

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 09 FÉVRIER 2011

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

En cause de:

S

C

Partie appelante, comparissant en présence de Maître Zians Guido,
avocat à Saint Vith,

Contre :

PFIZER SA, ayant son siège à 1050 Ixelles, Boulevard de la Plaine,
17,

Partie intimée, représentée par Maître Borlée Marie-Noëlle loco
Maître Gielen Annelies, avocat à Antwerpen.

★

★

★

I. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame S a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Pfizer à lui payer :

- à titre d'indemnité de préavis, un montant de 565.552,40 € brut;
- à titre de dommages et intérêts pour abus de droit, un montant de 50.000 € brut,
- à titre de pécules de vacances au prorata sur bonus 2006 et sur bonus 2007, un montant respectif de 4.694,04 € et de 1.955,85 € brut,
- à titre de frais liés au statut d'expatriée de la demanderesse, un montant de 31.720,33€ brut,
- à titre d'augmentation de salaire et de diminution injustifiée de bonus un montant provisoire de 1€ ;

Madame S a également sollicité la condamnation de la SA Pfizer à lui offrir un service d'outplacement et à lui fournir une assistance fiscale pour la déclaration des sommes payées en raison de son occupation en Belgique.

Par un jugement du 24 avril 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant contradictoirement ,

Dit la demande recevable et partiellement fondée,

En conséquence, condamne la sa PFIZER à payer à madame C S la somme de 4.275 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis augmentée des intérêts légaux et judiciaires à dater du 2 mai 2007.

Rejette pour le surplus les autres chefs de demande ;

Condamne la sa PFIZER aux frais de citation liquidés à la somme de 144,56 € et à l'indemnité de procédure fixée à la somme de 650 € .»

II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

Madame C S a fait appel de ce jugement le 2 octobre 2009.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement aurait été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 4 novembre 2009, prise à la demande conjointe des parties.

La SA Pfizer a déposé ses conclusions le 8 janvier 2010, le 7 mai 2010 et le 9 août 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame C S a déposé ses conclusions le 5 mars 2010 et le 14 juillet 2010, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 8 décembre 2010. La Cour a autorisé Madame C S à déposer au greffe la traduction des pièces en langue allemande, ce qui fut fait. La cause a été prise en délibéré le 22 décembre 2010.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Madame C S demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles et de condamner la SA Pfizer à lui payer les montants suivants :

- 565.552,40 euros brut à titre d'indemnité de préavis, dont à déduire la somme de 274.276,02 euros brut déjà payée à ce titre,
- 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour abus de droit,
- 4.694,04 euros brut constitués au pro rata du pécule de vacances sur bonus 2006,
- 1.955,85 euros brut constitués au pro rata du pécule de vacances sur bonus 2007,
- 31.720,33 euros à titre de frais liés à son statut d'expatriée,
- un euro provisionnel à titre d'augmentation de salaire,
- un euro provisionnel à titre de diminution injustifiée du bonus,

à majorer des intérêts ainsi que des dépens.

L'appel incident

La SA Pfizer interjette appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qui concerne l'évaluation du salaire annuel sur base duquel il faut calculer l'indemnité compensatoire de préavis. Elle demande à la Cour de fixer ce salaire annuel de base à 170.452,25 euros brut.

IV. LES FAITS

Madame C S a été engagée par la GmbH Pfizer, société de droit allemand, à partir du 1^{er} mars 1988 dans le cadre d'un contrat de travail à durée

indéterminée, en qualité de conseillère médicale pour les antibiotiques hospitaliers.

Elle a fait carrière au sein de l'entreprise. En janvier 2004, elle a été promue directrice des affaires pour les pays balkaniques. Elle a en outre assumé la fonction de directeur général de Pfizer Croatie d'octobre 2004 à mars 2005.

Une restructuration a eu lieu au sein de la GmbH Pfizer en 2006. Il a été proposé à Madame C S soit d'être licenciée moyennant les avantages stipulés dans un plan social, soit d'entrer au service de la SA Pfizer en Belgique, auprès de laquelle le bureau régional où elle travaillait était transféré. Madame C S fit choix de la deuxième option.

Il a été mis fin de commun accord au contrat de travail entre Madame C S et la GmbH Pfizer et un nouveau contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre Madame S et la SA Pfizer le 10 juillet 2006, pour prendre cours le 1^{er} septembre 2006. Ce contrat de travail attribuait à Madame S la fonction de « Business Director Balkan Region CEER ». L'ancienneté acquise depuis le 1^{er} mars 1988 y a été reprise.

En avril 2007, la SA Pfizer décida de fusionner la fonction de Madame C S avec une autre fonction similaire. La société choisit de maintenir l'autre directeur en poste.

Madame C S en fut informée le 16 avril 2007 et fut immédiatement dispensée de prestations. La SA Pfizer mit fin à son contrat de travail le 2 mai 2007.

Une indemnité compensatoire de préavis de 274.276,02 euros lui a été payée.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1.1. Le préavis

En cas de désaccord entre les parties, il incombe aux juridictions du travail de fixer la durée du préavis ou l'indemnité compensatoire de préavis (article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). La durée du préavis doit tenir compte des éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62).

Au moment de son licenciement, Madame C S était âgée de 47 ans et 10 mois. Elle avait une ancienneté de 19 ans et 2 mois et exerçait une fonction de direction.

Sa rémunération annuelle brute s'élevait à 181.497,89 euros selon le calcul suivant :

- salaire de base : 124.850,01 euros
- bonus et pécule de vacances sur bonus : 35.294,04 euros
- chèques-repas : 1.080,20 euros
- prime patronale au fonds de pension : 13.313,64 euros
- usage privé voiture de société et carburant : 6.000 euros
- usage privé du GSM : 600 euros
- usage privé du PC : 360 euros
- total : 181.497,89 euros

C'est à juste titre que le Tribunal a évalué l'avantage que constitue l'usage privé du véhicule de société et d'une carte de carburant à 500 euros par mois, compte tenu de la cylindrée du véhicule et de trajets fréquents vers l'Allemagne.

Madame S. pouvait faire usage du GSM de la société à des fins privées, de manière raisonnable. La Cour évalue cet usage à 50 euros par mois.

Il est d'usage, sauf disposition contraire qui n'existe pas en l'espèce, qu'un PC portable puisse également être utilisé à des fins privées. L'évaluation faite par Madame C. S., à savoir 30 euros par mois, n'est pas exagérée.

Madame C. S. ne prouve en revanche pas l'utilisation privée de son Blackberry, normalement destiné à un usage professionnel.

Les frais de représentation ne constituent pas de la rémunération mais le remboursement de frais propres à l'employeur, à moins que le travailleur n'établisse qu'il s'agit d'une rémunération déguisée. Le seul fait qu'ils soient fixés de manière forfaitaire n'exclut pas qu'il s'agisse d'un remboursement de frais. Les fonctions exercées par Madame C. S. pouvaient nécessiter des frais de représentation. Madame C. S. n'établit pas le caractère rémunérateur du remboursement de frais.

Madame C. S. demande l'intégration, dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis, de 4.000 options d'achat d'actions et de 800 actions réservées qui lui ont été attribuées en avril 2007. Selon les termes de l'article 39, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'assiette de l'indemnité de congé comprend la rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat. La rémunération en cours et les avantages acquis en vertu du contrat ne font partie de l'assiette de l'indemnité de congé qu'à condition d'être déterminables, c'est-à-dire que leur montant, ou à tout le moins leur montant minimum, doit pouvoir être déterminé au moment du licenciement (Cass., 9 mars 1992, JTT, p. 219). En l'occurrence, la valeur des options d'achat d'actions et des actions réservées reçues par Madame C. S. est indéterminable, à telle enseigne qu'elle-même ne l'a pas fixée, après près de trois ans de procédure. Il ne peut dès lors pas en être tenu compte pour déterminer la durée du préavis.

Compte tenu de ces différents éléments, la Cour évalue le délai de préavis raisonnable à 24 mois.

Il n'y a pas lieu de majorer ce délai par analogie aux dispositions du plan social contenu dans la convention collective de travail conclue le 3 avril 2007 au sein de la SA Pfizer. En effet, l'article 1^{er} de cette convention exclut les membres de la direction de son champ d'application. Cette différence de traitement entre les membres du personnel de direction et les autres employés n'est pas discriminatoire dans la mesure où leur situation respective sur le marché du travail, en cas de licenciement collectif, est différente.

Enfin, l'article 2 du contrat de travail conclu entre les parties ne prévoyait pas une occupation d'une durée minimale de 5 à 7 ans, mais bien une prévision d'occupation pour cette durée *au maximum*. Il n'y a dès lors pas lieu de majorer la durée du préavis en fonction de cette clause du contrat de travail.

1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

La SA Pfizer est redevable à Madame C : S d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 24 mois de rémunération, sous déduction de ce qu'elle a déjà payé.

Elle a déjà payé 274.276,02 euros brut (dispositif des conclusions de Madame C : S) ainsi qu'une partie de la prime patronale au fonds de pension, correspondant à la couverture « vie » durant 24 mois (pièce 11 de la SA Pfizer). Après déduction la prime patronale destinée à la couverture vie, la rémunération annuelle qui forme l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 172.912,25 euros brut (181.497,89 € - 8.585,64 €).

Le solde d'indemnité compensatoire de préavis encore dû à Madame C : S est de 71.548,48 euros (172.912,25 € x 2 - 274.276,02 €).

La SA Pfizer ne conteste plus que les intérêts sur le solde d'indemnité compensatoire de préavis doivent être calculés sur le montant brut conformément à l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

2. Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit

Madame C : S estime que les circonstances dans lesquelles la SA Pfizer a mis fin à son contrat de travail confèrent au licenciement un caractère abusif. Elle lui reproche en particulier :

- de l'avoir licenciée à peine 8 mois après son arrivée en Belgique alors que la période d'occupation prévue était de 5 à 7 ans,
- de ne pas lui avoir proposé l'un des postes à pourvoir correspondant à son profil,
- d'avoir porté atteinte à sa réputation.

2.1. Principes

Avant d'examiner ces griefs en détails, la Cour rappelle qu'en droit belge, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un

contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment sans conditions ni formalités particulières, hormis le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Chaque partie dispose en principe du pouvoir de mettre fin au contrat de travail sans avoir à justifier des motifs de sa décision (sauf certaines exceptions sans intérêt en l'occurrence) (article 32, 3°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). La seule obligation prévue en droit du travail consiste à respecter le préavis légal ou à payer l'indemnité compensatoire de préavis correspondante.

La rigueur de ces principes se trouve tempérée par le recours aux règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail. En vertu de ces règles, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère. L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, JTT, 2066, p. 155).

Les circonstances qui ont entouré le licenciement peuvent, lorsqu'elles sont manifestement fautives, conférer un caractère abusif à l'exercice du droit de licencier.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à l'employé qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve (article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire).

Si une faute est établie dans le chef de l'employeur, l'employé doit encore prouver l'existence d'un dommage et le lien de causalité entre la faute et le dommage dont il se prévaut. L'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail. L'indemnité pour abus de droit est destinée à couvrir un dommage extraordinaire qui n'est pas causé par le congé lui-même (Cass., 26 septembre 2005, JTT, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, JTT, p. 410).

2.2. Application des principes en l'espèce

L'article 2 du contrat de travail signé entre les parties n'indique pas de durée minimale d'occupation, mais bien une durée maximale estimée à 5 à 7 ans. Madame C S ne peut se prévaloir d'un engagement de la SA Pfizer de la garder en service durant 5 à 7 ans.

Madame C S ne conteste pas que le motif de son licenciement réside dans la fusion de sa fonction avec une fonction similaire exercée à Bruxelles par un autre directeur. Le licenciement a donc été opéré dans l'intérêt de l'entreprise, et le choix du directeur à conserver en service relevait de la libre appréciation de la SA Pfizer.

L'article 2 du contrat de travail prévoyait qu'à la fin de la mission en Belgique, évaluée à 5 à 7 ans, Madame C S se verrait proposer un autre poste au sein du groupe, à condition qu'un poste lui convenant existe à ce moment. En cas de désaccord sur les conditions de cette nouvelle affectation, il

serait mis fin au contrat de travail dans le respect des dispositions de la loi du 3 juillet 1978.

Il ressort de la pièce 9 du dossier de Madame C S que le poste de Country Manager de Pfizer Slovaquie, susceptible de lui convenir, était vacant en avril 2007 et que Madame C S a discuté avec ses supérieurs hiérarchiques de l'opportunité de se porter candidate à cette fonction. Elle a décidé de ne pas le faire, même après avoir été informée, le 16 avril 2007, de la perte de sa fonction à Bruxelles. La SA Pfizer a ainsi satisfait à son obligation de proposer un autre poste vacant à Madame C S

Enfin, aucun élément du dossier n'indique que la SA Pfizer aurait porté atteinte à la réputation de Madame C S. Le seul fait d'être licenciée ne porte pas atteinte à la réputation d'une personne, même s'il est compréhensible qu'elle le ressente durement.

En conclusion sur ce point, c'est à juste titre que le Tribunal a déclaré la demande de dommages et intérêts non fondée.

3. Quant au pécule de vacances sur les bonus

Il ressort de la pièce 12 du dossier de la SA Pfizer que le pécule de vacances de départ payé à Madame C S a été calculé sur la base de la rémunération mensuelle, du 13^{ème} mois et des bonus payés à Madame S en 2007 pour les exercices 2006 et 2007.

C'est à juste titre que le Tribunal a déclaré la demande non fondée.

4. Quant au remboursement de frais d'expatriée

La loi ne prévoit pas la prise en charge, par l'employeur, de frais consécutifs à la rupture du contrat de travail, que ce soit pour un travailleur expatrié ou pour tout autre travailleur. L'indemnité compensatoire de préavis, à caractère forfaitaire, est réputée couvrir tout le dommage résultant de la rupture du contrat de travail.

Madame C S doit donc établir que la SA Pfizer se serait engagée à rembourser les frais en question. Elle fonde sa demande sur la pièce 4 de son dossier.

A l'examen de cette pièce, il apparaît qu'elle concerne les conditions fixées par Pfizer pour le transfert d'une partie de son personnel de l'Allemagne vers Bruxelles en 2006, lors de la concentration du CEER RO Team à Bruxelles. Il s'agit de la restructuration à l'occasion de laquelle il a été mis fin de commun accord au contrat de travail qui existait entre Madame C S et la GmbH Pfizer, et un nouveau contrat de travail a été conclu entre Madame C S et la SA Pfizer. La pièce spécifie clairement qu'elle vise le transfert de l'Allemagne vers Bruxelles en 2006. Elle ne vise pas le retour de Bruxelles vers l'Allemagne ultérieurement.

De surcroît, il est expressément indiqué que tous les avantages prévus prendront immédiatement fin si Pfizer met fin au contrat de travail (page 10).

Madame C S ne peut dès lors pas puiser dans ce document de droit au remboursement de frais consécutifs à la cessation de son contrat de travail en Belgique.

L'appel n'est pas fondé sur ce point.

5. Quant à la diminution de la hausse de salaire et du bonus

Madame C S reproche à la SA Pfizer d'avoir limité son augmentation de salaire en 2007 à 2 % et de lui avoir attribué un bonus diminué.

Madame C S n'établit cependant pas qu'elle aurait eu droit à une augmentation de salaire plus importante, ni à un bonus d'un montant supérieur.

Sa demande n'est dès lors pas fondée. Le jugement doit être confirmé sur ce point.

6. Quant aux dépens

Les dépens de première instance et d'appel doit être mis à charge de la partie qui a perdu le procès. Si chaque partie a partiellement obtenu gain de cause, les dépens peuvent être répartis entre les parties et compensés dans la mesure appréciée par le juge (article 1017 du Code judiciaire).

Les frais de citation ont déjà été mis à charge de la SA Pfizer par le jugement, qui n'est pas critiqué sur ce point.

Pour le reste, les dépens comportent l'indemnité de procédure dont le montant doit être fixé en fonction du montant de la demande conformément à l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire. Vu le montant de la demande, l'indemnité de procédure est de 7.000 euros pour chacune des instances.

Madame C S n'a obtenu gain de cause que sur une partie de sa demande. Il y a lieu de répartir l'indemnité de procédure entre les parties et de procéder à une compensation de sorte qu'il ne subsiste pas de solde dû à titre d'indemnité de procédure.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare les appels recevables ;

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Déclare l'appel principal et l'appel incident partiellement fondés ;

Réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce chef de demande;

Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence de 71.548,48 euros brut, et non fondée pour le surplus ;

Condamne la SA Pfizer à payer à Madame C S la somme de 71.548,48 euros brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, augmentée des intérêts calculés au taux légal à partir du 2 mai 2007 ;

Quant aux dommages et intérêts pour abus de droit :

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce chef de demande ;

Quant au pécule de vacances sur bonus :

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce chef de demande ;

Quant au remboursement de frais d'expatriée :

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce chef de demande ;

Quant à la diminution de l'augmentation de salaire et du bonus :

Déclare l'appel non fondé ;

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce chef de demande ;

Quant aux dépens :

Confirme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA Pfizer à rembourser à Madame C S les frais de citation ;

Réforme le jugement en ce qu'il a condamné la SA Pfizer à payer à Madame C S 650 euros à titre d'indemnité de procédure ;


Statuant à nouveau, répartit et compense l'indemnité de procédure entre les parties ; aucun solde ne reste dû à ce titre.

Ainsi arrêté par :

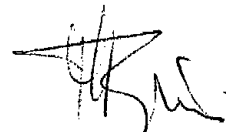
M^{me} F. BOUQUELLE
M. M. POWIS DE TENBOSSCHE
M. Ph. VAN MUYLDER
Assistés de
M^{me} M. GRAVET

Conseillère président la chambre
Conseiller social au titre d'employeur
Conseiller social au titre d'employé

Greffière



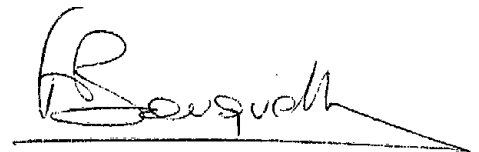
Ph. VAN MUYLDER



M. POWIS DE TENBOSSCHE



M. GRAVET




F. BOUQUELLE

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 9 février 2011, par :



M. GRAVET



F. BOUQUELLE

