R.G. 07/186.150/A Code 101 Rép. 41 / 2010

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE CHARLEROI
Section de Binche (Ressaix)

JUGEMENT prononcé en audience publique de la 9ème chambre

En cause de : **Madame P D**

partie demanderesse,
comparaissant par Maître J.Mommerency, avocat à 7100 La Louvière, 156, rue Hamoir.

Contre : **La SOL Spa Filiale Belge** d'une société étrangère de droit italien SOL Spa,
dont le siège social était situé en Italie à 20052 Monza, 1, Piazza Diaz et actuellement 27, Via Borgazzi,
inscrite à la BCE sous le n° 0444.282.071,
dont le siège d'exploitation est situé
Zone Industrielle de Feluy, Zone B,
7180 Seneffe

partie défenderesse,
comparaissant par Maître Bouvier, avocat à 5000 Beez, 40, avenue Reine Elisabeth.

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

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, usage de la langue française ayant été fait.

Vu le dossier de procédure.

Vu la citation introductive d'instance de l'huissier de justice suppléant François-Michel Huwart remplaçant Jean-Michel Skwara, de résidence à Manage, en date du 14 septembre 2007.

Vu l'ordonnance de fixation sur pied de l'article 747 §2 du code judiciaire en date du 30 juillet 2008.

Vu les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 17 novembre 2008.

Vu les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 20 février 2009.

Vu les conclusions additionnelles de la partie défenderesse reçues au greffe le 27 avril 2009.

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 29 juin 2009.

Vu les conclusions en répliques et de synthèse de la partie défenderesse reçues au greffe le 28 août 2009.

Vu les dossiers des parties.

Vu l'échec de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du code judiciaire, échec acté au plumitif de l'audience du 9 octobre 2009.

Entendu les conseils des parties en leurs explications et plaidoiries lors de l'audience publique du 9 octobre 2009.

1. Objet de la demande.

L'action introduite par citation du 14 septembre 2007 et telle que précisée par conclusions du 29 juin 2009, tend à la condamnation de la partie défenderesse à payer à la demanderesse :

- la somme brute de 3.754,86 €, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,
- la somme nette de 25.000 €, à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier,
- augmentées des intérêts légaux et judiciaires,
- outre les frais et dépens,
- le tout assorti de l'exécution provisoire.

Elle vise à titre subsidiaire à ordonner la comparution personnelle des parties.

2. Faits.

D'après Madame D , la société défenderesse est une entreprise de production, de vente et de commerce de gaz industriels, médicaux et autres. Elle occupe une trentaine de travailleurs et est subdivisée en quatre départements : qualité, vente, logistique et nouvelles typologies de produits finis.

Madame D et la société Sol S.p.a. ont signé un contrat le 18 juin 1999 (p.2 a du dossier Sol).

Ce contrat prévoyait notamment :

- l'entrée en fonction le 21 juin 1999,
- les fonctions d'adjointe logistique,
- une rémunération de 95.000 Frs par mois, un treizième mois, et une intervention dans le coût des frais de transport.

Un avenant à ce contrat a été établi le 2 janvier 2000 concernant l'octroi de titre-repas (p.2 b du dossier Sol).

Par lettre recommandée du 19 septembre 2006, l'employeur a licencié Madame D en ces termes :

« Nous vous informons par la présente de notre décision de rompre notre contrat de travail, et ce à partir de ce jour, le 19 septembre 2006 avec effet immédiat sans prestation de préavis.
L'indemnité de rupture qui vous est due, pour 11 mois de rémunération, vous sera versée... » (p.3 du dossier Sol).

Par lettre recommandée du 25 septembre 2006, l'employeur a adressé à Madame D son état de salaire du mois de septembre 2006 comprenant les indemnités de rupture (p.7 du dossier Sol).

Etaient joints deux exemplaires d'un accord relatif au montant des indemnités (p.6 du dossier Sol).

Le formulaire C4 a été complété par l'employeur le 2 octobre 2006 (p.8 du dossier D).

Le motif du chômage repris sur ce formulaire est le suivant : « Inadéquation entre le comportement et le mode de management de la personne et l'évolution de la fonction au sein de la société ».

Madame D n'a pas signé pour accord les documents adressés par l'employeur le 25 septembre 2006. Elle a adressé une lettre recommandée le 6 octobre 2006 rédigée comme suit :

« Je suis d'accord sur l'estimation du délai de 11 mois toutefois en ce qui concerne la base de calcul de l'indemnité de rupture, mon conseil m'indique que vous avez omis d'intégrer la prime de garde mensuelle fixe de 495,79 € (précédemment reprise sous l'appellation prime de nuit). Cette prime fait partie du salaire mensuel fixe. L'indemnité de rupture doit être calculée en tenant compte du dernier salaire brut mensuel de 4.613,05 € » (p.4 du dossier Sol).

Par lettre du 27 octobre 2006, l'organisation syndicale de Madame D a confirmé l'accord de celle-ci sur l'estimation de la durée du préavis et son désaccord sur le motif indiqué au C4 et sur le calcul de l'indemnité de préavis (p.10 du dossier D).

Un échange de courrier a suivi où l'employeur précisait d'une certaine manière qu'il devait y avoir accord sur tout ou sur rien (p.12 à 18 du dossier D).

Un accord n'est pas intervenu et citation a été lancée.

3. Recevabilité.

La partie défenderesse invoque une erreur de dénomination sociale contenue dans la citation pour conclure à l'irrégularité de la citation et à l'irrecevabilité de la demande.

La citation vise « la succursale d'une société étrangère de droit italien SOL CRIOGENICI VIVISOL dont le siège social en Italie est sis à Monza, Piazza Diaz, 1,

inscrite à la BCE sous le n° 0444.282.071, dont le siège d'exploitation en Belgique est établi à 7181 Seneffe, Zone industrielle de Feluy (Zone B) ».

La citation a été reçue par Madame N M se présentant comme employée de la société.

Dès le 21 septembre 2007, Me Bouvier s'est présenté comme le conseil de la partie défenderesse et a sollicité le renvoi au rôle pour mise en état (p.2 du dossier de procédure).

Le 27 juin 2008, Me Bouvier adressait une note d'observations à la requête en fixation déposée par son adversaire, note où il précisait l'intitulé exact, selon lui, de sa cliente, ex-employeur de la demanderesse (p.7 du dossier de procédure).

Par la suite, il a chaque fois conclu et comparu pour la SOL S.p.a. Filiale Belge d'une société étrangère de droit italien SOL S.p.a., dont le siège social était situé en Italie à 20052 Monza, 1, Piazza Diaz et actuellement 27, Via Borgazzi, inscrite à la BCE sous le n° 0444.282.071, dont le siège d'exploitation est situé Zone Industrielle de Feluy, Zone B, 7180 Seneffe.

La simple erreur de dénomination de la partie citée n'entraîne pas la nullité de la citation et l'irrecevabilité de la demande dans la mesure où la partie citée n'a pu se méprendre sur la portée de la citation et n'a subi aucun préjudice (La jurisprudence du code judiciaire commentée, L'instance, sous la coordination de D. Mougenot, La Charte 2008, p.345 et 346 et jurisprudence citée ; C.T. Liège, 13 novembre 1997, R.G. n°25.160/96 et 25.567/97, publiée en sommaire dans C.D.S., 1998, p.149 ; T.T. Mons, 12 janvier 2009, R.G. 07/185534, disponible sur juridat).

En effet, l'article 861 du code judiciaire précise que « le juge ne peut déclarer nul un acte de procédure que si l'omission ou l'irrégularité dénoncée nuit aux intérêts de la partie qui invoque l'exception. »

En l'espèce la SOL S.p.a. Filiale Belge d'une société étrangère de droit italien SOL S.p.a. ne peut prétendre avoir subi aucun grief du fait de l'erreur commise.

Le Tribunal estime que c'est bien la SOL S.p.a. Filiale Belge d'une société étrangère de droit italien SOL S.p.a. qui devait être mise à la cause et que, sous réserve de cette correction, la demande est recevable.

4. Fondement.

4.1. Solde de l'indemnité compensatoire de préavis.

Les parties sont d'accord pour considérer que la durée du préavis convenable qui aurait dû être notifié à Madame D est de 11 mois.

Les parties sont en désaccord en ce qui concerne le montant de la rémunération de base à prendre en considération.

Il convient donc que le Tribunal détermine la rémunération de base à prendre en considération.

Si on compare les calculs des parties, les points de désaccord sont les suivants :

a. prime de fin d'année et pécule de vacances sur les primes de garde,
b. évaluation de l'avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de société,
c. intégration d'un complément extra-légal d'allocations familiales,
d. intégration d'un montant forfaitaire de frais.

4.1.1. prime de fin d'année et pécule de vacances sur les primes de garde.

En ce qui concerne la base de calcul du pécule de vacances, les diverses primes qui sont soumises aux cotisations sociales, au titre de rémunération, doivent être prises en considération (Claeys et Engels, Licenciement et Démission, Kluwer 2008, p.720, n°1388).

Le même raisonnement doit être adopté en matière de prime de fin d'année.

4.1.2. évaluation de l'avantage en nature consistant en la mise à disposition d'un véhicule de société.

La jurisprudence considère l'usage privé d'une voiture de société comme un avantage qui doit être pris en compte dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

C'est la valeur de jouissance et l'avantage qui en découle qui doivent être pris en compte et pas la charge imposée à l'employeur (van Eeckhoutte et Neuprez, Compendium social, 2008-2009, Tome 2, n° 3978, p.2041 et jurisprudence citée).

En l'espèce, la société a mis une Audi A4 à disposition de Madame D

Le Tribunal estime cet avantage en nature à la somme mensuelle de 350 €. Ce montant correspond à l'évaluation faite par la jurisprudence (van Eeckhoutte et Neuprez, Compendium social, 2008-2009, Tome 2, n° 3978, p.2042 et jurisprudence citée ; Claeys et Engels, Licenciement et Démission, Kluwer 2008, p.715, n°1379).

4.1.3. Intégration d'un montant extra-légal d'allocations familiales

Les prestations sociales, telles que des allocations familiales versées par une entreprise doivent être considérées comme faisant partie de la rémunération et doivent par conséquent être prises en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis (Claeys et Engels, Licenciement et Démission, Kluwer 2008, p.725, n°1399).

4.1.4. intégration d'un montant forfaitaire de remboursement de frais.

Une indemnité de frais constitue de la rémunération et doit dès lors être comprise dans l'indemnité de préavis, lorsqu'elle ne couvre pas des frais réels (van Eeckhoutte et Neuprez, Compendium social, 2008-2009, Tome 2, n° 3980, p.2062 et jurisprudence citée).

L'employeur ne prétend pas en l'espèce que Madame D avait uniquement droit à ce montant lorsqu'elle apportait la preuve d'engagement de certains frais.

Il y a lieu dès lors de considérer ce montant comme faisant partie de la rémunération de base.

4.1.5. Calcul.

Le calcul effectué par Madame C doit donc être repris comme suit :

- rémunération de base (y compris 13ème mois et pécule de vacances) : 4.117,26 € + 495,79 € = 4.6113,05 € x 13,92 /12 = 5.351,13 €

- - complément d'allocations familiales : 99,79 €
- - mise à disposition du véhicule pour usage privé : 350,00 €
- - remboursement forfaitaire de frais : 300,00 €
- - quote part patronale chèques repas : 81,40 €
- - quote part patronale assurance groupe : 95,29 €
- - quote part patronale assurance hospitalisation : 13,00 €

Total : 6.290,61 €.

6.290,61 € x 11 mois = 69.196,71 €

Sur ce montant, une somme de 67.641,85 € a déjà été payée.

Un solde de 1.554,86 € reste dû et les intérêts légaux sur cette somme à dater du 19 septembre 2006 jusqu'à parfait paiement.

4.2. Dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Il est de jurisprudence constante que l'exercice d'un droit peut se révéler excessif et être constitutif d'un abus de droit.

A défaut de règle particulière inscrite dans la loi du 3 juillet 1978, excepté l'article 63 qui ne concerne toutefois que les travailleurs liés par un contrat de travail d'ouvrier, et en vertu dès lors des principes généraux du droit civil, l'abus de droit s'analyse, soit comme une faute extra-contractuelle fondée sur l'article 1382 du code civil, notamment en cas de violation de l'obligation de prudence qui s'impose à toute personne, soit en une faute contractuelle en vertu du principe de l'exécution de bonne foi des conventions consacré par l'article 1134 du code civil, lequel interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci (T.T. Charleroi, 27 juin 2005, R.G. 158.437, inédit).

Il est généralement admis que l'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif, ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve que l'acte juridique que constitue la rupture, soit est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit est révélateur d'une intention de nuire, soit détourne le droit de sa finalité économique ou sociale, soit révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatoire de préavis (C.T. Mons, 14 mai 1992, C.D.S., 1993, p.72 ; C.T. Bruxelles, 21 avril 1993, J.T.T.1994,

p.84 ; C.T. Liège, 18 octobre 1999, J.T.T., 2000, p.378).

En l'espèce, Madame D se borne à prétendre sans l'établir que les motifs invoqués par l'employeur sont inexacts et à prétendre de manière unilatérale (p.20 du dossier D) sans l'établir qu'elle a été licenciée en raison de l'attitude machiste de son supérieur hiérarchique Monsieur C

Il résulte des documents déposés par les parties (p.21 à 24 et 28 du dossier D , p.6 et 7 du dossier Sol) que des difficultés d'organisation et de gestion d'équipes et du travail existaient au sein de la société et de la subdivision dans laquelle Madame D travaillait depuis novembre 2005.

Suite à ces difficultés, l'employeur a pris la décision de licencier Madame D

Il a mentionné ce motif sur le formulaire C4.

Le Tribunal ne peut que constater que la preuve n'est pas rapportée ni d'un comportement abusif dans le chef de l'employeur, ni d'un dommage particulier ni d'un lien de causalité entre ce comportement abusif et le dommage particulier.

Vu les éléments figurant au dossier, le Tribunal considère inutile d'ordonner la comparution personnelle des parties.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

4.3. Frais et dépens.

Chacune des parties a liquidé ses frais et dépens en prenant en considération l'indemnité de base pour une demande évaluée entre 20.000 € et 40.000 €, soit 2.000 €.

Le Tribunal considère devoir octroyer à la partie demanderesse seulement le montant de 900 €, eu égard au fait qu'elle n'a obtenu gain de cause que sur partie d'un chef de demande (sur la répartition des dépens en cas de victoire partielle : B. De Coninck et J.F. van Drooghenbroeck, Indemnité de procédure et répartition des dépens, J.T., 2008, p.581 et suivantes).

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant contradictoirement ,

Dit la demande recevable.

Dit le chef de demande relatif au solde de l'indemnité compensatoire de préavis partiellement fondé

R.G. 07/186.150/A Code 101 Rép. 41 / 2010

Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse la somme brute de 1.554,86 €, augmentée des intérêts légaux du 19 septembre 2006 jusqu'à parfait paiement.

Déboute du surplus de ce chef de demande.

Dit le chef de demande relatif aux dommages et intérêts non fondé.

En déboute la demanderesse.

Condamne la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance liquidés pour la partie demanderesse à la somme de 1.021,62 €.

Dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution du présent jugement.

Ainsi rendu et signé par la **9ème chambre** du Tribunal du Travail de Charleroi, section de Binche (Ressaix), composée de:

Mme D.MOINEAUX,	Présidente du Tribunal du travail, présidant la chambre,
Mr MARLIER	Juge social suppléant au titre d'employeur,
Mme LEQUEUX	Juge social au titre de travailleur employé,
M. P.CARLU	Greffier

CARLU LEQUEUX MARLIER MOINEAUX

Et prononcé à l'audience publique du **DOUZE JANVIER DEUX MILLE DIX** de la **9ème chambre** du Tribunal du travail de Charleroi, section de Binche (Ressaix) par Mme D.MOINEAUX, Présidente du Tribunal du travail, président de la chambre, assistée de M. P.CARLU, Greffier,

Le Greffier

P.CARLU,

La Présidente,

D.MOINEAUX

En application de l'article 785 du Code judiciaire, il a été constaté l'impossibilité pour Monsieur MARLIER, de signer le présent jugement.