

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2ème chambre - audience publique du 08-06-2009

JUGEMENT

R.G. n° 885/08

Contrat de travail employé

Rép. n°09/ 012443

EN CAUSE :

Madame Francesca P

domiciliée

partie demanderesse, comparaisant par Me Sophie REMOUCHAMPS loco Me Mireille JOURDAN, avocats ;

CONTRE :

La S.A. ALTAVIA BELGIUM, dont le siège social est établi avenue Louise 287 boîte 5, à 1050 Bruxelles ;

partie défenderesse, comparaisant par Me Jean-Claude FENAUX, avocat ;

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. LE RAPPEL DES ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

1. L'action formée par **Madame Francesca P** contre la **S.A. ALTAVIA BELGIUM** (ci-après "**ALTAVIA**") a été introduite par une requête conforme à l'article 1034 bis du Code judiciaire déposée au greffe le 17 janvier 2008.

Elle a trait, d'une part, au paiement des intérêts légaux et judiciaires que postule **Madame P** sur l'indemnité compensatoire de préavis qui lui était due suite à la rupture de son contrat de travail avant tout commencement d'exécution, et d'autre part, à l'obtention de dommages-intérêts postulés en réparation du préjudice qu'elle soutient avoir subi en raison des circonstances entourant cette rupture prématurée.

2. Par jugement du 14 octobre 2008, le Tribunal a fait droit au premier de ces chefs de demande.

Il a par ailleurs, avant dire droit sur le second chef de demande, enjoint à la société défenderesse, conformément aux articles 877 et suivants du Code judiciaire, de produire aux débats, dans le cadre de son obligation de collaboration à l'administration de la preuve du motif qu'elle invoque pour justifier la rupture anticipée du contrat de travail de **Madame P** une série de documents sociaux et comptables, à savoir la perte d'un client important qu'**ALTAVIA** désignait, dans les conclusions de son conseil, comme étant "l'enseigne GB du Groupe Carrefour".

Etait également requise la production aux débats, - sous les conditions et modalités énoncées par ledit jugement, destinées tout à la fois à garantir la collaboration à l'administration de la preuve et le secret des affaires -, du contrat commercial liant **ALTAVIA** à ce client et de la correspondance échangée avec celui-ci dans la seule mesure requise pour déterminer la date à laquelle la société défenderesse avait été avisée de la menace de la rupture des relations d'affaires avec ledit client.

3. Le 21 novembre 2008, le conseil d'**ALTAVIA** a déposé au greffe un dossier comprenant une partie des pièces dont la production avait été ordonnée de la sorte.

Ont été versés au dossier : le registre du personnel; les bilans comptables et sociaux des exercices 2006 et 2007, mais pas ceux de 2005; un historique du client GB pour les années 2005 à 2007; un organigramme de la société et un tableau d'affectation du personnel.

En revanche, ni le contrat commercial liant la société défenderesse au client GB, ni la correspondance échangée à l'occasion de la rupture n'ont été produits, pour des motifs qui seront examinés infra.

4. Les conseils des parties ont déposé au dossier de la procédure, dans les délais qui leur avaient été impartis par le calendrier arrêté par le jugement précité aux fins d'assurer la poursuite de la mise en état de la cause:

- les conclusions de synthèse après réouverture des débats du conseil de la demanderesse, le 1^{er} décembre 2008;
- les conclusions de synthèse après réouverture des débats du conseil de la défenderesse, le 2 janvier 2009;
- les secondes conclusions de synthèse après réouverture des débats du conseil de **Madame P**, le 2 février 2009;
- les ultimes conclusions de synthèse après réouverture des débats d'**ALTAVIA**, le 2 mars 2009.

3. Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications et arguments à l'audience publique du 27 avril 2009, après que la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire ait été effectuée, mais soit demeurée sans résultat.

Ils ont à nouveau déposé leurs dossiers respectifs, en suite de quoi la clôture des débats a été prononcée et la cause a été prise en délibéré, la date du prononcé du jugement ayant été fixée au 27 mai 2009.

II. LES FAITS.

La chronologie des faits essentiels du litige peut être retracée comme suit, sur la base de l'ensemble des documents aujourd'hui versés aux débats par les conseils des parties.

1. **Madame P** , qui est née le 7 septembre 1979, et est donc âgée actuellement de 29 ans, est approchée, vers la mi-janvier 2007, par une société de recrutement ("Quality Business") qui lui déclare être à la recherche, depuis 6 mois, d'une personne ayant de l'expérience dans le domaine de l'imprimerie, pour compte d'un de ses clients, la **S.A ALTAVIA BELGIUM**, société active dans le domaine marketing et publicitaire, faisant partie d'un groupe européen.
2. L'intéressée, qui travaillait depuis 7 ans dans une société spécialisée dans l'impression digitale, la SPRL DPI, au service de laquelle elle avait commencé comme stagiaire et occupait à l'époque des faits un poste d'assistante de production, va être rapidement mise en contact avec un responsable d'**ALTAVIA**.
- 3.1. S'ensuivirent des négociations qui, passés les premiers entretiens d'embauche et pourparlers préliminaires avec la directrice de production qu'elle serait appelée à seconder au sein de cette société (Madame L) conduiront ensuite, le 21 février 2007, le directeur général d'**ALTAVIA** à formuler une offre d'engagement, laquelle, après discussions entre les parties sur les conditions de rémunération aboutit, le 21 mars 2007, à la conclusion d'un contrat de travail devant prendre cours le 16 juillet 2007, à l'expiration du préavis légal que **Madame P** était tenue de respecter envers la société DPI.

Trois points essentiels doivent être retenus du déroulement de ces négociations précontractuelles.
- 3.1.1. Tout d'abord le fait, que quelques jours après le premier rendez-vous qu'elle eut avec Madame L , **Madame P** s'était enquis auprès de la société de recrutement de la date prévisible à laquelle elle pourrait rencontrer le responsable des engagements au sein de la société **ALTAVIA** et avait fait part à cette occasion qu'elle venait d'apprendre que son employeur, la SPRL DPI, lui avait proposé une nouvelle fonction en qualité de responsable de production, offre de promotion à laquelle elle devait donner réponse à la mi-février (ce dossier, pièce 7).
- 3.1.2. Ensuite que la première proposition de contrat de travail formulée par le responsable d'**ALTAVIA**, le 21 février 2007, fut suivie d'une seconde, le 27 février, faisant partiellement droit aux prétentions salariales que celle-ci avait émises entre-temps, en portant la rémunération mensuelle brute initialement proposée à hauteur de 2.300 € à 2.750 € (pièces 9 à 12).
- 3.1.3. Enfin, le fait que l'intéressée avait dûment tenu son nouvel employeur potentiel du préavis auquel elle était tenue envers son précédent employeur, aux fins de convenir avec lui la date de son entrée en fonctions, qui fut de commun accord fixée au 16 juillet 2007.

4. Le contrat de travail ayant été définitivement signé le 21 mars 2007, **Madame P** notifiait le surlendemain sa démission à la SPRL DPI, assortie du préavis légal de trois mois (ce dossier, pièce 19).
5. Moins d'un mois plus tard, **ALTAVIA** rompait en ces termes le contrat de travail qu'elle avait conclu avec l'intéressée, par un courrier recommandé qu'elle lui adressa le 19 avril 2007 (ce dossier, pièce 2):

"Après maintes réflexions et restructurations internes, causées notamment par la perte d'un client, nous vous confirmons par la présente que la société **ALTAVIA** a décidé de ne pas entamer le contrat de travail qui devait commencer le 16 juillet 2007.

En outre, Madame V XIII [l'interlocutrice des parties au sein de la société de recrutement] a été tenue au courant de notre décision et reste à votre disposition pour vous aider à retrouver un nouvel employeur.

Nous vous dégageons de toutes obligations vis-à-vis de la société **ALTAVIA**.

Nous restons bien sûr à votre disposition pour vous donner toutes les informations complémentaires que vous désiriez obtenir".

Trois observations doivent être émises à l'examen de ce courrier et des correspondances que s'échangèrent ensuite les parties : au sujet, tout d'abord du mode de communication qui a été adopté pour annoncer la rupture à l'intéressée (ci-après, 5.1.); à propos, ensuite, du délai qui sera apporté au paiement de l'indemnité légale due à celle-ci (infra, 5.2.); en ce qui concerne enfin les informations complémentaires que la société défenderesse se déclarait disposée à lui donner (infra, 5.3.).

- 5.1. Contrairement à ce que ce courrier laisse entendre ("nous vous confirmons etc..."), il est acquis aux débats qu'il n'a été précédé d'aucune annonce verbale des intentions de rupture de la société défenderesse.

Le conseil de **Madame P** a, à plusieurs reprises, affirmé dans ses conclusions, sans être contredit sur ce point par celui de la société défenderesse, qu'elle avait appris cette décision par ce courrier, sans que la société **ALTAVIA** ait eu la délicatesse de l'en aviser oralement au préalable à l'occasion d'un entretien au cours duquel elle aurait pu s'enquérir des motifs qui la fondaient (voir entre autres, la page 19 des dernières conclusions de synthèse du conseil de la demanderesse).

- 5.2. La lettre annonçant la rupture anticipée du contrat ne proposait aucune forme quelconque d'indemnisation. L'on relèvera que la mise en demeure adressée le 16 mai 2007 par l'organisation syndicale entre-temps consultée par **Madame P**, par laquelle était réclamée réparation du préjudice subi du fait de cette rupture prématurée, ne reçut réponse qu'un mois et demi plus tard, le 2 juillet 2007, sous la forme de l'offre d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à un mois de rémunération, qui ne sera finalement payée que le 21 janvier 2008, soit 9 mois après la rupture (dossier de la demanderesse, pièces 22 et 23) et alors que le conseil de l'intéressée venait de saisir le Tribunal du litige.

- 5.3. L'information qui sera donnée sur le motif invoqué pour justifier cette décision de rupture prématurée du contrat de travail de la demanderesse ne le sera qu'au compte-gouttes et connaîtra, au fil du temps, une évolution significative qui peut être décrite comme suit.
- 5.3.1. Il faudra effectivement attendre l'introduction de l'instance judiciaire pour que soit avancée pour la première fois l'ébauche du motif à la base de la décision de rupture anticipée par la référence faite à "la perte impromptue d'un client important [ayant] forcé la société **ALTAVIA** à procéder à une restructuration interne" (conclusions du conseil de la société défenderesse déposées le 26 mars 2008, page2).
- 5.3.2. L'identité de ce client perdu ne sera dévoilée qu'un mois plus tard, le conseil de la société défenderesse précisant alors (en page 6 de ses conclusions déposées le 19 mai 2008) qu'il s'agissait de "l'enseigne GB, une des enseignes du groupe Carrefour qui occupait le département Production de la société **ALTAVIA**".
- 5.3.3. Suite au jugement du 14 octobre 2008 ayant ordonné, entre autres, la production du contrat commercial liant à **ALTAVIA** à l'enseigne GB et de la correspondance échangée à l'occasion de la rupture dudit contrat, le conseil de la société défenderesse soutient aujourd'hui que ce contrat - qu'il s'était auparavant refusé à produire volontairement en prenant argument du secret des affaires (voir ses conclusions datées du 20 juin 2008) - n'aurait, en réalité, jamais existé, s'agissant de relations commerciales purement verbales qu'il n'est pas d'usage de formaliser par écrit.

La perte justifiant la rupture du contrat de travail de **Madame P** avant tout commencement d'exécution est aujourd'hui identifiée, non plus comme "la perte de l'enseigne GB", mais cette fois comme celle de l'opération dite "Codico Magico", étant une action de promotion annuelle conçue par **ALTAVIA** dans le cadre des activités liées à l'enseigne G.B. Super. (voir les ultimes conclusions de synthèse après réouverture des débats déposées le 2 mars 2009 par le conseil de la société défenderesse).

L'incidence de cette situation et de la restructuration que celle-ci aurait entraînée au sein de la société défenderesse (selon la pièce 4 qu'elle verse à son dossier) seront examinées infra (au point 7 du 6^{ème} feuillet).

6. Avant de procéder à cette analyse, il convient de décrire les conséquences immédiates qu'entraîna, pour la demanderesse, la rupture du contrat de travail, sur la base des pièces qu'elle produit aux débats.
- 6.1. A l'issue de son préavis presté au service de son ancien employeur, **Madame P** demanda les allocations de chômage le 2 juillet 2007; elle fut avisée, par courrier du 26 juillet 2007 de son organisme de paiement, que son dossier était en attente d'une éventuelle sanction de l'ONEm (dossier de la demanderesse, pièce 24); l'enquête d'usage sur les motifs de l'abandon d'emploi que constituait, au regard de la réglementation du chômage, la démission qu'elle avait notifiée à la SPRL DPI, ne fut clôturée - positivement à son égard - que le 17 septembre 2007 (ce dossier, p.26 et 27), en sorte qu'elle ne perçut ses premières allocations que dans le courant du mois de septembre (p. 28).

- 6.2. Les recherches d'emploi lancées par **Madame P.** dès la fin du mois de juillet (ce dossier, pièce 30) lui permirent, après avoir été privée de revenus jusqu'au début du mois de septembre, de décrocher un contrat de travail de remplacement d'une durée de 6 mois à partir du 17 septembre 2007 en qualité de graphiste auprès de la Police Fédérale (ce dossier, pièce 29), moyennant toutefois une rémunération brute mensuelle de 1.665 € largement inférieure à celle qu'elle avait négociée auprès d'**ALTAVIA** (pour rappel : 2.750 €) et légèrement inférieure à celle qu'elle percevait auprès de la SPRL DPI (1.775 €, selon sa fiche de paye d'avril 2007, ce dossier, pièce 1).
- 6.3. Se retrouvant à nouveau sans emploi au terme de ce contrat de remplacement, l'intéressée s'inscrivit, en février 2008, à une formation dispensée par le Centre de compétence de l'industrie graphique, aux fins d'accroître ses chances de réinsertion sur le marché de l'emploi (ce dossier, pièce 31).
7. Les éléments d'information suivants peuvent être extraits des pièces que la société **ALTAVIA** a consenti à verser au dossier, suite à l'injonction qui lui en a été faite par le Tribunal.
- 7.1. Au sujet du non renouvellement de l'opération "Código Magico".
- 7.1.1. L'historique du client GB (dossier de la défenderesse, pièce 3) indique que cette action de marketing conçue par **ALTAVIA** lui a rapporté un chiffre d'affaires de 1.898.000 € en 2005 et de 1.217.000 € en 2006, alors qu'elle n'apparaît plus en 2007.
- 7.1.2. Toutefois, le conseil de la demanderesse fait observer que la fin de cette opération n'a pas affecté le montant des ventes et prestations de l'entreprise, puisque celui-ci est passé de 27.882.111 € en 2006 à 28.942.346 € en 2007 (ce qui correspond à une croissance de 3,8 %), la rubrique augmentation des en-cours de fabrication, des produits finis et des commandes en cours enregistrant une augmentation de 257.447 € (81.331 € en 2006 - 338.778 en 2007), ce qui correspond à un triplement du volume financier des commandes en cours.
- 7.2. A propos de la restructuration du département "Production".
- 7.2.1. **ALTAVIA** produit (en pièce 4 de son dossier) un tableau de comparaison de la situation de ce département de l'entreprise entre 2007 et 2008, à l'effet de démontrer qu'elle a dû fusionner les deux équipes de production en une seule et faire travailler l'ancienne responsable de l'un des départements "Production", Madame L., sous la direction de l'autre chef de production.
- 7.2.2. Il doit être observé à ce propos que si, en mars 2007, il y avait deux directeurs de production (Monsieur B. et Madame L.) rapportant au CEO (Monsieur W.) et ayant sous leurs ordres trois chefs de production, la modification opérée en mars 2008 a eu certes pour objet d'unifier ces deux départements sous la supervision de Monsieur B. mais Madame L. a toutefois conservé ses attributions de directeur de production, le nombre de chefs de production restant inchangé.

7.2.3. Il s'agit donc davantage, comme le souligne le conseil de la demanderesse, d'une restructuration de la ligne hiérarchique que d'une restructuration du département ayant entraîné une compression de personnel, le nombre du personnel d'encadrement étant resté identique.

7.3. En ce qui concerne l'évolution du volume de l'emploi.

7.3.1. Le registre du personnel a enregistré, au cours de l'année 2007, l'engagement de 8 nouveaux travailleurs entre le 15 janvier 2007 et le 14 septembre 2007.

7.3.2. **ALTAVIA** soutient qu'aucun de ces employés n'est venu remplacer **Madame P** au département de Production, s'agissant de collaborateurs qui ont été affectés, soit dans l'équipe commerciale, soit dans l'équipe studio, ou encore dans les départements création, vente, ou financier, en versant à l'appui de ses dires un "tableau d'affectation".

7.3.3. Le conseil de la demanderesse observe quant à lui que l'augmentation de la production en 2007 (voir supra, 7.1.2.) s'est traduite par une augmentation du volume des heures prestées par le personnel, passant de 39.582 en 2006 à 40.424 en 2007 (voir la rubrique résultats d'exploitation des deux bilans - sous rubrique charges d'exploitation) et par une augmentation du volume de l'emploi.

Il ressort en effet de la comparaison du bilan social des exercices 2006 et 2007 que le nombre moyen d'équivalent temps plein est passé de 22,4 en 2006 à 23,2 en 2007 (il était de 25 en 2005).

Ceci correspond d'ailleurs, à une personne près, à ce que déclarait le conseil de la société défenderesse en page 2 de ses conclusions, lorsqu'il écrivait qu'**ALTAVIA** occupe, en moyenne, 24 personnes (en 2007 : 21 temps plein et 2 temps partiel; même chiffre en 2006).

Enfin, le conseil de **Madame P** conteste l'affirmation d'**ALTAVIA** au sujet de l'affectation des nouveaux engagés en soulignant que celle-ci repose sur une note au caractère unilatéral, l'employeur s'abstenant de produire les contrats de travail des intéressés, et souligne par ailleurs la parfaite concordance de dates entre l'engagement, le 19 avril 2007, d'une nouvelle travailleuse, Madame V. et celle à laquelle lui a été notifiée la rupture de son propre contrat de travail avant tout commencement d'exécution.

8. Les conclusions suivantes peuvent être tirées de la comparaison des données comptables des exercices 2006 et 2007 : le volume de la production a connu une croissance non négligeable, en dépit de la disparition du chiffre d'affaire généré par l'opération "Codico Magico, ce qui s'est traduit par une hausse d'environ 2% du nombre d'heures prestées et par un maintien du volume de l'emploi, se rapprochant du niveau de 2005, manifesté, entre autres, par plusieurs engagements en 2007 compensant les départs enregistrés au cours de la même année.

En revanche, **ALTAVIA** ne démontre pas, comme on le verra infra, le motif invoqué pour justifier la rupture du contrat de **Madame P**.

III. LA DECISION DU TRIBUNAL.

1. Fondement légal, doctrinal et jurisprudentiel de l'abus de droit.

1.1. L'article 1134 du Code civil dispose que:

"Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi."

1.2. L'article 1382 du Code civil stipule que "tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer."

1.3. Dans une récente étude intitulée "Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés" (publiée dans l'ouvrage collectif "Le licenciement abusif - Notions, évolutions, questions spéciales", actes du Colloque du 6 mars 2009 organisé par la Conférence du Jeune Barreau de Charleroi, Editions Anthemis, collection Perspectives de droit social, sous la direction de Michel Westrade et Steve Gilson), le Professeur Jacques Clesse (op.cit., pages 11 à 48) écrit ce qui suit (n°14, p.24) :

"Doctrines et jurisprudence ont longtemps été divisées quant au fondement légal de la rupture abusive.

Certains plaident en faveur de la thèse quasi-délictuelle et l'application de l'article 1382 du Code civil au motif que l'employeur qui licencie abusivement commet une faute quasi délictuelle en usant de manière immodérée de son droit (*voir Ch.-E.Clesse, "Le licenciement abusif" Etudes pratiques de droit social, Kluwer, 2005, 113-114*).

La Cour de cassation s'est prononcée en faveur d'une conception contractuelle : l'interdiction faite à une partie d'abuser des droits qu'elle retire du contrat repose sur le principe d'exécution de bonne foi des conventions, déposé dans l'article 1134, alinéa 3, du Code civil (*voir les références citées en note infrapaginale 68, parmi lesquelles celle qui est faite à l'arrêt du 19 septembre 1983 de la Cour de cassation, J.T.T., 1984, 57, sur lequel on reviendra infra*).

Certaines décisions continuent cependant d'adhérer à la thèse quasi délictuelle (...), la doctrine restant divisée sur le sujet : certains auteurs estiment que la Cour de cassation, bien qu'ayant prononcé plusieurs arrêts, ne rejeterait pas pour autant l'application de l'article 1382." (*voir les notes infrapaginales 69 à 72, parmi lesquelles, entre autres, la référence faite à la note de J.-L. Fagnart sous l'arrêt de cassation précité du 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, 282, ss.*)

Le lieu n'est pas ici de trancher cette controverse (à laquelle P.-P. Van Gehuchten apporte encore un éclairage nouveau dans sa contribution à l'ouvrage collectif précité, intitulée "Indemnisation, mais de quel(s) préjudice(s) ? - Réflexions sur les fondements du licenciement abusif (droit commun) et les sanctions qui s'y attachent), mais de se pencher, de façon plus pragmatique, sur les critères de l'abus de droit dégagés par la doctrine et la jurisprudence qui présenteraient un caractère pertinent par rapport au présent litige.

1.4. Le Professeur J.Clesse souligne (op.cit., n°15, page 27) à ce propos que dans deux arrêts récents (Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2006, 155; Cass., 18 février 2008, J.T.T., 2008, 117), la Cour de cassation s'est référée "à l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent". Il ajoute que ce critère générique recouvre 5 critères spécifiques (pouvant, selon le Tribunal, être pris en considération ensemble ou séparément, selon les circonstances propres à la cause):

- "l'exercice d'un droit dans l'intention de nuire";
- "l'usage d'un droit sans intérêt légitime en causant à autrui un dommage";
- "le choix par le titulaire d'un droit du mode d'exercice qui est, entre plusieurs manières d'exercer ce droit, le plus dommageable pour autrui ou le moins conforme à l'intérêt général";
- "l'usage d'un droit dans son seul intérêt en retirant un avantage disproportionné à la charge corrélatrice d'un tiers" (critère retenu par l'arrêt du 19 septembre 1983, déjà cité; voir les arrêts subséquents de la Cour de cassation ayant fait application du même critère dont les références sont reprises en note infrapaginale 87 de la page 27 de l'étude du Professeur J.Clesse, op.cit.) : cet auteur observe à cet égard qu' "il résulte de ce critère que le fait pour l'employeur d'user de ses prérogatives contractuelles dans son seul intérêt est insuffisant pour caractériser l'abus; il faut en outre que les inconvénients éprouvés par le travailleur soient sans commune mesure avec les avantages retirés par l'employeur."
- "le détournement du droit de sa finalité économique et sociale".

Ce sont ces deux derniers critères qui retiendront l'attention du Tribunal, combinés en l'espèce avec la règle inscrite à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 qui stipule que "l'employeur et le travailleur se doivent le respect et des égards mutuels" et qui vient en quelque sorte compléter, en matière de contrats de travail, le principe général de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134, alinéa 3, du Code civil.

2. Le manquement à l'exécution de bonne foi.

2.1. L'examen des faits auquel s'est livré le Tribunal le conduit à considérer que, dans les circonstances concrètes de la cause, **ALTAVIA** a tout à la fois manqué au principe de l'exécution de bonne foi du contrat qu'elle avait conclu avec **Madame P.** et manqué envers elle des égards que se doivent les parties au contrat de travail.

2.2. Il ressort en effet de la chronologie des pourparlers préliminaires, qui se sont déroulés pendant deux bons mois, entre le premier contact de **Madame P.** avec la société de recrutement et la signature, le 21 mars 2007, du contrat de travail, que toutes les assurances avaient été données à l'intéressée de la volonté de son employeur potentiel de l'engager à son service : on lui annonce que le poste est vacant depuis 6 mois; elle franchit le processus de sélection, et voit ses prétentions salariales à la hausse partiellement rencontrées; une date de prise de cours est fixée de commun accord lors de la signature du contrat.

2.3. A ces éléments s'ajoutent deux circonstances connues de l'employeur au moment de conclure le contrat :

2.3.1. la première, à laquelle on vient de faire allusion, qui est relative au préavis que **Madame P** est tenue de donner à son précédent employeur, qui a pour conséquence que la garantie de bénéficier d'un revenu professionnel au-delà du 16 juillet 2007 est entièrement dépendante de la bonne exécution par son cocontractant de l'engagement qu'il a pris envers elle;

2.3.2. la seconde, qui a trait à l'information qu'elle a donnée à l'agence de recrutement, *in tempore non suspecto*, de ce que l'employeur au service duquel elle était occupée lui avait proposé une promotion, information que ladite agence n'aura pas manqué de communiquer à sa cliente, **ALTAVIA**, et qui aura fait partie des négociations entre parties au sujet de la rémunération proposée à l'intéressée.

2.4. Il s'ensuit qu'à la date du 17 mars 2007, date de conclusion du contrat de travail, **Madame P** pouvait se fonder, non seulement sur la foi qu'elle pouvait attacher à une convention légalement formée, mais encore sur une série d'éléments objectifs de nature à faire naître dans son esprit un espoir légitime de développer sa carrière au sein d'un groupe international.

La circonstance, mise en exergue par le conseil de la société défenderesse, que son contrat de travail était, comme le plus souvent d'usage et comme le permettait d'ailleurs la hauteur de la rémunération convenue, assorti d'une clause d'essai de six mois, n'est pas de nature invalider cette analyse, même si, comme on le verra infra, elle est susceptible d'avoir une incidence sur l'évaluation du dommage.

ALTAVIA ne peut être suivie en aucune manière à ce sujet, lorsqu'elle fait écrire, en page 7 des conclusions de synthèse de son conseil, que "[**Madame P**], savait donc très bien qu'il existait un "risque" à s'engager et que le contrat signé pouvait être résilié à court terme."

Cette affirmation relève d'un abus de langage.

La clause d'essai induit en effet un risque de voir le contrat rompu au cours des six premiers mois d'exécution, moyennant un préavis réduit au cas où l'essai ne donnerait pas satisfaction.

Cette clause ne devait nullement pour autant donner à penser à l'intéressée que son employeur n'exécute pas son engagement en n'entamant pas l'exécution du contrat de travail valablement conclu entre parties.

2.5. Ce premier constat étant posé, il convient de se pencher sur le motif invoqué par l'employeur pour entendre être délivré de ses engagements envers la requérante, en raison de ce qui s'apparente, selon lui, sinon à un cas de force majeure, à tout le moins, au fait du Prince, à savoir la perte impromptue d'un client important ayant entraîné une restructuration en son sein.

2.5.1. Il doit au préalable être rappelé que le droit de licenciement confère à l'employeur *un pouvoir discrétionnaire*, en ce sens que nul ne peut être contraint d'exécuter un contrat de travail lorsque, par hypothèse, celui-ci aurait perdu son objet ou sa raison d'être ou que les circonstances économiques en imposent la rupture, mais non des *prérogatives arbitraires*, qui l'autoriseraient à le rompre sans indemnité ou encore qu'appelé à justifier du motif invoqué, celui-ci s'avère inexistant.

2.5.2. Or, en l'espèce, force est de constater que le motif initialement avancé par ALTAVIA ("la perte d'un client"), pas davantage que celui qu'elle invoquera en début de procédure ("la perte de l'enseigne GB"), ni même celui qu'elle vante dans ses derniers écrits de procédure (le non renouvellement d'une des campagnes de promotion dont elle assume la production pour cette enseigne) ne résistent à une analyse un tant soit peu sérieuse des éléments finalement versés au dossier.

Non seulement, la fin de cette opération "Codico Magico" n'a pas eu de répercussion négative sur le volume de commandes, dont les chiffres commentés supra démontrent qu'elles ont été en croissance en 2007, mais aucun des documents produits ne vient démontrer que l'engagement de l'intéressée était lié au maintien de cette opération.

L'avocate de l'intéressée pointe d'ailleurs du doigt l'important chiffre d'affaire généré en 2007 par l'élaboration et l'impression des catalogues de vente ou la réalisation d'autres campagnes de pub pour Carrefour.

2.5.3. A supposer même qu'une diminution d'activité ait été enregistrée, - ce que la comparaison des bilans comptables et sociaux des exercices 2006 et 2007 vient démentir -, il reste que ALTAVIA est totalement en défaut de démontrer la date à laquelle elle aurait été avisée de "la perte de ce client important", dont on a appris en cours de procédure, qu'il s'agissait en réalité "d'une activité importante pour compte de ce client".

A cet égard, l'affirmation selon laquelle celle-ci serait survenue de façon impromptue, sans que celle-ci fasse l'objet du moindre écrit échangé entre ALTAVIA et l'enseigne GB du groupe Carrefour, est bien peu crédible - s'agissant d'une campagne de promotion qui avait généré un chiffre d'affaires considérable au cours des deux années écoulées - et l'est d'autant moins que le propre conseil de la société défenderesse s'était, dans un premier temps, refusé à produire le contrat commercial et la correspondance relative à la rupture en invoquant le secret des affaires. On ne peut soutenir une chose et son contraire.

La parfaite stabilité du nombre de membres du personnel en 2006 et 2007 vient encore, si besoin en était, miner l'argumentation développée par le conseil de la défenderesse pour tenter de faire accroire l'idée d'une restructuration opérée peu de temps après la rupture anticipée du contrat de travail de **Madame P** ..

De plus, la majorité des engagements effectués en 2007 se situe entre février et juillet, et la coïncidence de dates entre l'annonce de la rupture à l'intéressée et l'engagement de Mme V; est pour le moins troublante, faute d'explication convaincante quant à son affectation.

- 2.6. Il doit être conclu de ce qui précède que le motif aujourd'hui avancé par **ALTAVIA**, après avoir opposé nombre de faux fuyants aux demandes du conseil de **Madame P**, s'avère fallacieux.

De surcroît, le mode choisi pour annoncer la rupture à l'intéressée a rendu celle-ci particulièrement brutale et bien peu conforme aux égards qu'elle était en droit d'attendre de son employeur.

Cette désinvolture s'est encore accrue du fait que l'indemnité compensatoire légale n'a finalement été payée qu'après que l'intéressée se soit vue contrainte d'entamer la présente procédure.

- 2.7. L'ensemble de ces circonstances conduit le Tribunal à constater que **ALTAVIA** a, dans l'exercice de son droit discrétionnaire de rupture, manqué à l'exécution de bonne foi de la convention qu'elle avait conclue avec la demanderesse.

Elle a également détourné le droit de licenciement de sa finalité économique et sociale, qu'un arrêt de la Cour du travail de Liège, certes déjà ancien, mais qui conserve plus que jamais son actualité (Cour du travail de Liège, 7 décembre 1972, R.G. 706/70, inédit, cité in J.Geenen, "Quelques réflexions sur le licenciement abusif", C.D.S., 1981, 192, et dont l'extrait ci-dessous est reproduit par Ch.-E. Clesse, op.cit., n°18, page 264), résumait en ces termes (reflétant l'enseignement de Madame le Professeur Jamoulle):

" Par son engagement, le salarié est intégré dans la communauté de travail que constitue l'entreprise.

En contrepartie de la réalisation de son objet économique par le travailleur, l'entreprise doit lui assurer le maintien de la relation de travail. [on pourrait ajouter ici le respect de l'engagement de fournir le travail convenu].

L'entreprise en droit social présente ainsi une double face : une face économique, la réalisation de l'objet social; et une face sociale, la stabilité de l'emploi.

Cette dualité rejaillit sur le pouvoir de rupture, dont le principe reste maintenu, mais qui ne peut se justifier qu'en raison de l'intérêt économique de l'entreprise ."

Or, en l'espèce, le motif avancé à ce sujet est tout, sauf établi.

- 2.8. La rupture avant tout commencement d'exécution opérée dans de telles conditions a infligé à **Madame P** un préjudice hors de proportion avec l'avantage retiré par **ALTAVIA** du non-respect de ses engagements : la perte de cette nouvelle perspective d'emploi à partir du mois de juillet s'est doublée, à très court terme, d'une privation de revenus et d'une incertitude, deux mois durant, sur l'intervention de l'assurance-chômage, outre l'obligation dans laquelle l'intéressée s'est trouvée de recommencer une recherche active d'emploi, en acceptant un emploi moins bien rémunéré non seulement que le poste qui lui avait été promis, mais encore que celui dont elle avait démissionné.

A cela s'ajoute le dommage moral causé par l'incertitude du lendemain et les supputations quant au motif ayant conduit à ce licenciement, dont on a dit combien les explications qui en ont été données au compte-gouttes par la défenderesse l'ont fait varier au fil du temps.

3. Le dommage spécifique.

- 3.1. Il convient à présent d'apprécier si les éléments qu'avance le conseil de la demanderesse au titre de la réparation du préjudice qu'elle a subi dans ces circonstances sont constitutifs d'un dommage qui n'est pas déjà réparé par l'indemnité compensatoire légale qu'elle a perçue.

La Cour de cassation l'a dit de façon constante, et l'a encore rappelé dans deux arrêts dont l'un est encore relativement récent (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, 410 + obs. Wantiez) et l'autre a été prononcé le 26 septembre 2005 (J.T.T., 2005, 494) :

" L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit."

Il s'ensuit, disait déjà la Cour de cassation dans un arrêt du 19 février 1975 (Pas., 1975, I, 622), que le montant octroyé à titre de dommages-intérêts doit compenser un préjudice "distinct en tous ses éléments du dommage que l'indemnité de congé est destinée à réparer".

En d'autres termes, ce qu'il convient de réparer par l'octroi de dommages-intérêts du chef de licenciement abusif consiste en un dommage "exceptionnel", ce qualificatif renvoyant non pas à son étendue - laquelle peut être plus ou moins importante selon les circonstances -, mais bien au fait qu'il doit être différent en tous ses aspects du dommage qu'occasionne tout licenciement, à savoir, d'une part, la perte du revenu lié à l'emploi, et, d'autre part, le sentiment de dévalorisation qui en résulte généralement (à noter que la thèse développée par P.-P. Van Gehuchten, à laquelle il est fait référence supra, met très sérieusement en doute ce postulat; elle n'a toutefois pas encore trouvé sa concrétisation dans la jurisprudence et n'a pas, en l'espèce, été soumise à la contradiction des parties, en sorte que le Tribunal se borne à la mentionner et s'en tiendra à la position traditionnelle de la Cour de cassation).

3.2. L'application de ces principes en l'espèce.

L'abus de droit commis par la société défenderesse dans l'exercice de son droit de licenciement a généré un dommage distinct de celui que répare l'indemnité compensatoire légale, dommage exceptionnel qui revêt, dans les circonstances propres à la cause, un double aspect.

- 3.2.1. Tout d'abord, celui de la perte d'une chance, pour la requérante, de faire valoir, durant la période d'essai qui avait été convenue, ses aptitudes à occuper l'emploi convenu, et, dans l'hypothèse où elle aurait donné satisfaction, à s'insérer durablement dans ce groupe d'implantation européenne en y développant sa carrière.

- 3.2.1.1. Sur ce point, le conseil de la demanderesse ne peut être suivi lorsqu'il calcule le préjudice de l'intéressée en se fondant sur le postulat de ce que celle-ci était assurée d'être occupée par ALTAVIA au moins pendant 6 mois, en sorte qu'il conviendrait de prendre comme base de calcul la rémunération correspondante, sous déduction de celle qu'elle a perçue à partir du mois de septembre 2007 auprès de la Police Fédérale.

- 3.2.1.2. En effet, le conseil d'ALTAVIA fait observer à bon droit qu'il ne peut être tenu pour acquis que **Madame P** quelles que soient ses capacités professionnelles, se serait insérée dans une équipe et adaptée dans un environnement différent et nouveau, la clause d'essai ayant précisément pour objet de permettre à l'employeur de tester les prestations du travailleur et, le cas échéant, au cas où celles-ci ne lui donnent pas satisfaction, de mettre un terme à leur collaboration moyennant un préavis réduit.

Il doit d'ailleurs être souligné que cette faculté existe également en faveur du travailleur qui, constatant que l'emploi ne répond pas à ses attentes, ou en aurait entre-temps trouvé un autre, financièrement plus attrayant, peut, dans pareil cas, donner sa démission également moyennant un préavis réduit.

- 3.2.1.3. La perte d'une chance ne doit d'ailleurs pas se calculer en fonction de la seule rémunération perdue, comme le fait le conseil de la demanderesse, ce préjudice étant d'ailleurs réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis, mais doit englober l'ensemble des avantages matériels et financiers dont la faute commise par le cocontractant a privé celui qui en est la victime.

En l'espèce, le Tribunal considère qu'objectivement, au vu des impondérables qui affectent les relations de travail, les chances de se maintenir durablement dans l'emploi pour lequel **Madame P** avait été engagée équivalent le risque qu'elle encourait de voir son contrat de travail rompu en cours de période d'essai (50/50). En revanche, une importance particulière doit être accordée au fait que l'intéressée s'est privée, - par la démission qu'elle a donnée en toute bonne foi et dans l'assurance de pouvoir occuper un autre emploi mieux rémunéré -, de celui qu'elle exerçait depuis 10 ans au service de son précédent employeur, et où une promotion lui avait été annoncée.

C'est à tort que le conseil de la société défenderesse fait grief à la demanderesse de ne pas établir qu'il n'était plus possible de se voir réintégrée dans son précédent emploi.

Il doit être en effet raisonnablement admis qu'un employeur marquera de fortes réticences à réengager un travailleur ayant marqué, par sa démission, sa volonté de quitter l'entreprise, et préférera recruter au plus vite un travailleur pour le remplacer dans ses fonctions.

- 3.2.1.4. En fonction de l'ensemble des éléments soumis à son appréciation, le Tribunal évaluera *ex æquo et bono* à **la somme de 5.000 €** le dommage résultant de la perte de chance occasionnée à **Madame P** par les circonstances ayant entouré la décision de rupture avant tout commencement d'exécution du contrat de travail qu'elle avait conclu.

Cette évaluation en équité couvre le dommage matériel découlant du comportement constitutif d'abus de droit, caractérisé supra, qui a été adopté par l'employeur à l'occasion de la rupture.

- 3.2.1.5. Le dommage moral en résultant sera quant à lui adéquatement réparé par l'octroi d'**une somme de 2.500 €**, justifiée, d'une part, par le manque d'égards dont a fait preuve l'employeur envers elle, et, d'autre part, en raison du préjudice moral exceptionnel causé par la brutalité du procédé et la réticence manifestée tout au long de la procédure à dévoiler le motif susceptible de justifier la décision dont elle a été victime.
- 3.2.2. L'action de la demanderesse doit par conséquent être déclarée partiellement fondée, à hauteur de **la somme de 7.500 €**.

4. **Le point de départ des intérêts compensatoires.**

Celui-ci peut être fixé à la date de la rupture, soit le 19 avril 2007, qui s'identifie à celle de la survenance du dommage.

Comme le soulève à juste titre le conseil de **Madame P**, une mise en demeure préalable n'est pas requise en présence d'une rupture consécutive à la violation par une partie de ses obligations contractuelles, la règle de l'article 1153 Code civil ne s'appliquant qu'aux intérêts moratoires, -lesquels sanctionnent le retard de paiement des obligations conventionnelles qui ont pour objet une somme d'argent-, et pas aux actions tendant, comme en l'espèce, à l'obtention de dommages-intérêts (en ce sens Cass., 17 janvier 1929, Pas. I, 1929, 63; Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981, I, 1200).

Plus récemment, il a été jugé à ce sujet que "lorsque le débiteur a fait savoir à son créancier qu'il n'exécutera pas son obligation, aucune mise en demeure n'est requise pour faire courir les intérêts moratoires sur les dommages-intérêts dus au créancier."

5. **Le sort social et fiscal de l'indemnité.**

- 5.1. Les dommages-intérêts octroyés à **Madame P**, ne sont pas constitutifs de rémunération, réparant un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, en sorte qu'ils sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, comme le prévoit l'article 19, §2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.
- 5.2. Il n'appartient pas au Tribunal du travail de se prononcer sur le sort fiscal qui doit être réservé aux dommages-intérêts précités, dont il a été dit supra qu'ils réparaient, pour partie le dommage matériel, évalué en équité, consécutif à la perte de chance subie par l'intéressée en raison du comportement abusif adopté par son employeur et pour partie le dommage moral qui en est résulté.

6. **Les effets de la cession de créance notifiée par l'ONem.**

- 6.1. Pour rappel, le conseil d'**ALTAVIA** invite le Tribunal à dire pour droit si les dommages-intérêts auxquels elle se trouve condamnée doivent être payés directement entre les mains de la requérante ou de l'ONem, en raison de l'acte de cession de créance signé par **Madame P**, le 13 septembre 2007 et notifié à la défenderesse le 28 janvier 2008, soit en l'espèce une semaine après la liquidation par ses soins de l'indemnité compensatoire de préavis légale sur le compte de la requérante.

6.2. Les articles 46 et 47 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 définissent comme suit l'étendue respective des droits de l'ONem et du travailleur faisant appel à l'assurance-chômage à la suite de la perte de son emploi.

6.2.1. Tout d'abord, en instaurant une interdiction de cumul entre la perception d'allocations et le droit à une rémunération à charge de l'employeur.

L'article 46, §1^{er}, de l'arrêté royal précité dispose ce qui suit:

" Pour l'application de l'article 44, sont notamment considérées comme rémunération:

5° l'indemnité à laquelle le travailleur peut prétendre du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception de l'indemnité pour dommage moral et de l'indemnité qui est octroyée en complément de l'allocation de chômage."

6.2.2. Ensuite, en instaurant un mécanisme de cession de créance que l'article 47 de l'arrêté royal régit comme suit:

" Le travailleur qui n'a pas reçu ou qui n'a reçu qu'en partie l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels il a éventuellement droit du fait de la rupture de son contrat de travail peut, à titre provisoire, bénéficier des allocations pendant la période qui serait couverte par ces indemnités s'il satisfait aux conditions suivantes :

(1°) (2°) (3°) (...)

4°) "céder à l'Office, à concurrence du montant des allocations accordées à titre provisionnel, l'indemnité ou les dommages et intérêts auxquels le droit lui sera reconnu." (Les passages mis en exergue supra en *italiques soulignés* le sont par le Tribunal.)

6.2.3. Il s'ensuit que l'indemnité compensatoire de préavis légale payée par la société défenderesse le 21 janvier 2008 fait partie de l'assiette de la cession de créance consentie, conformément à la réglementation, par **Madame P** le 13 septembre 2007 (mais notifiée le 28 au cessionnaire).

6.2.4. En revanche, il a été dit pour droit que les dommages-intérêts alloués par le Tribunal à l'intéressée réparent un dommage distinct de celui causé par la rupture du contrat de travail, lequel est réparé de façon forfaitaire par l'indemnité compensatoire de rupture.

6.2.5. Il appartiendra dès lors aux parties, en fonction de ce qui précède, de satisfaire à leurs obligations réciproques en la matière envers l'ONem.

7. Les dépens de l'instance.

Les parties s'accordent sur le montant des frais de défense, par référence au tarif des indemnités de procédure fixé par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 et au montant de base de celle due en l'espèce, déterminé en fonction de la hauteur des demandes lors de leur introduction, à la somme de 1.100 €, qu'il convient dès lors de mettre à charge de la partie qui perd le procès, soit **ALTAVIA**.

8. L'exécution provisoire.

Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande formulée sans que soit avancé aucun argument qui justifierait l'adoption de cette mesure en conformité aux articles 1397 et 1398 du Code judiciaire.

POUR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant contradictoirement,

Dit recevable et partiellement fondée l'action introduite par **Madame P** contre la **S.A. ALTAVIA BELGIUM**.

Condamne la **S.A. ALTAVIA BELGIUM** à payer à **Madame Francesca P.** une somme de **SEPT MILLE CINQ CENTS EUROS (7.500 €)** à titre de réparation du préjudice matériel (5.000 €) et moral (2.500 €) causé à l'intéressée par l'abus de droit commis par la société défenderesse, ladite somme devant être majorée des intérêts compensatoires au taux légal depuis le 19 avril 2007, et des intérêts judiciaires au taux légal depuis le 17 janvier 2008.

Dit pour droit que cette indemnité réparant un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité compensatoire de rupture n'est pas passible des cotisations de sécurité sociale.

Dit pour droit qu'il appartiendra aux parties, chacune en ce qui la concerne d'accomplir les formalités légales et administratives à l'égard de l'ONEm, organisme envers lequel **Madame P** a consenti une cession de créance et envers l'administration fiscale en vue l'éventuelle déclaration des dommages-intérêts auxquels la partie défenderesse se trouve condamnée à lui payer.

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse le montant des dépens de l'instance, étant l'indemnité de procédure, arrêtée conformément à l'arrêté royal du 26 octobre 2007, à la somme de 1.100 €.

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire.

Ainsi jugé par la 2^{ème} Chambre du Tribunal du Travail de Bruxelles où siégeaient :

Monsieur P. LAMBILLON, Juge,
Monsieur M. POWIS de TENBOSSCHE, Juge Social Employeur,
Monsieur Ph. DERON, Juge Social Ouvrier,
et prononcé à l'audience publique du **08 -05- 2009**
à laquelle était présent,
Monsieur P. LAMBILLON, Juge,
assistée de Madame T. DUBELLOY, Greffier,

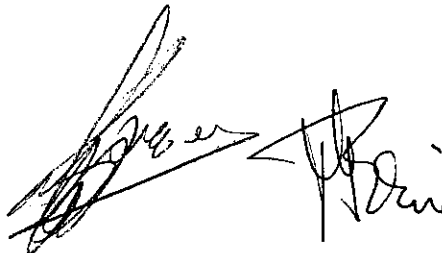
Le Greffier,

Les Juges Sociaux,

Le Juge,

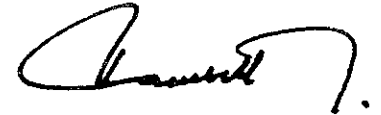


T. DUBELLOY



Ph. DERON

M. POWIS de TENBOSSCHE



P. LAMBILLON