

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES

2^e chambre - audience publique du 16 mars 2010

JUGEMENT

R.G. n° 9342/08

Aud. n°

Contrat de travail employé

Rép. n°10/

006146

définitif

EN CAUSE :

Monsieur James R

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

CONTRE :

La SA FORTIS REAL ESTATE,
dont le siège social est situé Boulevard Saint-Lazare n° 4 à 1210 Bruxelles,
partie défenderesse, comparaisant par Me Stéphanie DE RIDDER, avocat ;

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 la requête déposée au greffe du Tribunal du Travail de Bruxelles le 30.06.2008 par la partie demanderesse, Monsieur James R ;

Vu les conclusions de FORTIS REAL ESTATE DEVELOPEMENT SA du 15.12.2008 ;

Vu les conclusions en réponse de Monsieur James R du 16.02.2009 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de FORTIS REAL ESTATE DEVELOPEMENT SA du 15.04.2009 ;

Copie notifiée en application de l'article 792 du Code judiciaire. Exempté du droit d'expédition - art. 280-2° du Code des droits d'enregistrement.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse du demandeur du 16.06.2009 ;

Vu les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de FORTIS REAML ESTATE DEVELOPMENT SA du 13.08.2009 (voir pièces 2 à 4, farde II du demandeur) ;

I. LES FAITS :

Le demandeur travaillait initialement pour le compte de la SA FORTIS AG, par laquelle il fut engagé à partir du 01.10.2000 en qualité de chef de projets au sein de la direction immobilière de FORTIS AG ;

Suite au rachat du groupe BERNHEIM COMOFI par FORTIS le 12.07.2002, une décision fut prise de transférer les activités immobilières de FORTIS AG (FORTIS REAL ESTATE) vers une nouvelle structure FORTIS REAL ESTATE SA et ses filiales ;

Dans ce cadre, l'activité à laquelle le demandeur était occupé a été transférée à la SA FORTIS REAL ESTATE GROUP ASSET MANAGEMENT SA, qui est une des filiales de FORTIS REAL ESTATE SA, qui devint l'employeur du demandeur à dater du 01.10.2003, ce transfert s'étant réalisé dans le cadre d'un transfert conventionnel d'entreprise ;

En vertu de celui-ci, le demandeur a conservé l'ensemble des conditions de travail et de licenciement applicables à FORTIS AG ;

Deux CTT d'entreprise ont par ailleurs été conclues le 22 juillet en vue de modaliser ce transfert :

1. La première concerne le transfert d'activité immobilière conclu par les sociétés cédantes FORTIS AG et FREPM et qui s'applique au personnel concerné par le transfert d'activités opéré par ces sociétés

La CCT prévoit :

- le maintien à durée indéterminée du statut FORTIS AG et FREPM actuel et futur
- le maintien à durée indéterminée des conditions de travail individuelles (dispositions normatives individuelles), actuelles et futures prévues dans les CCT de la Commission paritaire n°306 du secteur de l'assurance
- le bénéfice (supplémentaire) des dispositions prévues au sein des nouvelles Commissions paritaires applicables (CP 218 et 100), sans pouvoir cependant cumuler les mêmes avantages
- une garantie d'emploi (droit de retour)
- qu'un statut FORTIS REAL ESTATE sera adopté, le travailleur gardant cependant le choix quant au maintien de l'ancien statut ou du nouveau ;

Quant à la durée, la CCT prévoit qu'elle sera d'application aussi longtemps qu'il y a au sein de la structure juridique de FORTIS REAL ESTATE et de ses filiales, des travailleurs transférés qui maintiennent leur statut d'origine FORTIS AG ou FREPM ;

Cette convention collective de travail contient une annexe donnant un aperçu non exhaustif des éléments du statut FORTIS AG et FREPM ; parmi l'énumération, figure au point 7 (~~autres dispositions sectorielles~~ CP 306) : « *Sanction en cas de non respect de la procédure de licenciement* » ;

2. La seconde convention collective de travail concernant le transfert de personnel et la structure de concertation sociale au sein du groupe FORTIS REAL ESTATE, conclue par les sociétés cessionnaires surnommées FRE parmi lesquelles figurent la SA FORTIS REAL ESTATE GROUP ASSET MANAGEMENT SA ainsi que la S.A. BERNHEIM REAL ESTATE DEVELOPMENT SA qui deviendra ultérieurement par modification de dénomination sociale, FORTIS REAL ESTATE DEVELOPMENT SA, étant la défenderesse ;

Cette convention collective de travail concerne essentiellement la concertation sociale ; elle prévoit en son article 2, que : « *En application de la convention collective de travail 32 bis du 07.06.85 et de la loi sur les conventions collectives du*

05.12.68, que FRE s'engage à respecter les dispositions prévues par la convention collective de travail du 22.07.2003 concernant le transfert d'activités immobilières conclu entre FORTIS AG FREPM et les organisations syndicales susmentionnées et ce pour la durée stipulée dans ladite convention collective de travail » ;

Ce transfert fut confirmé au demandeur par courrier du 19.09.2003 (pièce 1, farde II du dossier du demandeur), le cédant et le cessionnaire confirmant que ce transfert intervenait dans le cadre de la convention collective de travail n°32 bis et « *aux conditions prévues par les conventions collectives de travail du 22.07.2003 conclues entre les organisations syndicales et les directions de FORTIS AG et de FORTIS REAL ESTATE* » ;

Un nouveau transfert conventionnel d'entreprise intervint le 01.04.2005, l'activité dans laquelle était occupé le demandeur étant transférée à la SA BERNHEIM REAL ESTATE DEVELOPMENT, société dont la dénomination sera changée en FORTIS REAL ESTATE DEVELOPMENT SA, en abrégé FREPM, actuelle partie défenderesse ;

Ce second transfert fut confirmé au demandeur par courrier du 30.03.2005 (pièce 5, farde 2, ~~du dossier du demandeur~~) ; tout comme lors du premier transfert, le cédant et le cessionnaire ont confirmé que ce transfert intervenait dans le cadre de la convention collective 32 bis et aux conditions prévues par les conventions collectives du travail du 22.07.2003 conclues entre les organisations syndicales et les directions de FORTIS AG et de FORTIS REAL ESTATE ;

Les différents transferts n'impliquèrent pas de modification dans la fonction exercée par le demandeur qui conserva son statut initial FORTIS AG dénommée ensuite FIB (FORTIS INSURANCE BELGIUM) ;

Le demandeur ne fit l'objet d'aucun avertissement quelconque quant à ses prestations de travail ; l'évaluation des prestations de l'année 2006 se clôtura favorablement, le demandeur ayant atteint les objectifs fixés ; il perçût d'ailleurs en relation directe

avec cette évaluation, une gratification de 7.250,00 EUR (voir pièce 1 farde 1 de son dossier) ;

Il fut cependant licencié le 13.12.2007 avec effet immédiat et moyennant une indemnité de rupture fixée à 10 mois de rémunération (voir pièce 1 du dossier de la partie défenderesse) ;

Dans le cadre de ce licenciement, il fut proposé au demandeur la signature d'une convention de transaction fixant le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, de même que les autres sommes dues en vertu de la rupture du contrat de travail ;

Parmi celles-ci figure l'indemnité pour stabilité d'emploi prévue par la convention collective de travail applicable au sein du secteur des assurances (CP 306 – convention collective du travail du 09.11.1987) ;

Le demandeur n'étant pas d'accord avec la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, a refusé de signer ladite convention ;

En date du 21 décembre, la défenderesse paya au défendeur la somme de 45.233,88 EUR ~~constituant le net de la fiche de paie~~ qui lui avait été délivrée le 19 décembre ; il s'agit de montants correspondant aux prestations de décembre, à la prime de fin d'année, aux pécules ainsi qu'à une indemnité compensatoire de préavis de 10 mois de rémunération (74.281,26 EUR brut) ;

Le formulaire C4 délivré le 21.12.2007 mentionne comme motif précis du chômage « *ne convient plus pour la fonction* » ;

Par courrier du 02.04.2008, le demandeur a fait valoir auprès de la partie défenderesse que les montants perçus ne le remplissaient pas de ses droits et celle-ci a considéré ne pouvoir faire droit à ses revendications, ce qui contraint le demandeur à introduire la présente procédure ;

III. DEMANDE :

Par requête du 30.06.2008, Monsieur R postule la condamnation de FORTIS REAL ESTATE DEVELOPMENT SA au paiement de :

- 2.894,67 EUR à titre de régularisation de l'indemnité compensatoire de préavis (discussion quant à la rémunération de base mais non quant à la durée du préavis) ;
- 69.458,34 EUR à titre d'indemnité de stabilité d'emploi ;
- 458,00 EUR à titre de rémunération pour 2 journées qui n'auraient pas été payées (1 jour de travail et 1 jour férié) ;

Le demandeur postule en outre la condamnation de FORTIS REAL ESTATE DEVELOPMENT SA aux intérêts légaux et judiciaires ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure ;

IV. DISCUSSION :

A. L'indemnité compensatoire de préavis :

La partie défenderesse estime avoir correctement calculé l'indemnité compensatoire de préavis versée ;

Elle précise avoir retenu une rémunération annuelle de référence de 89.137,52 EUR ;

Monsieur R évalue, lui, sa rémunération annuelle à 92.611,12 EUR ;

Les parties ne s'accordent pas sur :

1. l'évaluation de l'avantage en nature que constitue l'usage privé du véhicule de société ;
2. l'inclusion de l'usage privé du gsm, des frais forfaitaires et des frais de stage dans la rémunération annuelle de référence ;

A.1 L'évaluation de l'avantage issue de l'usage privé du véhicule de société :

Le demandeur disposait d'un véhicule mis à sa disposition, également utilisé pour ses déplacements privés ;

Selon le demandeur, la valeur de l'avantage en nature doit être fixée par référence à la valeur de jouissance de l'avantage et en appréciant le bénéfice réalisé par le travailleur ;

Cette valeur doit donc être fixée au regard de l'économie réalisée par le demandeur par la non acquisition du véhicule pour les déplacements privés, de même que la non prise en charge de l'ensemble des frais liés au véhicule (taxe, assurance, entretien) ;

Il s'agissait, en l'espèce, d'un véhicule Opel Zafira ;

En octroyant au demandeur le véhicule, selon celui-ci, s'il avait dû financer lui-même l'achat ou la location de ce véhicule et prendre en charge l'ensemble des frais inhérents à celui-ci, ça l'aurait exposé à des frais d'au moins 500,00 EUR par mois ;

Le demandeur demande dès lors au Tribunal du Travail de retenir ce montant ;

La partie défenderesse conteste ce montant et précise que seule, l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées, constitue un avantage en nature dont il faut tenir compte pour le calcul de l'indemnité de préavis ; la jurisprudence évalue forfaitairement la valeur de l'usage privé d'une voiture de société par référence au type de véhicule ;

Lorsqu'il s'agit de la catégorie de celle de Monsieur R , l'avantage est évalué au maximum à 375,00 EUR par mois, ce qui a été confirmé par la jurisprudence ;

En conséquence, la partie défenderesse considère que la somme mensuelle de 500,00 EUR réclamée par Monsieur R est largement supérieure à la valeur de l'usage privé du véhicule ;

Selon elle, le montant mensuel de 400,00 EUR, soit 4.800,00 EUR par an intégré par FORTIS REAL ESTATE DEVELOPMENT SA dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis de Monsieur R est largement suffisant et ne doit pas être revu ;

Le tribunal partage l'avis de la partie défenderesse considérant qu'en application de la jurisprudence, l'avantage est évalué au maximum 375,00 EUR par mois et que dès lors, la somme de 400,00 EUR retenue ne doit pas être revue ;

A.2 Usage privé du gsm :

Le demandeur bénéficiait, pendant l'exécution de son contrat de travail, d'un gsm de société ainsi que de la prise en charge des frais d'abonnement et de communications ;

Il ressort des pièces du dossier que le gsm n'était pas réservé à l'usage professionnel exclusivement, ainsi que l'affirme le demandeur ;

Ainsi, il dépose un ensemble de diapositives de communication dans l'entreprise (FORTIS INSURANCE BELGIUM / REWARD / 5) ; il s'agit d'un exposé fait pour le personnel par Madame D ; il en ressort que l'usage du téléphone peut se faire tant dans l'usage professionnel que privé et qu'il n'y a pas de comptabilité particulière à tenir à cette égard (la société se bornant à demander qu'un usage raisonnable soit fait de celui-ci) ;

Comme le mentionne la présentation écrite, les informations concernent les managers sur statut FIB ou ex-FORTIS AG, ce qui est le cas du demandeur qui n'a jamais opté pour le statut FRE (il a conservé son statut initial) :

Le demandeur a ainsi réalisé une économie résultant de la non prise en charge personnelle des frais d'acquisition du gsm, de même que des frais d'abonnement et

de communication ; il demande de retenir une somme de 600,00 EUR par an pour l'usage de ce gsm ;

La partie défenderesse conteste et considère le gsm comme outil de travail ;

Le Tribunal partage la position du demandeur considérant que cet avantage doit être pris dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis à titre d'avantage résultant de l'usage privé du gsm ;

A.3 L'inclusion des frais forfaitaires

La défenderesse versait chaque mois une somme, à titre de frais forfaitaires, au demandeur à concurrence de 225,00 EUR ;

Selon la défenderesse, le caractère de remboursement des frais ressortirait d'un « RULING » accepté par l'administration fiscale ;

Le demandeur fait valoir à cet égard que d'une part, le RULING fiscal ne lie pas les juridictions du travail et que, d'autre part, il n'est nullement établi qu'il figurait parmi les 11 membres du personnel de cadres bénéficiant dudit RULING ;

La partie défenderesse fait également valoir que cette somme couvrirait une série de frais réellement exposés qui incomberaient à l'employeur, étant des frais « de bureau à domicile », des frais de réception et autres frais pour cadeaux à des relations, des frais de voiture occasionnels (car-wash, achat de produits d'entretien, parking, petits déplacements en taxi, pourboires, cotisations de membre) ;

Si l'on s'en réfère à la jurisprudence rendue en matière de cotisations de sécurité sociale (voir les décisions et commentaires repris par M. MORSA, « La notion de rémunération en sécurité sociale », Larcier 2008, p. 68 et svtes), l'on peut dégager les critères suivants pour que les sommes payées par l'employeur puissent recevoir la qualification de frais professionnels et ainsi échapper à la notion de rémunération :

- Il doit s'agir de frais effectifs correspondant à des dépenses réellement encourues ou supportées par le travailleur ; lorsqu'il s'agit de frais forfaitaires, il est nécessaire de pouvoir vérifier, sur base d'éléments concrets, la réalité et le caractère raisonnable des frais remboursés par ladite indemnité ;

- Les frais ou dépenses doivent être consécutifs à l'exécution du contrat de travail (c'est-à-dire être à charge de l'employeur) ;

- Les sommes ne peuvent conduire à un enrichissement dans le chef du travailleur mais uniquement lui éviter un appauvrissement ; ce critère rejoint celui énoncé ci-dessus, à savoir que les frais ou indemnités doivent correspondre à des dépenses réelles ou à un forfait en rapport avec la hauteur réelle des dépenses encourues,

- En cas d'indemnité forfaitaire, celles-ci doivent se baser sur des éléments de prix réels ;

En l'espèce, le demandeur ne devait pas faire face à des frais tels que visés par ladite indemnité ; il ne travaillait pas à son domicile, ne devait pas organiser de réception, n'avait pas de cadeaux professionnels à faire à des relations ;

Quant à ses frais de voiture occasionnels, il disposait du véhicule de société, d'un parking à la société elle-même ainsi que sur les autres sites ; il ne se déplaçait pas en clientèle et disposait également d'un parking public à son domicile ;

Quant aux frais de car-wash, ils étaient rarissimes ; selon le demandeur, celui-ci avait l'habitude d'entretenir son véhicule lui-même ;

Il n'avait pas davantage de pourboire à donner ; il n'avait pas de cotisation à régler ni d'affiliation ;

Les frais prévus contractuellement doivent dès lors avoir un caractère rémunérateur, avis que le tribunal partage ;

A.4 Frais de stage :

L'inclusion des frais de stages des enfants au sein de FORTIS AG était prévue dans le cadre des avantages extra légaux accordés au personnel, soit une intervention de l'employeur dans les frais exposés pour la garde des enfants pendant les congés scolaires ;

La défenderesse conteste l'inclusion de cet avantage arguant qu'il s'agirait d'une libéralité révocable qui n'est pas accordée en contrepartie de l'exécution du travail ;

Selon le demandeur, aucun élément ne permettrait de qualifier ces avantages de libéralités ni d'apercevoir en quoi l'octroi de ces avantages ne serait pas lié à l'exécution du contrat de travail ;

Dans le cas de la convention collective de travail d'entreprise conclue le 22.07.2003, l'avantage litigieux est repris dans la liste des avantages extras légaux à caractère financier au même titre que les pensions extra légales, les chèques-repas ;

~~Le Tribunal constate cependant que le demandeur ne démontre~~ Le Tribunal constate cependant que le demandeur ne démontre en tout cas pas qu'il a fait une telle dépense et qu'il remplit les conditions pour obtenir cet avantage ;

Le tribunal est également d'avis que cet avantage n'est pas lié à l'exécution du contrat de travail ;

La rémunération annuelle du demandeur devant servir de base de calcul à l'indemnité compensatoire de préavis est donc la suivante :

- rémunération annuelle :	57.708,48 EUR
- double pécule de vacances :	4.424,32 EUR
- treizième mois :	4.809,04 EUR
- véhicule de société :	4.800,00 EUR/an
- assurance hospitalisation :	223,20 EUR

- chèques repas :	75,00 EUR
- quote-part patronale assurance groupe :	5.259,60 EUR
- allocations familiales complémentaires :	765,84 EUR
- quote-part patronale invalidité :	755,88 EUR
- variable :	8.112,50 EUR
- pécule de vacances sur variable :	1.244,46 EUR
- quote-part patronale dans les tickets repas :	959,20 EUR
- usage du gsm :	600,00 EUR/an
- frais forfaitaires :	2.700,00 EUR/an
 Soit un total de :	 92.437,52 EUR

B. Indemnité de stabilité d'emploi :

La partie défenderesse soutient que le demandeur n'a aucun droit à bénéficier de l'indemnité de stabilité d'emploi dès lors que :

1. La convention de transaction n'ayant pas été signée, elle ne lie pas les parties ;
2. Elle ne relève pas de la Commission paritaire des assurances ; les deux sociétés vers lesquelles le demandeur a été transféré relèvent de la commission paritaire nationale auxiliaire pour employé CP 218 et il ne serait nullement établi que Monsieur R a continué de bénéficier des dispositions de la CP 306 après son transfert auprès de FORTIS REAL ESTATE GROUP ASSET MANAGEMENT et ensuite de FORTIS REAL ESTATE DEVELOPMENT, ces deux sociétés relevant chacune de la CP 218 ;

Admettre le contraire reviendrait à violer l'article 20 de la loi du 05.12.1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions Paritaire ;

La partie défenderesse considère que la convention collective de travail d'entreprise invoquée par le demandeur prévoyant le maintien des dispositions individuelles normatives existant au sein de la CP 306, est nulle sur base des articles 9,10 et 51 de la loi du 05.12.1968 ;

Vu l'absence de base légale, la partie défenderesse conclut au non fondement de la demande ;

A titre subsidiaire, elle soutient que le licenciement du demandeur ne rentrerait pas dans le champ d'application de la convention collective de travail de stabilité d'emploi du secteur des assurances ; elle avance à cet égard que la procédure mise en place n'est prévue que lorsque le licenciement intervient soit en raison du comportement individuel du travailleur, soit lorsque l'employeur a des reproches à l'encontre du travailleur et que ces reproches sont à l'origine du licenciement ;

Elle soutient que tel ne serait pas le cas en l'espèce, le licenciement étant motivé sur une incompatibilité entre le profil du demandeur et sa fonction ; elle se réfère à la mention reprise sur le formulaire C4 et en conclut que le licenciement ne repose pas sur une faute du travailleur de sorte que la procédure mise en place n'avait pas été respectée ;

Le demandeur, quant à lui, souligne que si la défenderesse a inclus dans la convention de transaction (voir pièce 3, farde 1) l'indemnité de stabilité d'emploi prévue par la convention collective applicable au sein de la CP 306 (dont elle ne relèverait pas) c'est parce qu'elle est effectivement due ; c'est de manière purement vexatoire que la défenderesse conteste la demande ;

Le demandeur rappelle dans ses conclusions la disposition et le mécanisme légal applicable ; il conclut en l'espèce qu'occupé initialement par FORTIS AG il bénéficiait des règles applicables au sein de la CP 306 ; il n'a jamais adopté le statut FRE (FORTIS REAL ESTATE) et bénéficiait encore au moment de son licenciement des avantages applicables au personnel ex AG

(statut FIB, FORTIS INSURANCE BELGIUM) ; les clauses de stabilité d'emploi prévues au sein de cette commission paritaire ont la nature de clauses normatives individuelles ; elles sont donc, selon le demandeur, intégrées dans le contrat de travail ;

En application de la réglementation relative au transfert d'entreprise, les deux transferts successifs ne pouvaient porter atteinte aux droits que puise le demandeur dans son contrat de travail et aux conditions de travail en vigueur avant le transfert ;

En conséquence, il ne pouvait être privé des dispositions de stabilité d'emploi intégrées à son contrat de travail ;

Par ailleurs, le caractère obligatoire des conventions collectives de travail s'imposant au cédant (FORTIS AG) est explicitement reconnu tant par la directive et la convention collective de travail n°32 bis que par l'article 20 de la loi du 05.12.1968 ;

Enfin, il faut souligner que ce mécanisme a été appliqué lors des transferts d'entreprise et le bénéfice des dispositions des conventions collectives existant a en effet été maintenu, ce qui a été confirmé explicitement par les conventions collectives du travail et d'entreprise conclues le 22.07.2003 (voir farde II du dossier du demandeur) ;

Ce faisant, la défenderesse, qui est signataire de la convention collective de travail du 22.07.2003 par laquelle elle s'engage à respecter les dispositions prévues par la convention collective de travail du 22.07.2003 concernant le transfert d'activités immobilières a donné, par cet instrument, une application pleine et entière aux obligations découlant de la réglementation rappelée supra, c'est ce qui explique que la proposition de transaction soumise au demandeur incluait le paiement de l'indemnité de stabilité d'emploi ;

La partie défenderesse est donc selon le demandeur particulièrement de mauvaise fois lorsqu'elle conteste en justice l'applicabilité au demandeur des dispositions de stabilité d'emploi du secteur des assurances ;

Le Tribunal en convient également ; par cette convention collective d'entreprise, la défenderesse s'est engagée à respecter les dispositions actuellement litigieuses ;

Un texte légal n'empêche pas l'employeur d'aggraver ses obligations dans le cadre de la relation de travail ; il peut notamment appliquer à son personnel, outre les dispositions applicables à sa propre commission paritaire, des dispositions plus favorables dont celles adoptées dans une autre commission paritaire ;

Dans la mesure où la commission paritaire 218 ne contient aucune disposition similaire quant à la stabilité d'emploi, la défenderesse pouvait conventionnellement s'imposer le respect des dispositions d'une autre commission paritaire, ce d'autant plus vu le contexte propre à la cause, à savoir un transfert conventionnel d'entreprise et l'engagement de la défenderesse de maintenir les avantages liés au statut FIB ;

Le Tribunal ne perçoit pas non plus en quoi la convention collective d'entreprise serait contraire à une norme hiérarchiquement supérieure alors même qu'elle respecte pleinement le prescrit de la directive et, en conséquence, les normes de transposition de droit interne ;

Cette demande s'avère fondée (69.458,34 EUR) ;

C. Les deux jours fériés survenus dans les 30 jours de la rupture du contrat :

La partie défenderesse soutient avoir versé correctement la rémunération pour le mois de décembre 2007 ;

Quant aux jours fériés tombant dans les 30 jours de la rupture, elle affirme qu'elle n'est tenue de les payer que pour autant que le demandeur établisse ne pas avoir commencé à travailler chez un nouvel employeur pendant cette période ;

Elle soutient que n'ayant pas reçu cette preuve, elle n'a pas versé les montants correspondants ;

Il apparaît de la réglementation que le paiement des jours fériés tombant dans les 30 jours de la rupture constitue une obligation de l'employeur, obligation qui s'éteint en cas de reprise de travail ;

Le demandeur confirme n'avoir pas repris le travail pendant la période visée ; il dépose à cet égard une attestation d'affiliation à la caisse UCM et la défenderesse qui s'estime libérée de l'obligation, ne prouve pas qu'il aurait effectivement été occupé à cette période ; or, c'est sur elle que repose la charge de la preuve (voir en ce sens Cour du Travail de Liège, 14.11.2007, R.G. n°34153/06 qui précise : « *Cette dernière circonstance constitue une exception à l'obligation qui pèse sur la SPRL EXCEPTION que celle-ci a la charge de prouver conformément au droit commun afin d'échapper à son obligation* ») ;

Il doit donc être fait droit à cette demande, dont le montant n'est pas contesté en tant que tel (458,00) EUR ;

D. Les intérêts :

La défenderesse s'oppose au calcul des intérêts sur la base du brut ;

Le demandeur demande au tribunal d'appliquer la loi du 08.06.2008 confirmant l'arrêté royal du 03.07.2005, laquelle fixe l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26.06.2005 au 01.07.2005 ; il y a donc lieu d'appliquer la nouvelle version de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 qui confirme que les intentions limpides du

législateur de 65, à savoir que les intérêts doivent être calculés avant les retenues sociales et fiscales ;

La base de calcul des intérêts se fera sur le montant brut des sommes réclamées ;

E. Les dépens :

La partie défenderesse demande au tribunal de la condamner au paiement de l'indemnité de base fixée à 3.000,00 EUR ;

Le demandeur réclame, quant à lui, l'indemnité de procédure au montant maximal ; par son attitude, la partie défenderesse aurait en effet aggravé les frais de défense du demandeur et ce d'une manière tout à fait vexatoire par rapport aux engagements pris ; il réclame 6.000,00 EUR ;

le Tribunal est d'avis que l'indemnité n'est pas justifiée, le caractère vexatoire n'est pas établi.

PAR CES MOTIFS,

Le tribunal déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

En conséquence :

- Condamne la défenderesse au paiement des sommes suivantes :
 - o au titre de régulation de l'indemnité compensatoire de préavis
2.750,06 EUR
 - o au titre d'indemnité de stabilité d'emploi 69.458,34 EUR
 - o au titre de deux jours de rémunération 458,00 EUR ;

- Condamne la partie défenderesse aux intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes (brutes) ainsi qu'aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 3.000,00 EUR.

Ainsi jugé par la 2^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles à laquelle étaient présents et siégeaient :

Madame F. HUBERT, juge;

Monsieur O. WILLOCX, juge social employeur;

Monsieur J. DE BACKER, juge social employé;

Et prononcé à l'audience publique du 16 mars 2010,
à laquelle étaient présents :

Madame F. HUBERT, juge,

assisté par Monsieur K. VAN HECKE, greffier assumé.

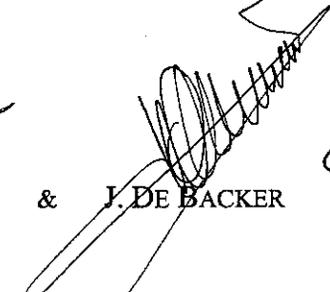
employé au greffe du tribunal de ce siège assumé en qualité de greffier par le Magistrat, conformément à art. 329 du Code judiciaire, les greffiers en chef et greffiers se trouvant dans l'impossibilité de siéger

Le greffier,

Les juges sociaux,

Le juge,


K. VAN HECKE


O. WILLOCX & 
J. DE BACKER


F. HUBERT