

Rep.N°. 2013/2068.

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 16 JUILLET 2013

4<sup>ème</sup> Chambre

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

En cause de:

Monsieur B

**Appelant au principal,  
Intimé sur incident,**  
représenté par Maître Christophe Delmarcelle, avocat à Bruxelles.

Contre :

**La S.A. PRIVATE INSURER**, dont le siège social est établi à 1160  
Bruxelles, Avenue Tedesco, 7 ;

**Intimée au principal,  
Appelante sur incident,**  
représentée par Maître Pierre Deroubaix loco Maître Antoine Vanden  
Abeele, avocat à Bruxelles.

★

★

★

**Indications de procédure**

Monsieur B a fait appel le 13 février 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 6 décembre 2011.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 mars 2012, prise à la demande conjointe des parties.

La SA Private Insurer a déposé ses conclusions le 7 mai 2012, ses conclusions additionnelles le 6 septembre 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 7 janvier 2013, ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur B a déposé ses conclusions le 6 juillet 2012 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 7 novembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 4 juin 2013.

Monsieur Éric de Formanoir de la Cazerie, substitut général, a donné son avis oralement à l'audience publique du 4 juin 2013. La partie appelante réplique oralement et la partie intimée n'a pas répliqué à cet avis.

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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

**I. LES FAITS**

La SA Private Insurer est une entreprise d'assurance qui emploie une dizaine de personnes. Son activité se déroule principalement par voie informatique. Elle est dirigée par Monsieur L et Madame E

Monsieur E a été engagé par la SA Private Insurer à partir du 1<sup>er</sup> juin 2005 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employé responsable de l'informatique. Ses conditions de rémunération ont été fixées par la lettre d'engagement que la SA Private Insurer lui a adressée le 30 mai 2005 et que Monsieur B a signée pour acceptation le même jour.

Par un courrier du 11 juillet 2008, la SA Private Insurer a consenti à augmenter la rémunération mensuelle de Monsieur B de 500 euros brut à partir du 1<sup>er</sup> août 2008.

Le 19 mai 2009, la SA Private Insurer a adressé à Monsieur B un avertissement par lettre recommandée pour s'être absenté durant un après-midi sans avoir respecté la procédure de demande de congé.

Le 11 septembre 2009, la SA Private Insurer a adressé à Monsieur B une lettre relative à son comportement, lui reprochant de s'absenter régulièrement pendant les heures de bureau, d'avoir des accès de colère à l'encontre de ses collègues, de prendre congé de manière non planifiée sans

respecter les procédures, de n'accepter des projets qu'après de longues négociations de sorte que ses collègues font le travail à sa place, de ne pas avoir atteint les résultats attendus suite à l'audit IT, de montrer un manque de 'business understanding' et de 'helicopter view' en raison de l'absence de saine collaboration. Monsieur B a été convoqué à une réunion le 14 septembre 2009, accompagné de toute personne de son choix, en vue d'avoir une dernière conversation avant que d'autres mesures ne soient prises à son égard.

Le 14 septembre 2009, à 0 heure 27, Monsieur B s'est présenté au commissariat de police de Waterloo afin de déposer plainte contre Madame D pour harcèlement moral. À l'appui de sa plainte, il a déposé une note récapitulant ses griefs.

Le même jour, à 1 heure 43, Monsieur B a envoyé à la SA Private Insurer un courriel contenant sa réponse circonstanciée à la lettre du 11 septembre. Il a contesté point par point tous les griefs de son employeur. Il n'a pas fait état de la plainte pour harcèlement moral qu'il venait de déposer entre les mains de la police.

Le 14 septembre 2009, après une réunion de 8 heures 40 à 9 heures, la SA Private Insurer a notifié à Monsieur B son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à trois mois de rémunération. La SA Private Insurer a invoqué les motifs suivants à l'appui de sa décision : le non-accomplissement des tâches demandées, les accès de colère réguliers et le manque de respect à l'encontre de ses collègues ainsi que des absences régulières et injustifiées durant les heures de travail.

## **II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Monsieur B a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles la condamnation de la SA Private Insurer au paiement :

- de la somme brute de 98.923,12 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis égale à 11 mois de rémunération, sous déduction de l'indemnité compensatoire de préavis de 21.441,68 EUR versée le 18.09.2009, soit une indemnité complémentaire de préavis brute de 77.481,44 EUR ;
- des intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 77.481,44 EUR à compter du 14.09.2009, date du licenciement ;
- des intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis brute de 21.441,68 EUR versée le 18.09.2009 pour la période du 14.09.2009, date du licenciement, au 18.09.2009, date du paiement sur le compte du demandeur ;
- d'une indemnité forfaitaire de protection conforme à l'article 32 tredecies, §4 de la loi du 04.08.1996 sur le bien-être au travail, correspondant à six mois de rémunération, soit 51.383,57 EUR, majorée à 53.958,07 EUR par ses dernières conclusions, somme à majorer des intérêts de retard ;

- d'une indemnité de protection pour non-respect de la procédure d'information prévue en cas de licenciement collectif sous la Commission paritaire 306 des assurances correspondant à trois mois de salaire mensuel à titre d'indemnité de dommage, soit un montant de 21.007,26 EUR (7.200,42 EUR X 3), à majorer des intérêts de retard ;
- d'une somme de 6.394,25 EUR, soit 500,00 EUR X 5 pour 2008 et 500,00 EUR X 104,3352% (indexation au 01.01.2009) X 8,5 pour 2009) à titre d'arriérés de rémunération suite à l'engagement contractuel du 11.07.2008 pour la période du 01.08.2008 au 14.09.2009 ;
- des intérêts de retard sur les montants des rémunérations à payer ci-avant ;
- des arriérés de pécules de vacances sur les montants de rémunération impayée mentionnés ci-avant pour un montant provisionnel de 1.063,71 EUR, à majorer des intérêts de retard ;
- de la somme de 996,18 EUR à titre d'indemnité pour les arriérés de pécule de vacances sur les avantages de toute nature (abonnement, gsm, ordinateur portable), à majorer des intérêts de retard ;
- d'un montant provisionnel de 20.000,00 EUR au titre de dommages et intérêts pour compenser le dommage résultant de l'inexécution de l'engagement d'augmenter la rémunération de 500,00 EUR pour la période du 01.06.2005 au 01.08.2008 ;
- d'une indemnité de dommage nette de 28.952,42 EUR ou, à titre subsidiaire, de 9.049,43 EUR afin de compenser le dommage subi par le demandeur en raison du non-respect par la défenderesse de son engagement de mettre en place une assurance groupe ;
- des arriérés de pécules de vacances sur la rémunération déguisée constituée par l'indemnité de frais sur 5 années pour une somme totale provisionnelle de 4.716,52 EUR, à majorer des intérêts de retard ;
- des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire pour un montant de 5.000,00 EUR ;
- de la somme de 583,82 EUR à titre de complément de pécule de vacances simple anticipé.

Par un jugement du 6 décembre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant après un débat contradictoire :*

- *Déclare l'action recevable et partiellement fondée ;*

*En conséquence :*

*Condamne la partie défenderesse au paiement à Monsieur E*

- o *d'une indemnité complémentaire de préavis de 10 mois, soit 58.427,32 EUR bruts (déduction faite de ce qui a été payé par la défenderesse), à majorer des intérêts de retard depuis la date du licenciement, soit le 14.09.2009, jusqu'à complet paiement ;*
- o *de la somme de 6.394,25 EUR à titre d'arriérés de rémunération suite à l'engagement du 11.07.2008, à majorer des intérêts de retard depuis le 11.07.2008 jusqu'à complet paiement ;*

- de la somme de 1.063,71 EUR au titre d'arriérés de pécules de vacances sur les rémunérations impayées, à majorer des intérêts de retard ;
- de la somme de 583,82 EUR à titre de complément de pécule de vacances simple anticipé ;

- Déboute le demandeur du surplus de sa demande ;

*Condamne la SA Private Insurer aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 5.000,00€ ».*

La SA Private Insurer a acquiescé au jugement dans la mesure où il l'a condamnée à payer à Monsieur B. une indemnité complémentaire de préavis, des arriérés de rémunération majorés du pécule de vacances ainsi qu'un complément de pécule de vacances simple anticipé, ainsi que les intérêts sur ces sommes. Le jugement a été exécuté sauf en ce qui concerne l'indemnité de procédure.

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

#### L'appel principal

Monsieur B. fait partiellement appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles, dans la mesure où il a rejeté une partie de ses demandes.

Il demande à la Cour du travail de condamner la SA Private Insurer à lui payer :

- (i) la somme brute de **10.061,69 €** à titre d'indemnité complémentaire de préavis soit une indemnité de préavis de 89.930,69 € correspondant à 10 mois de rémunération (107.916,13 € / 12 x 10) sous déduction de l'indemnité compensatoire de préavis de 21.441,68 € versée le 18 septembre 2009 et de l'indemnité complémentaire brute de 58.427,32 € payée suite à l'acquiescement du jugement a quo ;
- (ii) les intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 10.061,69 €, à compter du 14 septembre 2009 date du licenciement ;
- (iii) les intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis brute de 21.441,68 € versée le 18 septembre 2009 pour la période du 14 septembre 2009 date du licenciement au 18 septembre 2009 date de paiement sur le compte du requérant ;
- (iv) une indemnité forfaitaire de protection conforme à l'article 32 tredecies §4 de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail correspondant à 6 mois de rémunération soit **53.958,07** (107.916,13 € / 12 x 6) à majorer des intérêts de retard ;
- (v) une indemnité de protection pour non-respect de la procédure d'information prévue en cas de licenciement collectif sous la commission paritaire 306 des assurances correspondant à 3 mois de rémunération à titre d'indemnité de dommage soit, à titre principal, un montant de **26.979,03 €** tenant compte de la même rémunération

- annuelle que celle utilisée pour l'indemnité de préavis soit (107.916,13 € / 12 x 3) ou, à titre subsidiaire, un montant de 21.007,26 € (soit 7.002,42 x 3) à majorer des intérêts de retard ;
- (vi) de la somme de 996,18 € à titre d'indemnité pour les arriérés de pécules de vacances sur les avantages de toute nature abonnement GSM et ordinateur portable à majorer des intérêts de retard ;
  - (vii) un montant de 20.000,00 € ou, subsidiairement, évalué ex aequo et bono, au titre de dommages et intérêts pour compenser le dommage résultant de l'inexécution de l'engagement d'augmenter la rémunération de 500 € pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2005 au 1<sup>er</sup> août 2008 ;
  - (viii) une indemnité de dommage nette de 26.323,08 € ou, à titre subsidiaire, de 8.226,18 € ou, à titre infiniment subsidiaire, évaluée ex aequo et bono afin de compenser le dommage subi par le requérant en raison du non-respect par l'intimée de son engagement à mettre en place une assurance de groupe ;
  - (ix) les arriérés de pécules de vacances sur la rémunération déguisée constituée par l'indemnité de frais sur 5 années pour une somme totale provisionnelle de 4.716,52 € à majorer des intérêts de retard ;
  - (x) les dépens en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code Judiciaire pour un montant de 10.000,00 € (montant de base de 5.000 € pour la procédure devant le Tribunal du travail et de 5.000 € pour la procédure d'appel) et les frais de citation pour la somme de 145,90 €;
  - (xi) les intérêts calculés sur les intérêts dus capitalisés au 17 septembre 2010 ; et
  - (xii) les intérêts calculés sur les intérêts dus capitalisés à la date de la requête d'appel.

#### L'appel incident

La SA Private Insurer interjette un appel incident du jugement en ce qu'il l'a condamnée aux dépens de la première instance.

#### **IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

##### **1. La demande de dommages et intérêts en compensation de l'augmentation de la rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2005 au 1<sup>er</sup> août 2008**

**Cette demande n'est pas fondée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le Tribunal du travail a condamné la SA Private Insurer à payer à Monsieur B des arriérés de salaire de 500 euros brut par mois à partir du 1<sup>er</sup> août 2008.

Monsieur B allègue avoir eu droit à une majoration de rémunération, à raison de 500 euros par mois, dès son entrée en service. Il lui incombe d'en apporter la preuve.

La lettre d'engagement, que Monsieur B a signée pour accord, indique clairement le montant de la rémunération mensuelle brute à partir de l'engagement et ne fait pas mention d'un treizième mois.

Monsieur B ne prouve pas l'existence d'un accord entre les parties pour majorer sa rémunération de 500 euros par mois ou d'un treizième mois, avant le 1<sup>er</sup> août 2008. Les éléments qu'il avance ne permettent pas de présumer un tel accord avec une certitude suffisante.

## **2. La demande de dommages et intérêts en compensation de l'assurance de groupe**

**Cette demande n'est pas fondée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La lettre d'engagement indiquait 'assurance de groupe extra-légale'. Il s'avère que la SA Private Insurer n'a pas souscrit d'assurance de groupe en faveur de son personnel, de sorte que Monsieur B n'a pas bénéficié d'une assurance de groupe.

C'est à juste titre que le Tribunal du travail a considéré que l'engagement pris par la SA Private Insurer n'a pas d'objet déterminé ni déterminable. Il est dès lors impossible d'en obtenir l'exécution forcée, pas plus que de fixer le montant d'une indemnisation.

## **3. Les dommages et intérêts compensant le pécule de vacances sur le GSM et l'ordinateur**

**La SA Private Insurer doit payer à Monsieur B 361,79 euros brut, à majorer des intérêts, à titre d'arriérés de double pécule de vacances sur l'usage privé du GSM et de l'ordinateur.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Le Tribunal du travail a décidé que Monsieur B bénéficiait d'un avantage consistant en l'usage privé d'un GSM et d'un ordinateur. La SA Private Insurer ayant acquiescé au jugement, elle ne peut soutenir à présent que l'usage privé n'était pas autorisé de sorte qu'il n'y aurait pas eu d'avantage rémunérateur.

Monsieur B évalue ces avantages à respectivement 500 euros et 600 euros par an, ce que la SA Private Insurer ne conteste pas.

En vertu de l'article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des

travailleurs salariés, l'employeur doit payer à l'employé qui prend ses vacances la rémunération normale afférente aux jours de vacances (le simple pécule de vacances) ainsi qu'un supplément égal à 1/12<sup>ème</sup> de 92 % de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours (le double pécule de vacances). L'article 38bis précise que pour l'application de cette disposition, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances.

Dès lors, la 'rémunération brute' qui sert d'assiette au pécule de vacances en cours de contrat de travail comprend tout avantage accordé par l'employeur en contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution du contrat de travail, à l'exclusion des avantages qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale, et pourvu qu'il fasse partie de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours (Cass., 26 septembre 2005, JTT, 2006, p. 43).

Les avantages en nature que constituent l'usage privé d'un GSM et d'un ordinateur portable constituent des éléments de la rémunération soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale ; ils n'en sont en effet exclus par aucune disposition (P. NILLES, M. STRONGYLOS, S. GILSON, « La notion de rémunération pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans le régime des travailleurs salariés : une vue d'ensemble », Regards croisés sur la sécurité sociale, dir. F. ETIENNE et M. DUMONT, Anthémis, CUP, 2012, p. 1067).

Dès lors, la SA Private Insurer était redevable du double pécule de vacances sur ces avantages en nature durant toute la relation de travail. En revanche, le simple pécule de vacances a déjà été accordé, sous forme du maintien de l'usage privé du GSM et de l'ordinateur pendant les vacances.

Les doubles pécules impayés s'élèvent à 1.100 euros x 1/12 x 92 % x 4,29 ans = 361,79 euros brut, à majorer des intérêts sur le brut à partir de la première mise en demeure.

La Cour ne modifie pas l'objet de la demande en condamnant la SA Private Insurer au paiement d'arriérés de pécule de vacances alors que Monsieur B demande la réparation d'un préjudice, car la condamnation au paiement des arriérés est prononcée à titre de réparation en nature du préjudice causé par le non-paiement des pécules de vacances (Cass., 22 janvier 2007, Chr.D.S., 2008, p. 443).

#### **4. La demande d'arriérés de pécule de vacances sur l'indemnité de frais**

**La SA Private Insurer doit payer à Monsieur B 710,42 euros brut, à majorer des intérêts, à titre d'arriérés de double pécule de vacances sur l'indemnité de frais.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur B fait valoir que l'indemnité forfaitaire de frais de 240 euros par mois dont il a bénéficié constituait une rémunération déguisée, qui doit donner lieu au paiement de pécules de vacances.

Comme il a déjà été exposé au point précédent, la 'rémunération brute' qui sert d'assiette au pécule de vacances en cours de contrat de travail comprend tout avantage accordé par l'employeur en contrepartie des prestations de travail effectuées en exécution du contrat de travail, à l'exclusion des avantages qui n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale, et pourvu qu'il fasse partie de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours (Cass., 26 septembre 2005, JTT, 2006, p. 43).

En vertu de l'article 19, § 2, 4°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les sommes qui constituent un remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur sont exclues de la notion de rémunération servant d'assiette aux cotisations de sécurité sociale. Par ailleurs, le remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur n'est pas accordé en contrepartie du travail. Pour ces deux motifs, ce remboursement de frais ne donne pas lieu à des pécules de vacances.

Encore faut-il vérifier si l'indemnité de frais forfaitaire constitue réellement un remboursement de frais propres à l'employeur ou s'il s'agit d'une rémunération déguisée.

En l'occurrence, la SA Private Insurer fait valoir que le forfait de 240 euros comprenait 25 euros pour l'utilisation du téléphone privé à des fins professionnelles et 215 euros couvrant des dépenses courantes liées à l'exécution des fonctions comme les frais de car-wash, les frais d'équipement et meubles de bureau à domicile et les frais de documentation.

L'intervention de l'employeur dans les frais de téléphone à domicile, à concurrence de 25 euros par mois, était prévue dans la lettre d'engagement. Il peut être admis qu'elle a pour but de couvrir des frais à caractère professionnel.

Il en va de même du car-wash, qui peut être évalué à 35 euros par mois.

Pour le reste, aucun élément du dossier ne permet de vérifier que Monsieur B a dû équiper et meubler un bureau à domicile ni acheter de la documentation pour le compte de la SA Private Insurer. Or, des dépenses de cet ordre sont aisément justifiables.

Par ailleurs, il ressort des pièces soumises à la Cour que l'indemnité forfaitaire de frais a été payée à Monsieur B même durant ses périodes de vacances, alors qu'aucun frais professionnel n'était engagé. Il a en outre bénéficié du remboursement de certains frais sur la base de justificatifs.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le forfait de 240 euros par mois est excessif. Une partie de ce montant, que la Cour chiffre à 60 euros par mois, correspond effectivement au remboursement de frais professionnels. Le surplus, soit 180 euros par mois, constitue de la rémunération déguisée.

La SA Private Insurer est redevable du double pécule de vacances sur cette rémunération. Le simple pécule a déjà été accordé, sous forme de paiement de l'indemnité de frais durant les périodes de vacances.

La SA Private Insurer doit donc payer à ce titre 180 euros x 92 % x 4,29 ans = 710,42 euros brut, à majorer des intérêts sur le brut à partir de la première mise en demeure.

**5. La demande d'intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis payée le 18 septembre 2009**

**La SA Private Insurer doit payer à Monsieur B les intérêts sur 21.441,68 euros brut du 14 au 18 septembre 2009.**

En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est exigible dès le jour du licenciement et elle porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité en vertu de l'article 10 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération.

**6. La demande d'indemnité complémentaire de préavis**

**La SA Private Insurer doit payer à Monsieur B 2.810,62 euros brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Il n'y a plus de contestation sur la durée du préavis, fixée par le Tribunal du travail à dix mois.

L'indemnité compensatoire de préavis se calcule sur la base de la rémunération en cours au moment du licenciement ainsi que des avantages acquis en vertu du contrat de travail (article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

L'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis est contestée sur les points suivants :

- *L'usage privé du véhicule*

Compte tenu de la valeur que représente, pour Monsieur B, l'usage privé du véhicule et vu l'octroi d'une carte de carburant, cet avantage peut être évalué à 450 euros par mois, soit 5.400 euros par an.

- *Le pécule de vacances sur l'avantage en nature résultant de l'usage privé d'un GSM et d'un ordinateur portable*

Le simple pécule de vacances sur cet avantage en nature est déjà inclus dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis puisque la valeur de l'avantage en nature lui-même y est intégrée.

Il y a lieu d'ajouter le double pécule, soit 1.100 euros x 1/12 x 92 % = 84,33 euros.

- *L'indemnité forfaitaire*

La partie de cette indemnité qui constitue de la rémunération déguisée, soit 180 euros par mois, doit être incluse dans l'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis. Il n'y a pas lieu de procéder à son brutage.

L'assiette de l'indemnité compensatoire de préavis s'établit dès lors comme suit :

- rémunération brute de base :	84.028,99 €
- double pécule de vacances :	6.442,22 €
- usage privé du véhicule :	5.400 €
- usage privé du GSM :	500 €
- usage privé de l'ordinateur :	600 €
- pécule de vacances sur l'usage privé du GSM et de l'ordinateur :	84,33 €
- indemnité forfaitaire :	<u>2.160 €</u>
- total :	99.215,54 €

L'indemnité compensatoire de préavis correspondant à dix mois de rémunération, calculée sur cette base, s'élève à 82.679,62 euros brut.

La SA Private Insurer ayant payé à Monsieur E une indemnité de 21.441,68 euros brut le 18 septembre 2009 et une indemnité complémentaire de 58.427,32 euros brut en exécution du jugement, elle reste redevable d'un solde de 2.810,62 euros brut, à majorer des intérêts sur le montant brut à partir du 14 septembre 2009.

## **7. La demande d'indemnité de sécurité d'emploi**

**Monsieur B n'a pas droit à une indemnité de sécurité d'emploi.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

### **7.1. Les principes**

La SA Private Insurer et ses travailleurs relèvent de la commission paritaire n° 306 des entreprises d'assurances.

La convention collective de travail sectorielle du 9 novembre 1987 concernant la sécurité d'emploi, rendue obligatoire par arrêté royal, fixe des règles en matière de licenciement. Cette convention collective de travail a été modifiée à plusieurs reprises, l'ensemble ayant été coordonné par la convention collective de travail du 18 décembre 2008, rendue obligatoire par un arrêté royal du 10 novembre 2009. La convention collective de travail du 6 décembre 2010, qui contient une nouvelle coordination, n'est pas applicable en l'espèce car elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011, soit après la fin des relations de travail.

Les partenaires sociaux ont en outre conclu, le 15 octobre 2003, une convention collective de travail relative à l'accord sectoriel 2003-2004, qui contient des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, en vigueur pour une durée

indéterminée. Elle a été rendue obligatoire par arrêté royal. Cette convention collective n'a pas été intégrée dans la coordination, mais la convention collective de travail de coordination la reproduit en note infra-paginale.

La convention collective de travail coordonnée prévoit, à propos des licenciements qui ne sont pas liés à des causes d'ordre économique ou technique :

« Article 4

- a. *Les employeurs informent les travailleurs des éléments susceptibles de leur être reprochés en raison de leur comportement, de manière à éviter que ces éléments ne soient invoqués pour la première fois, regroupés, après un délai excessif au-delà de leur survenance.*
- b. *Les employeurs s'engagent, sauf preuve d'opposition du travailleur concerné constatée sur un écrit distinct adressée à l'employeur dans les deux jours ouvrables :*
  - *à informer la délégation syndicale ou la délégation du personnel de l'existence des reproches visés au a, et susceptibles d'être invoqués ultérieurement à l'appui d'une procédure de licenciement ;*
  - *à fournir des informations au sujet de tels licenciements à la délégation syndicale ou à la délégation du personnel.*

*Dans ce dernier cas, trois hypothèses doivent être distinguées :*

1. *l'employeur adresse à un travailleur un avertissement écrit susceptible d'être suivi d'un licenciement si les éléments qui lui sont reprochés ne sont pas modifiés : l'employeur adresse à la délégation syndicale un avis signalant l'envoi ou la remise de l'avertissement écrit sans plus ; au cas où l'employeur est amené ultérieurement à décider du licenciement, il en avise la délégation syndicale lors de la notification de la rupture du contrat de louage de travail de l'intéressé ;*
2. *l'employeur rompt le contrat de louage de travail pour motif grave au sens où l'entendent la législation et la jurisprudence sur les relations du travail : il informe la délégation syndicale dès la notification légale à l'intéressé ;*
3. *dans tous les autres cas de licenciement fondés sur un comportement individuel, sans que l'on se trouve dans les hypothèses 1° et 2° ci-devant ; l'employeur, préalablement à la notification formelle de la décision à l'intéressé, en informe celui-ci ainsi que la délégation syndicale et ce, dans un délai suffisant pour permettre*

*une possibilité pratique d'intervention de cette délégation.*

*L'intéressé peut demander à son employeur de lui fournir une motivation écrite justifiant le licenciement.*

- c. Sans préjudice des situations acquises, les modalités d'application des dispositions ci-dessus sont réglées au niveau des entreprises, de manière à sauvegarder les possibilités d'intervention de la délégation syndicale.*
- d. Les conflits pouvant surgir concernant la motivation des licenciements ou la procédure sont soumis à l'employeur par la délégation syndicale qui peut ensuite s'adresser à la commission paritaire de conciliation.*

*Cette procédure doit aboutir à une décision dans un délai d'un mois à partir de l'information à la délégation syndicale.*

- e. Tout recours au tribunal du travail est réglé par les dispositions concernant la compétence de ce tribunal quant au fond et à la forme. »*

Les dispositions relatives à l'information et à l'intervention de la délégation syndicale ou de la délégation du personnel ne sont, par la force des choses, pas applicables au sein des entreprises dépourvues de délégation syndicale et de délégation du personnel (Cass., 22 janvier 2001, JTT, 2001, p. 251).

La convention collective de travail du 15 octobre 2003 prévoit, quant aux licenciements individuels :

*« Hormis le cas de faute grave, les partenaires sont d'accord de renforcer les dispositions de sécurité individuelle de l'emploi existantes, en complétant les dispositions de l'article 4 de la CCT relative à la sécurité d'emploi par les mesures suivantes :*

- a) la décision de licenciement reste la prérogative exclusive de l'employeur ;*
- b) dans le cadre de cet article 4, les entreprises mettront en place une procédure d'accompagnement des licenciements individuels pour le 30 juin 2004 ;*
- c) la procédure d'accompagnement à mettre en place au sein de chaque entreprise comprendra au minimum les modalités suivantes :*
  - 1. la possibilité réelle offerte à chaque travailleur concerné, à sa demande, de se faire accompagner par un ou plusieurs délégués syndicaux. Cette possibilité lui sera indiquée explicitement par lettre ;*
  - 2. une identification des moyens mis en œuvre préalablement au licenciement (formation, ETC ...), y compris le délai laissé au travailleur pour redresser sa situation en cas d'avertissement ;*

3. *un délai minimum donné au travailleur entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective éventuelle de licenciement. Ce délai ne pourra en aucun cas être inférieur à 5 jours calendrier ;*
- d) *les entreprises qui disposent déjà d'une procédure équivalente sont dispensées de l'exercice ;*
- e) *en ce qui concerne les entreprises sans délégation syndicale, des garanties équivalentes devront être offertes aux travailleurs ».*

## 7.2. Application des principes en l'espèce

La convention collective du 15 octobre 2003 laisse perplexe, d'une part parce qu'elle a été juxtaposée, et non intégrée, à la convention collective coordonnée relative à la sécurité d'emploi et, d'autre part, parce qu'elle n'indique pas clairement dans quelle mesure des droits déterminés sont conférés directement aux travailleurs. Les parties n'ayant pas débattu de ces questions, la Cour du travail ne s'y attardera toutefois pas.

Monsieur B fait valoir que la SA Private Insurer ne l'a pas informé préalablement de son intention de le licencier et n'a pas observé un délai de 5 jours calendrier au moins entre l'annonce et la décision effective de licenciement. Il fait également grief à la SA Private Insurer de ne pas avoir mis en place de procédure d'accompagnement ni de 'garanties équivalentes'.

### Quant à l'information et à l'intervention de la délégation syndicale ou de la délégation du personnel

Aucune délégation syndicale ni délégation du personnel n'ayant été instituée au sein de la SA Private Insurer, ces dispositions ne sont pas d'application en l'espèce.

### Quant à l'information préalable à donner au travailleur

Le licenciement de Monsieur B a été précédé d'un avertissement écrit du 19 mai 2009 et d'une lettre du 11 septembre 2009 par laquelle la SA Private Insurer lui a notifié les faits qu'elle lui reprochait.

La SA Private Insurer a ainsi satisfait à son obligation d'information préalable.

### Quant au délai de 5 jours calendrier

Le délai minimum de 5 jours calendrier entre l'annonce de l'intention de licencier et la décision effective de licenciement est prévu par la convention collective du 15 octobre 2003 pour les entreprises pourvues d'une délégation syndicale ou d'une délégation du personnel.

Pour ce qui concerne les entreprises qui n'en sont pas pourvues, la convention collective dispose que 'des garanties équivalentes devront être offertes aux travailleurs', sans autre précision.

Il n'appartient pas au juge de se substituer aux partenaires sociaux ou au chef d'entreprise pour définir les 'mesures équivalentes' que la convention collective elle-même n'a pas déterminées. En revanche, le juge vérifiera, dans le cas d'espèce qui lui est soumis, si des mesures ont été prises et si elles ne sont pas manifestement insuffisantes pour assurer l'équivalence requise.

En l'occurrence, les faits qui seront ensuite retenus pour motiver le licenciement ont été communiqués à Monsieur B en détail par écrit le 11 septembre 2009, soit trois jours calendrier avant le licenciement. Il a été proposé à Monsieur B de se faire accompagner par toute personne de son choix lors de la réunion du 14 septembre. Monsieur B s'est visiblement estimé à même de réagir seul et dans ce délai aux reproches de son employeur, puisqu'il lui a adressé une réponse écrite et circonstanciée.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances et de l'imprécision de la convention collective du 15 octobre 2003, il ne peut être considéré que la SA Private Insurer ait manqué à ses obligations.

La demande d'indemnité de sécurité d'emploi n'est dès lors pas fondée.

#### **8. La demande d'indemnité de protection en matière de harcèlement moral**

**Monsieur B n'a pas droit à une indemnité de protection en matière de harcèlement moral.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur B demande la condamnation de la SA Private Insurer à lui payer une indemnité de protection sur la base de l'article 32*tredecies*, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour l'avoir licencié après qu'il ait déposé plainte pour harcèlement moral.

##### **8.1. Les principes**

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contient des dispositions concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, insérées par la loi du 11 juin 2002 et modifiées par la loi du 10 janvier 2007.

Parmi les mesures prévues figure une protection contre les représailles en cas de plainte : en vertu de l'article 32*tredecies* de la loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, dont la preuve incombe à l'employeur. Si celui-ci ne démontre pas de tels motifs de licenciement, il est redevable d'une

indemnité forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois ou de dommages et intérêts correspondant au préjudice.

La protection contre le licenciement prend cours au moment du dépôt de la plainte (article 32<sup>tridecies</sup>, § 6, alinéa 3). La circonstance que l'employeur n'ait encore pu être informé de la plainte au moment où il a procédé au licenciement ne fait pas obstacle à la protection. La loi implique en effet l'existence d'une protection rétroactive, souvent qualifiée de « protection occulte » car elle n'est pas connue de l'employeur, entre le moment du dépôt de la plainte et le moment où l'employeur en est informé (J.-Ph. CORDIER, « Quelques aspects des nouvelles dispositions en matière de protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement au travail », CUP, vol. 94, mai 2007, p. 356).

L'indemnité de protection ne sanctionne pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesure de représailles à une plainte pour harcèlement moral. La Cour ne doit dès lors pas examiner si la plainte pour harcèlement moral était fondée, mais seulement si l'employeur justifie de motifs de licenciement étrangers à la plainte.

Il ne suffit pas, pour prouver que le licenciement a été décidé pour des motifs étrangers à la plainte, de constater que l'employeur n'avait pas encore été informé du dépôt de la plainte au moment où il a mis fin au contrat de travail.

En effet, d'une part, il est possible, en fait, que l'employeur ait été informé par d'autres voies du dépôt ou de l'imminence du dépôt d'une plainte. D'autre part, la loi requiert, en droit, que l'employeur démontre l'existence de motifs de licenciement.

## 8.2. Application des principes en l'espèce

Monsieur B a déposé plainte pour harcèlement moral auprès de la police le 14 septembre 2009 à 0 heure 27. Dès ce moment, il a bénéficié de la protection contre le licenciement instituée par la loi.

La SA Private Insurer ne pouvait donc pas le licencier, à moins de démontrer qu'elle a rompu le contrat de travail pour des motifs étrangers à la plainte.

Avec le Ministère public, la Cour considère, au vu des pièces du dossier, que le processus qui a conduit au licenciement de Monsieur B était en cours depuis plusieurs mois. Un avertissement lui avait été adressé dès le 19 mai 2009, que Monsieur E n'avait pas contesté. Le 11 septembre 2009, soit avant le dépôt de la plainte, la SA Private Insurer a adressé à Monsieur B une longue lettre contenant des griefs détaillés et multiples. Les motifs invoqués dans cette lettre ont été repris pour motiver le licenciement notifié le 14 septembre 2009.

Les griefs qui ont fondé le licenciement ont donc été communiqués par la SA Private Insurer à Monsieur B avant le dépôt de la plainte et avant que Monsieur B ait évoqué l'existence d'une attitude dénigrante, voire humiliante, ou d'une agression morale à son encontre. Monsieur B n'a émis de reproches de ce type que, pour la première fois, dans son

courriel du 14 septembre 2009, c'est-à-dire après avoir pris connaissance des griefs de la SA Private Insurer à son encontre et après avoir déposé sa plainte.

Il ressort de l'ensemble de ces faits que le licenciement de Monsieur B a été décidé en raison des griefs énoncés par la SA Private Insurer dans sa lettre du 11 septembre 2009. Les motifs du licenciement sont étrangers à la plainte pour harcèlement moral.

Dès lors, Monsieur B ne peut prétendre à une indemnité de protection en matière de harcèlement moral.

### **9. La demande de capitalisation des intérêts**

**Les intérêts échus sont capitalisés en date des 17 septembre 2010 et 13 février 2012.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

En vertu de l'article 1154 du Code civil, les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts par une sommation judiciaire, pourvu qu'il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Monsieur E a accompli les formalités requises en vue d'obtenir la capitalisation des intérêts sur les sommes réclamées, successivement en date des 17 septembre 2010 (conclusions de première instance) et 13 février 2012 (requête d'appel). En particulier, des sommations successives ont été faites à la SA Private Insurer par des conclusions déposées aux dates précitées conformément à l'article 1154 du Code civil.

Les sommes au paiement desquelles l'employeur est condamné résultent d'obligations contractuelles, en particulier du contrat de travail. Elles constituent des « capitaux » au sens de l'article 1154 du Code civil. L'article 1154 du Code civil est applicable tant aux arriérés de rémunération qu'aux indemnités octroyées en raison de la rupture du contrat de travail ou de l'irrégularité de celle-ci (Cass., 16 décembre 2002, [www.cass.be](http://www.cass.be), RC02CG1).

L'existence d'une contestation sérieuse portant sur le montant des arriérés et indemnités réclamés ne fait pas obstacle à la capitalisation des intérêts dus sur ces sommes. En effet, la capitalisation des intérêts suppose que la dette soit exigible, c'est-à-dire qu'elle doive être payée, mais non que cette dette soit certaine, c'est-à-dire exempte de contestation (Cass., 16 décembre 2002, [www.cass.be](http://www.cass.be), RC02CG1 ; Cass., 19 mars 2012, JTT, p. 227).

La demande de capitalisation des intérêts est donc fondée.

### **10. Les dépens**

**La SA Private Insurer doit payer à Monsieur B les frais de citation de 145,90 euros et un solde d'indemnité de procédure de 3.000 euros.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire).

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment les frais de citation et l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire).

L'indemnité de procédure est une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire). Elle s'élève en l'occurrence à 5.000 euros pour la première instance et 5.500 euros (indexés) pour l'instance d'appel, en fonction du montant de la demande (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire).

Étant donné que Monsieur B n'a obtenu gain de cause qu'à raison d'une partie de ses demandes, la Cour décide de répartir les dépens comme suit sur la base de l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire :

- frais de citation : à charge de la SA Private Insurer car la citation a été nécessaire pour obtenir le paiement des sommes dues ; l'introduction d'autres demandes non fondées est sans incidence sur la nécessité de la citation ;
- indemnité de procédure de première instance : répartie entre les parties et compensée entre elles de sorte qu'il subsiste un solde d'indemnité de procédure de 3.000 euros dû par la SA Private Insurer à Monsieur B ;
- indemnité de procédure d'appel : répartie entre les parties et entièrement compensée entre elles de sorte qu'il ne subsiste pas de solde.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare les appels principal et incident recevables ;**

**Quant à la demande de dommages et intérêts en compensation de l'augmentation de la rémunération pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2005 au 1<sup>er</sup> août 2008 :**

**Déclare l'appel principal non fondé et en déboute Monsieur B ;  
confirme le jugement, mais pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté  
Monsieur B de ce chef de demande ;**

**Quant à la demande de dommages et intérêts en compensation de l'assurance de groupe :**

**Déclare l'appel principal non fondé et en déboute Monsieur B  
confirme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur B de ce  
chef de demande ;**

**Quant à la demande de dommages et intérêts compensant le pécule de vacances sur le GSM et l'ordinateur :**

**Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce point ;**

**Statuant à nouveau, condamne la SA Private Insurer à payer à Monsieur B 361,79 euros brut à titre d'arriérés de double pécule de vacances, dont la SA déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;**

**Condamne également la SA Private Insurer à payer à Monsieur B les intérêts, calculés au taux légal, sur le montant brut à partir de la date de la première mise en demeure ainsi que les intérêts, calculés au taux légal, sur les intérêts échus le 17 septembre 2010 et le 13 février 2012 ;**

**Quant à la demande d'arriérés de pécule de vacances sur l'indemnité de frais :**

**Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce point ;**

**Statuant à nouveau, condamne la SA Private Insurer à payer à Monsieur B 710,42 euros brut à titre d'arriérés de double pécule de vacances, dont la SA déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;**

**Condamne également la SA Private Insurer à payer à Monsieur B les intérêts, calculés au taux légal, sur le montant brut à partir de la date de la première mise en demeure ainsi que les intérêts, calculés au taux légal, sur les intérêts échus le 17 septembre 2010 et le 13 février 2012 ;**

**Quant à la demande d'intérêts de retard sur l'indemnité compensatoire de préavis payée le 18 septembre 2009 :**

**Déclare l'appel principal fondé ; réforme le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles sur ce point ;**

**Statuant à nouveau, condamne la SA Private Insurer à payer à Monsieur B les intérêts, calculés au taux légal, sur 21.441,68 euros brut du 14 au 18 septembre 2009 ainsi que les intérêts, calculés au taux légal, sur**

ces intérêts à partir du 17 septembre 2010 et sur les nouveaux intérêts échus le 13 février 2012 ;

**Quant à la demande d'indemnité complémentaire de préavis :**

Déclare l'appel principal partiellement fondé ;

Condamne la SA Private Insurer à payer à Monsieur E , en plus de l'indemnité complémentaire de préavis à laquelle le Tribunal l'a déjà condamné, un solde de 2.810,62 euros brut, dont la SA déduira les retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;

Condamne également la SA Private Insurer à payer à Monsieur B les intérêts, calculés au taux légal, sur le montant brut à partir du 14 septembre 2009 ainsi que les intérêts, calculés au taux légal, sur les intérêts échus le 17 septembre 2010 et le 13 février 2012 ;

**Quant à la demande d'indemnité de sécurité d'emploi :**

Déclare l'appel principal non fondé et en déboute Monsieur B confirme le jugement, mais pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté Monsieur B de ce chef de demande ;

**Quant à la demande d'indemnité de protection en matière de harcèlement moral :**

Déclare l'appel principal non fondé et en déboute Monsieur B ; confirme le jugement, mais pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté Monsieur B de ce chef de demande ;

**Quant aux dépens :**

Déclare l'appel incident partiellement fondé ; réforme partiellement le jugement du Tribunal du travail ;

Statuant à nouveau sur les dépens de première instance et d'appel, condamne la SA Private Insurer à payer à Monsieur B les dépens, liquidés à 145,90 euros (frais de citation) + 3.000 euros (solde d'indemnité de procédure) jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

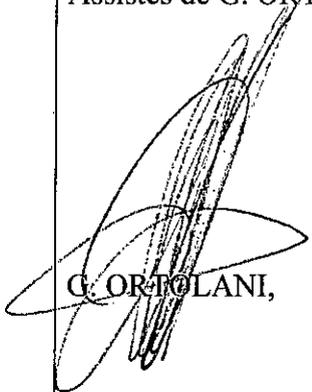
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

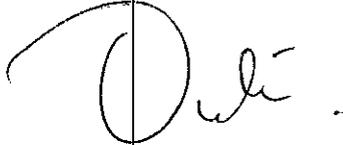
Greffier



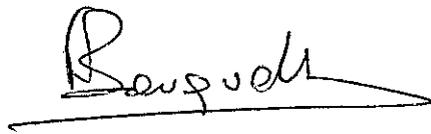
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,

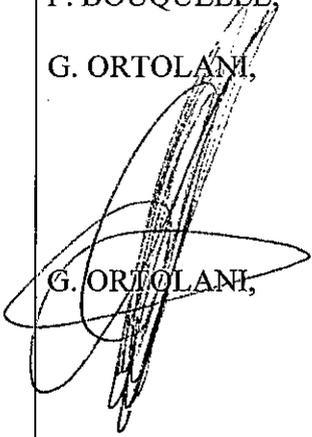


F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 juillet 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

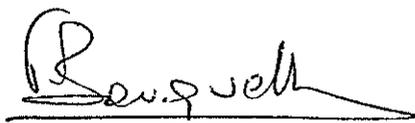
Conseillère,



G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

