abusif

25. Il n'y a lieu à octroi de dommages et intérêts pour licenciement abusif que moyennant la preuve d'une faute, d'un dommage et d'un lien de causalité.

En principe, le droit de mettre fin au contrat de travail peut être exercé par chacune des parties de manière discrétionnaire : sauf protection particulière, la loi ne limite pas les circonstances dans lesquelles ce droit peut être exercé.

Le droit de licencier ne peut toutefois être exercé de manière abusive.

Selon la Cour de cassation, il peut y avoir abus de droit lorsque le droit est exercé d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass. 8 février

2001, RG n° C. 980470N ; Cass., 1^{er} février 1996, Pas. 1996, I, n° 66) ou lorsqu'il est exercé sans intérêt raisonnable et suffisant, notamment lorsque le préjudice causé est sans proportion avec l'avantage recherché ou obtenu par le titulaire du droit (Cass. 30 janvier 1992, Pas., 1992, I, p. 546 ; Cass. 20 février 1992, Pas. 1992, I, n° 325) ;

En ce qui concerne le dommage, il est admis que le préjudice doit être distinct, en tous ses éléments, de celui que l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à réparer (voir Cass. 19 février 1975, Pas., p. 622).

Il est par ailleurs admis que l'existence d'un préjudice distinct doit être vérifiée en tenant compte de ce qu'en principe l'indemnité compensatoire de préavis couvre tant le préjudice matériel que le préjudice moral découlant de la rupture (voir Cass. 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410).

26. En l'espèce, c'est avec une certaine légèreté que la société a décidé de licencier Monsieur K pour motif grave.

Les motifs graves invoqués de manière sibylline dans la lettre de licenciement, avaient peu de chance d'être admis comme tels par le Tribunal ou la Cour.

La société a commis une faute.

Ceci étant, Monsieur K ne démontre pas l'existence d'un dommage additionnel qui ne serait pas déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, par les intérêts de retard ainsi qu'en ce qui concerne les frais de défense, par l'indemnité de procédure.

La demande de dommages et intérêts est par conséquent, non fondée.

C. Préjudice découlant de l'absence de continuation de l'assurance de groupe

27. A l'article 3 du contrat de travail, la société s'était engagée à reprendre la Police AXA 292.013.380. Elle s'était donc engagée à poursuivre, le contrat d'assurance de groupe dont Monsieur K bénéficiait au service de son précédent employeur.

Il n'est pas contesté que la société n'a pas poursuivi l'assurance de groupe.

Monsieur K ne sollicite pas l'exécution en nature de l'engagement prévu par le contrat de travail mais sollicite un dédommagement évalué à 2,25 % des rémunérations versées pendant la durée du contrat, soit 564,60 Euros.

La société fait valoir que la reprise de l'assurance-groupe était impossible de sorte qu'elle est dégagée de l'engagement qu'elle a souscrit.

28. En n'exécutant pas l'engagement prévu à l'article 3 du contrat de travail, la société a commis un manquement contractuel.

Dans la mesure où l'engagement ne pourrait actuellement plus être exécuté en nature, il y a lieu de compenser l'inexécution de l'article 3 du contrat par l'octroi de dommages et intérêts compensatoires.

Par ailleurs, en supposant même qu'à aucun moment, la continuation de l'assurance de groupe n'aurait pu être réalisée compte tenu du règlement en vigueur chez le précédent employeur, il y aurait lieu de considérer que la société a commis une faute en prenant l'engagement de continuer l'assurance groupe sans vérifier la faisabilité du transfert.

29. Le dommage découlant de l'inexécution du contrat et de la faute visée ci-dessus, est un dommage matériel qui selon Monsieur K , peut être évalué ex æquo et bono à 564,60 Euros.

Cette évaluation n'est, en tant que telle, pas contestée.

Il sera donc fait droit à la demande à concurrence de 564,60 Euros bruts.

D. Arriérés de rémunération (décompte des pécules de vacances)

30. Les attestations de vacances déposées par la société en pièces 10 et 11 de son dossier sont claires.

Les pécules de départ correspondant aux prestations de l'année 2006 ont été calculés sur base de (2.500 x 9 mois et 14 jours ouvrables) = 24.196,43 Euros.

Sous réserve de la retenue de 726 Euros effectuée par la société (cfr infra), Monsieur K reconnaît avoir effectivement perçu le montant net de 2.014,44 Euros mentionné sur ces attestations de vacances.

31. Les conclusions de Monsieur K (p.18-20) appellent les observations suivantes :

- Il n'y a pas lieu pour calculer les pécules de vacances, de se référer à la fiche 281.10 qui ne mentionne pas le salaire brut mais le salaire après déduction des retenues de cotisations sociales ;
- Le tableau repris en page 20 des conclusions de Monsieur K ne constitue pas une base de calcul correcte des pécules de vacances de départ puisque les pécules de départ y sont mentionnés comme des rémunérations de l'année en cours (or, les pécules de départ ne font pas partie de leur propre base de calcul...)

32. Ainsi la demande en ce qu'elle vise à une rectification du montant des pécules de vacances n'est pas fondée.

Plus généralement, Monsieur K ne démontre pas, sur base des documents sociaux, que la société lui reste devoir 3.921,05 Euros au titre de salaires impayés. Il semble confondre les montants bruts et les montants nets.

E. Rémunérations des heures supplémentaires

33. Le contrat de travail prévoyait une durée hebdomadaire de travail de 38 heures par semaine. Cette durée correspond à la durée prévue par la convention collective conclue le 29 mai 1989 au sein de la commission paritaire auxiliaire pour employés.

Monsieur K entend démontrer l'exécution d'heures supplémentaires sur base des relevés de prestations (« *time-sheets* ») remplis à l'intention du client GSK.

Sur cette base, il sollicite une rémunération :

- à 150 % pour 79 + 116 heures prestées au-delà de la durée hebdomadaire de 38 heures ;
- à 200 % pour 42 heures prestées le dimanche.

Le total des arriérés réclamés s'élève à 5.716,09 Euros bruts.

La société ne conteste pas les heures qui ont été prestées mais indique qu'en tant que « *system engineer* », Monsieur K occupait un poste de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965.

Elle ajoute que pendant sa mission au Canada, Monsieur K ne se trouvait pas sous l'autorité directe de son supérieur hiérarchique.

34. La section 2 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971, précise les limites légales de la durée du travail applicables aux travailleurs, en général.

Sans préjudice des conventions collectives, la durée du travail ne peut dépasser 40 heures par semaine (article 19 de la loi du 16 mars 1971).

Les limites maxima de la durée du travail peuvent être réduites par une convention collective rendue obligatoire (article 28, § 1^{er} de la loi du 16 mars 1971).

En l'espèce, il n'est pas contesté que la société relève de la commission paritaire auxiliaire pour employés et que la durée hebdomadaire a, pour les entreprises qui relèvent de cette commission paritaire, été réduite à 38 heures par semaine par une convention collective du 29 mai 1989 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 6 août 1990, M.B. 30 août 1990).

L'article 29 de la loi du 16 mars 1971 précise qu'est à considérer comme travail supplémentaire « *tout travail effectué au-delà ...des limites ... fixées conformément à l'article 28* » et que le travail supplémentaire est « *rémunéré* »

à un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire ».

Les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou jour férié donnent lieu à un supplément de 100 %.

35. L'article 3, § 3 de la loi du 16 mars 1971 soustrait à l'application des dispositions sur la durée du travail, les travailleurs qui, sont considérés comme occupant un poste de direction ou de confiance.

L'arrêté royal du 10 février 1965 précise ce qu'il faut entendre par « personnes investies d'un poste de direction ou de confiance ».

Cet arrêté royal qui ne contient pas de critères généraux, procède à l'énumération de différentes catégories de personnes.

Pour échapper aux dispositions légales sur la durée du travail, il faut donc nécessairement appartenir à une de ces catégories.

La société se réfère à une partie de la jurisprudence qui considère que l'énumération reprise dans cet arrêté royal doit être interprétée largement et, si nécessaire, de manière analogique.

La Cour ne partage pas ce point de vue.

En effet, la loi du 16 mars 1971 a un champ d'application général (voir article 1 de cette loi) : elle vise en principe tous les travailleurs et tous les employeurs. L'arrêté royal du 10 février 1965 qui définit des catégories de travailleurs auxquelles les limitations légales de la durée du travail ne sont pas applicables, a donc un caractère dérogatoire.

Cet arrêt royal doit par conséquent être interprété strictement (voir à propos de l'interprétation d'une disposition dérogatoire : Cass. 6 avril 1987, J.T.T., 1988, p. 62 ; Cass. 14 septembre 1987, Pas. 1988, I, p. 51).

36. La société expose qu'en tant que consultant, responsable de la formation des membres du personnel de GSK Biologicals, Monsieur K disposait d'une large autonomie.

Elle se réfère aux dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1965 concernant :

- *« les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise » ;*
- *ainsi que les « contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef ».*

Il n'est pas contesté que Monsieur K n'était ni directeur, ni sous-directeur, ni capitaine de navigation maritime, ni contremaître en chef, ni conducteur de travaux...

La société semble considérer que Monsieur K « *exerçait une autorité effective* » et avait « *la responsabilité (...) d'une subdivision importante de l'entreprise* ».

Cela n'est pas établi.

Au regard de la disposition légale citée par la société, le fait de disposer d'une certaine autonomie et de ne pas être soumis en permanence à l'autorité d'un supérieur hiérarchique ne suffit pas.

Cette disposition suppose l'exercice d'une autorité effective ainsi que la responsabilité d'une subdivision de l'entreprise, ces deux conditions étant cumulatives.

Or, en l'espèce, Monsieur K qui exerçait ses activités au sein d'une entreprise tierce, n'exerçait aucune responsabilité au sein de la société Business Training, elle-même et n'assumait donc pas la responsabilité d'une subdivision de cette entreprise.

Il en résulte que Monsieur K ne faisait partie du personnel de direction et de confiance.

37. Le décompte des heures prestées et le montant des arriérés calculés sur cette base, ne sont, en tant que tels, pas discutés.

Le montant réclamé, soit : $3.917,00 + 1.799,09 = 5.716,09$ Euros, est donc dû.

Il s'agit d'un montant brut (avant retenues sociales et fiscales, éventuelles).

F. Allocations journalières

38. Monsieur K ne démontre pas que la société s'était engagée à lui payer 40 Euros par jour pendant sa mission au Canada.

Il résulte des explications des parties que les frais étaient pris en charge directement par GSK, qui n'est pas à la cause, à concurrence de 40 Euros par jour.

Il ne résulte d'aucune pièce du dossier que la société s'était engagée à verser une allocation journalière supplémentaire pendant la mission au Canada.

La pièce à laquelle Monsieur K se réfère (soit la pièce nouvelle 04 de son dossier) ne démontre pas qu'il avait droit à cette allocation.

Par ailleurs, le fait que la société ait facturé un supplément de 40 Euros par jour à GSK (voir pièce 8 du dossier de Monsieur K) pendant la durée

de la mission au canada n'implique pas que ce montant devait être rétrocédé à Monsieur K.

G. Titres-repas

39. Monsieur K soutient ne pas avoir perçu les chèques-repas durant 5 mois, soit 100 titres à 6 Euros déduction faite de la participation du travailleur de 1,09 Euros. Il sollicite donc la condamnation de la société au paiement de 491,20 Euros.

La société ne formule aucune contestation à ce sujet.

Le montant réclamé est donc dû.

Il s'agit d'un montant brut.

H. Documents sociaux

40. Monsieur K précise que la société ne lui a pas remis de C.4. et d'attestation d'occupation et qu'elle n'a pas rempli la feuille de renseignements destinée à sa mutuelle. Il y a lieu de faire droit à cette demande qui ne donne lieu à aucune observation de la part de la société. Comme il n'est pas certain que la demande formulée à propos de la feuille de renseignements destinée à couvrir l'incapacité de travail ayant débuté en octobre 2006, soit encore d'actualité, la société n'y est condamnée que pour autant que Monsieur K confirme en avoir toujours besoin.

§ 4. Demande reconventionnelle de la société

41. La société réclame un montant de 726 Euros pour compenser le fait que Monsieur K a conservé pendant les 11 jours suivant la fin de son contrat de travail, le véhicule de société, la carte essence et son GSM....

Cette demande n'est pas fondée.

Le retard est lié au fait que Monsieur K était en incapacité de travail.

Par ailleurs, la réalité du dommage subi par la société n'est pas démontré par la pièce 22 de son dossier qu'elle a établie pour les besoins de la cause, sans s'appuyer sur la moindre donnée objective.

Enfin, la société a déjà récupéré le montant qu'elle réclame puisqu'elle l'a déduit du pécules de vacances de départ (cfr ci-dessus, point 30). Elle est donc malvenue d'en solliciter le remboursement une seconde fois...

**Par ces motifs,
La Cour du Travail,**

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Déclare l'appel de la société BUSINESS TRAINING non fondé,

Confirme le jugement,

- en ce qu'il a condamné la société BUSINESS TRAINING au paiement de 14.000 Euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- en qu'il a débouté la société BUSINESS TRAINING de sa demande reconventionnelle.

Déclare l'appel incident de Monsieur K. non fondé en ce qui concerne l'indemnité pour licenciement abusif et partiellement fondé pour le surplus ;

Confirme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur K. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Evoquant pour le surplus,

- condamne la société au paiement de :
 - o 564,60 Euros à titre de dévalorisation du capital d'assurance de groupe, à majorer des intérêts judiciaires à compter du prononcé du présent arrêt ;
 - o 5.716,09 Euros à titre d'heures supplémentaires, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
 - o 491,20 Euros à titre de repas, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;
- condamne la société à remettre un C.4., une attestation d'occupation et de compléter, à la première demande de Monsieur K., le formulaire de renseignements destiné à sa mutuelle ;
- déboute Monsieur K. de sa demande de « salaires impayés » et de sa demande « d'allocations journalières » ;

Condamne la société aux dépens liquidés jusqu'à présent à :

- 137,05 Euros à titre de frais de citation,
- 291,50 Euros à titre d'indemnité de procédure de première instance,
- 291,50 Euros à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté par :

J.F. NEVEN, Conseiller

D. PISSOORT, Conseiller social au titre d'employeur

B. NOEL, Conseiller social au titre d'employé

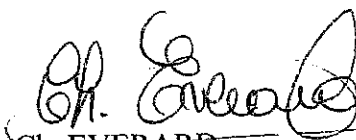
Assistés de Ch. EVERARD Greffier

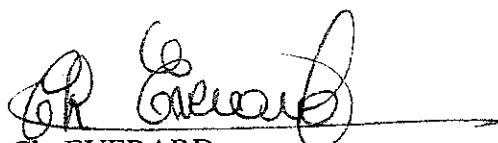
Monsieur D. PISSOORT, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

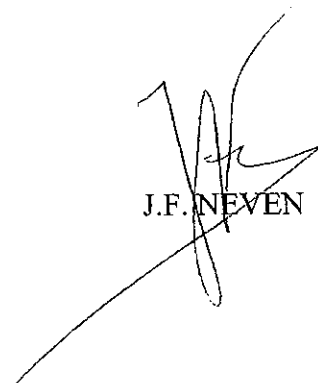
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur J.F. NEVEN, Conseiller

Monsieur B. NOEL, conseiller social au titre d'employé, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur J.F. NEVEN, Conseiller


Ch. EVERARD


Ch. EVERARD

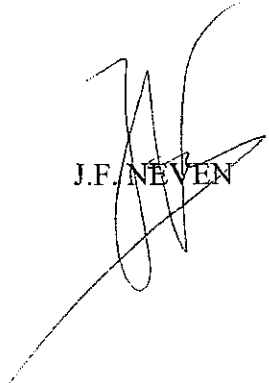

J.F. NEVEN

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le trois juin deux mille neuf, où étaient présents :

J.F. NEVEN, Conseiller

Ch. EVERARD, Greffier


Ch. EVERARD


J.F. NEVEN