

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES24^e chambre - audience publique du 30.10.07**JUGEMENT**

R.G. n° 02581/07

Aud. n°

Contrat de travail employé

Rép. n°07/ 019092

*EN CAUSE :***Madame** [REDACTED],
[REDACTED]

partie demanderesse, comparaît en personne, assistée de Me Pascal Hubain, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à 1050 Bruxelles, rue Lesbroussart, 89,

CONTRE :

La S.C.R.L. I [REDACTED], inscrite
à la Banque carrefour des entreprises sous le numéro [REDACTED],
partie défenderesse, comparaissant par Me Carl Bevernage, avocat au barreau de Bruxelles, dont le cabinet est établi à 1200 Bruxelles, rue Neerveld, 101-103 ;

Vu la citation introductive d'instance signifiée en date du 6 février 2007 par ministère de l'huissier de justice Hugues Hellebaut, huissier de justice suppléant en remplacement de l'huissier de justice Jacques Lambert, de résidence à 1050 Bruxelles, rue Renier Chalon, 46 ;

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

Vu la loi du 10 octobre 1967, contenant le Code judiciaire, modifiée à plusieurs reprises ;

Vu les ampliatives conclusions déposées par les parties ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience du 2 octobre 2007 ;

Attendu que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a été faite mais est demeurée sans résultat ;

I. OBJET DES DEMANDES

1. La demande originaire

Par citation, Madame [REDACTED] postule la condamnation de [REDACTED] dénommée ci-après « la société » dans un but de concision, au paiement de

- 43.061,91 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 17 mai 2006 ;
- 77.530 € à titre d'indemnité de licenciement pour violation de l'article 20, § 4, de la convention collective de travail n°77bis du 19 décembre 2001, approuvée par arrêté royal, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 17 mai 2006 ;
- 77.530 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 17 mai 2006 ;
- 375 € provisionnels à titre de remboursement des frais de défense à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis chaque décaissement.

Elle postule également la condamnation de la société aux frais et dépens de la procédure, l'exécution provisoire du jugement à intervenir nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement.

2. La demande telle qu'étendue par la voie de conclusions

Par la voie de deuxième conclusions additionnelles déposées au greffe le 12 juin 2007, Madame [REDACTED] postule du Tribunal qu'il condamne la société au paiement de 5.000 € à titre de remboursement des frais de défense, à majorer des intérêts compensatoires au taux légal depuis chaque décaissement.

3. L'enjeu du litige

L'ensemble du litige porte sur les points suivants.

- 1° Madame [REDACTED] a-t-elle droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à onze (11) mois de rémunération ?
- 2° La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis utilisée par la société est-elle correcte ?

- 3° A-t-elle été licenciée en violation de la convention collective de travail n°77bis ?
- 4° A-t-elle été licenciée abusivement, après avoir été harcelée par son employeur ?
- 5° A-t-elle droit à une intervention de son ex-employeur dans ses frais de conseil ?

II. LES FAITS

1. Position de Madame [REDACTED]

En conclusions additionnelles et de synthèse, Madame [REDACTED]

- procède à un rappel des faits ;
- affirme avoir, depuis la fin de l'année 2005, éprouvé de difficiles relations professionnelles avec l'administrateur délégué (le Tribunal traduit ainsi le terme « CEO » utilisé par les parties, celles-ci n'en ayant pas produit de traduction française), Monsieur [REDACTED] C [REDACTED], ce qui lui aurait occasionné de graves problèmes de santé ;
- souligne avoir demandé un crédit-temps, qui lui aurait été accordé dans un premier temps, mais a débouché ensuite sur une attitude de plus en plus agressive de la part de Monsieur C [REDACTED]
- précise que Monsieur C [REDACTED] a finalement accepté de la demande de crédit-temps, mais a fixé son début, de manière anticipée, au 1^{er} mars 2006, ce qu'elle a accepté vu son épuisement total ;
- affirme que Monsieur C [REDACTED] est ensuite revenu sur son accord ;
- précise avoir transmis à Monsieur C [REDACTED] un certificat médical d'incapacité de travail en date du 14 février 2006, l'incapacité de travail courant jusqu'au 5 mai 2006 inclus ;
- affirme qu'il lui a été proposé par Monsieur C [REDACTED] de régler les modalités de fin de son contrat de travail à dater du terme de son congé de maladie moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à huit (8) mois de rémunération ;

- précise avoir décliné cette proposition ;
- cite un échange de courriers intervenu entre parties ;
- souligne avoir adressé au nouvel administrateur délégué de la société (Monsieur C [REDACTED] ayant quittée en date du 30 avril 2006) un nouveau certificat médical, prolongeant son incapacité de travail jusqu'au 1^{er} septembre 2006 ;
- relève avoir été licenciée avec effet immédiat le 17 mai 2006 par le successeur de Monsieur C [REDACTED], Monsieur Z [REDACTED], ce licenciement étant justifié par une réorganisation interne des services au sein de la société, impliquant notamment une réorganisation du département « administration et finances » en un département « administration, HR et finances » ;
- cite un échange de courriers postérieurs à la fin du contrat de travail ;
- considère que compte tenu son âge (48 ans), son ancienneté (4 ans), ses fonctions (directrice) et sa rémunération en cours (155.060 €), elle pouvait prétendre à un délai de préavis de onze (11) mois, soit en l'espèce à une indemnité compensatoire de préavis complémentaire brute de 43.061,92 € ;
- considère que, par ailleurs, la société l'a licenciée pour des raisons dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la demande du crédit-temps ;
- postule, de ce chef, le paiement d'une indemnité spéciale de protection correspondant à six (6) mois de rémunération, soit 77.530 € ;
- postule également la condamnation de la société au paiement d'un montant identique à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier, compte tenu du caractère abusif de son licenciement (référence est faite à l'échange de mails avec Monsieur C [REDACTED]) ;
- postule également le remboursement de ses frais de défense, ceux-ci étant chiffrés provisionnellement à la somme de 375 € ;
- développe ensuite son argumentation en fait comme en droit ;
- celle-ci tend essentiellement à démontrer qu'elle a été victime d'un véritable harcèlement d'un administrateur délégué, Monsieur C [REDACTED], dont la délicatesse et le respect du personnel comme de la législation belge ne sont pas les priorités essentielles et qui aime mépriser ses subordonnés, verbalement ou par mail ;
- conteste les motifs de réorganisation des divers départements ;

- fait grand cas du fait qu'un nombre non négligeable de cadres dirigeants ou supérieurs ont quitté la société en raison de divergences d'esprit avec Monsieur C [REDACTED], ce qui ne peut être le fait du seul hasard ;
- conclut sur les vagues-hésitations de la société s'agissant de la fin du contrat de travail de Madame [REDACTED] D [REDACTED] ;
- consacre divers développements à la fin de l'occupation de Madame V [REDACTED] ;
- en déduit de façon implicite mais certaine que Monsieur C [REDACTED] est un personnage autocratique ;
- souligne que ses propres divergences de vue avec Monsieur C [REDACTED] procédaient d'une appréciation différente de la manière de gérer une entreprise en Belgique ;
- s'explique ensuite sur ses rapports avec Monsieur Z [REDACTED] avec laquelle elle avait toujours eu de bons rapports mais qui semble avoir été le « porteur d'eau » de la décision, prise par Monsieur C [REDACTED] avant son départ à la pension, de procéder à son licenciement ;
- s'explique ensuite sur les diverses conversations qu'elle avait eues avec Monsieur C [REDACTED] afin de lui expliquer les subtilités du crédit-temps ;
- relève qu'initialement, la société n'avait pas eu la moindre objection à cet égard ;
- précise que son médecin traitant a diagnostiqué un « burn out » nécessitant un repos absolu pendant trois (3) mois ;
- se livre à de nombreuses considérations quant aux entretiens avec Monsieur C [REDACTED] quant à la fin de son contrat de travail ;
- conteste le fait qu'elle aurait, par l'usage de certificats médicaux, tenté de prolonger sa période de protection ;
- souligne que le recrutement de son remplaçant a débuté en mars 2006 ;
- considère que le motif du licenciement figurant sur le C4 est incorrect ;
- estime avoir été licenciée pour des raisons liées à sa demande de crédit-temps ;

- souligne avoir fait l'objet d'un véritable harcèlement de la part de Monsieur C [REDACTED] ;
- conclut sur l'indemnité compensatoire de préavis ;
- considère que la base de calcul est incorrectement calculée ;
- estime qu'en ce qui concerne l'assurance DKV, le GSM, les chèques-repas, l'assurance voyage et VIP, les frais de représentation et le PC portable, ces montants auraient dû être inclus dans la base de calcul de l'indemnité ;
- conclut quant à l'indemnité de protection liée au crédit-temps ;
- postule le paiement de dommages et intérêts eu égard au harcèlement dont elle aurait été victime ;
- s'explique longuement à cet égard aux pages 33 à 37 de ses conclusions ;
- cite divers comportements vexatoires de Monsieur C [REDACTED] ;
- conclut sur le statut fiscal des indemnités postulées, sur les intérêts et sur le montant des frais d'avocat dont le remboursement est postulé.

En deuxièmes conclusions additionnelles, Madame D [REDACTED] réitère, en répondant aux arguments de la société, ses affirmations.

2. Position de la société

En conclusions de synthèse déposées le 26 juin 2007, la société

- procède à un rappel des faits qui n'est pas fondamentalement différent de celui de Madame D [REDACTED] ;
- s'explique toutefois longuement sur la nécessité de procéder à une réorganisation interne sous la forme d'une fusion entre les départements « finance et administration d'une part », « ressources humaines » d'autre part ;
- relativise le turn-over des directeurs (Madame D [REDACTED], Madame V [REDACTED], Madame S [REDACTED] ;
- estime que malgré sa bonne volonté, Madame D [REDACTED] n'avait pas le profil et l'expérience nécessaires pour assurer pleinement une fonction de directeur des ressources humaines ;

- nourrit certains doutes quant à l'épuisement de Madame D [REDACTED] et surtout quant à ses causes ;
- considère que c'est pour des raisons humaines que Monsieur C [REDACTED] aurait anticipé la date de prise de cours du crédit-temps ;
- admet qu'en mars 2006, Monsieur C [REDACTED] a envisagé avec Madame D [REDACTED] la négociation d'une fin de contrat ;
- souligne que Monsieur C [REDACTED] voulait absolument avoir finalisé la restructuration de l'entreprise avant son départ, prévu pour le 30 avril 2006 ;
- conteste la version des faits de Madame D [REDACTED] ;
- procède à un rappel des chefs de demande, tels que formulés en citation puis en conclusions ;
- conclut quant à l'indemnité compensatoire de préavis ;
- conclut tant sur l'assiette de calcul de cette indemnité que sur le nombre de mois correspondant au délai de préavis convenable ;
- conclut ensuite quant à l'indemnité de protection du crédit-temps, considérant que celle-ci n'est pas due, le licenciement étant intervenu pour cause de restructuration ;
- conclut ensuite sur l'abus de droit de licencier ;
- conteste la recevabilité de cette demande ;
- conclut quant aux circonstances ayant entouré le licenciement et quant à celles antérieures au licenciement ;
- conclut sur le caractère forfaitaire de l'indemnité compensatoire de préavis et sur la problématique du remboursement des frais d'avocat.

III. L'AVIS DU MINISTERE PUBLIC

A l'audience, le Ministère public a conclu verbalement.

Son avis peut être résumé comme suit :

- 1° Monsieur C [REDACTED] a clairement fait preuve d'une attitude déplacée envers Madame D [REDACTED] et cela de façon continue. Cette attitude, qu'elle ait eu pour objet ou pour effet de miner la santé et la résistance psychologique de

Madame D [REDACTED] est constitutive de harcèlement moral ;

- 2° il résulte de nombreuses pièces du dossier, et notamment des échanges de mails entre les protagonistes, que Monsieur C [REDACTED] a adopté délibérément un comportement agressif et blessant ;
- 3° la demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier est recevable (car basée sur des faits invoqués dans la citation) et fondée, à tout le moins dans son principe.

IV. POSITION DU TRIBUNAL

1. Indemnité compensatoire de préavis

Eu égard aux données traditionnellement retenues par la jurisprudence, le Tribunal considère qu'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à huit (8) mois de rémunération est suffisante. La faible ancienneté de la demanderesse ne justifie en effet pas que le délai de préavis (converti en une indemnité compensatoire de préavis) soit supérieur à celui qui a été déterminé par l'employeur.

S'agissant toutefois de l'assiette de cette indemnité, le Tribunal considère que le calcul effectué par la demanderesse est correct et que les objections opposées par la société ne sont pas pertinentes. La demanderesse s'est clairement expliquée, pièces à l'appui, sur cette question aux pages 22 à 24 de ses conclusions sans être sérieusement contredite par la société et, pour ces raisons, le Tribunal se rallie à cette évaluation.

Il y a dès lors lieu de chiffrer à 156.907,62 € le montant de sa rémunération annuelle, c'est-à-dire en tenant compte

- d'une voiture de société et carte essence : 500 € par mois ou 6.000 € par an ;
- d'une assurance DKV : 60,02 € par mois ou 720,24 € par an ;
- d'un GSM de société : 100 € par mois ou 1.200 € par an ;
- de chèques-repas : 981 € par an ;
- d'une assurance voyage et VIP de 125 € par an ;
- de faux frais de représentation de 4.968 € par an ;
- d'un PC portable : 500 € par an.

Une rectification d'un montant de 156.907,62 € x 8/12, dont à déduire la somme déjà payée de 99.076,41 € s'impose dès lors.

Ce solde d'indemnité compensatoire de préavis se monte à **5.528,67 € brut.**

2. Indemnité pour non-respect de la convention collective n°77bis

Le Tribunal considère que la prétention de la demanderesse basée sur l'existence d'une violation de la convention collective n°77bis n'est pas fondée.

Il résulte des conclusions des parties et des dossiers déposés par elles, ainsi que des plaidoiries, que des difficultés de fonctionnement existaient au sein de l'entreprise, et notamment des difficultés relationnelles entre la demanderesse et Monsieur C [REDACTED]. Le licenciement de la demanderesse n'est pas, compte tenu des éléments auxquels le Tribunal peut avoir égard, en soi lié à la demande de crédit-temps en tant que telle.

Ce chef de demande est non fondé.

3. Indemnité pour abus du droit de licencier

Le Tribunal se rallie entièrement à l'avis de Madame l'Auditeur du travail lorsque celle-ci conclut à l'existence d'un harcèlement de Madame D [REDACTED] de la part de Monsieur C [REDACTED].

Le harcèlement moral est tout acte qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée.

Force est de constater que les nombreux mails, sarcastiques dans le moins grave des cas, particulièrement humiliants dans les plus graves, émanant de Monsieur C [REDACTED] et adressés à Madame D [REDACTED] sont la preuve indiscutable d'une absence totale de respect, de la part d'un chef d'entreprise, à l'égard d'une de ses collaboratrices directes.

Le Tribunal connaît le droit et notamment l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tout comme les articles 32bis et suivants de la loi du 4 août 1996.

En l'espèce, Monsieur C [REDACTED] s'est comporté d'une manière indigne d'un chef d'entreprise du XXIème siècle, à tout le moins d'après les critères de savoir-vivre en vigueur en Europe occidentale. L'important turn-over de cadres dirigeants qui se sont succédés dans l'entreprise depuis 2000 en est une preuve supplémentaire.

Monsieur C [REDACTED] est clairement comporté en personne harcelante, et le burn-out de Madame D [REDACTED] en est clairement la conséquence.

Le licenciement de Madame D [REDACTED] est la conséquence de cet état d'épuisement total de l'intéressée, cela d'autant plus qu'il semble clairement avoir été programmé par Monsieur C [REDACTED] avant qu'il quitte la société.

La société est redevable d'une indemnité pour abus du droit de licencier.

Aucun montant forfaitaire n'étant prévu par la législation sociale belge (contrairement à ce qui est prévu par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 concernant les ouvriers), il appartient au Tribunal de fixer cette indemnité ex aequo et bono.

Il fixe celle-ci à **50.000 € net.**

4. Intervention dans les frais d'avocat

Le Tribunal considère que, compte tenu du comportement de la défenderesse, il est juste que celle-ci intervienne dans les frais de défense qui sont la conséquence directe de son attitude.

Il chiffre cette intervention à **375 €**, soit le montant initialement réclamé en citation.

5. Dépens

La partie défenderesse ayant succombé, il convient de lui délaisser la totalité des dépens, chiffrés par la demanderesse à **137,01 €** à titre de frais de citation et à **218,64 €** à titre d'indemnité de procédure.

6. Exécution provisoire

Le Tribunal ne considère pas que, compte tenu des éléments du dossier, l'exécution provisoire doive être ordonnée, la demanderesse ne concluant du reste pas à ce sujet.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,**

Le Tribunal, statuant contradictoirement,

Ayant entendu Madame Maïté DE RUE, substitut de l'auditeur du travail, en son avis conforme quant à la problématique du harcèlement,

Condamne la société défenderesse au paiement des montants suivants :

- 1° **5.528,67 € brut**, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le 17 mai 2006 ;
- 2° **50.000 € net** à titre d'indemnité pour abus du droit de licencier ;
- 3° **375 €** à titre d'intervention dans les frais de conseil ;
- 4° **137,01 €** à titre de frais de citation et à **218,64 €** à titre d'indemnité de procédure.

Déboute la demanderesse du surplus de sa demande ;

Ainsi jugé par la 24^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Monsieur F. LAGASSE,
Monsieur D. COULON,
Monsieur A. GERILS,

Juge Suppl.;
Juge social employeur;
Juge social employé;

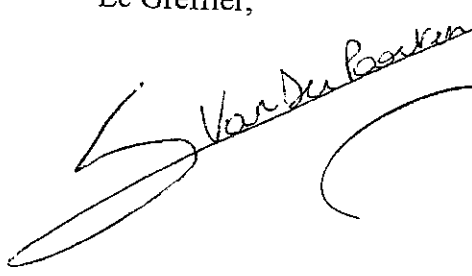
Et prononcé à l'audience publique du 30 octobre 2007, à laquelle étaient présents :

Monsieur F. LAGASSE, Juge Suppl.,
assistée par Madame S. VAN DER POORTEN, Greffier adjoint délégué.

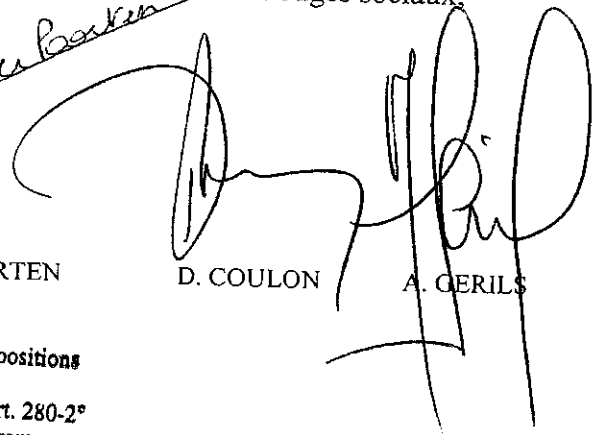
Le Greffier,

Les Juges sociaux,

Le Juge Suppl.,



S. VAN DER POORTEN



D. COULON

A. GERILS



F. LAGASSE

~~Copie certifiée conforme.~~
notifiée en exécution des dispositions
de la loi du 11.06.2002.
Exempt du droit de greffe / art. 280-2°
du Code des droits d'enregistrement.
~~Le Greffier,~~