

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 FEVRIER 2012

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

LA S.A. M , dont le siège social est établi à

Appelante au principal,
Intimée sur incident,
représentée par Maître Pascale DELVAUX de FENFFE, avocat à
Bruxelles.

Contre :

Madame , domiciliée à

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Natacha LHOEST loco Maître Marc
BASTIN, avocat à Wavre.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant:

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire,
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail,
- la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 15 juillet 2010, dirigée contre le jugement prononcé le 8 juin 2010 par la 2^e chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre,
- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- de l'ordonnance rendue le 8 septembre 2010 déterminant les délais pour conclure conformément à l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire ;
- des conclusions de la partie intimée, déposées au greffe le 3 mars 2011,
- des conclusions principales et des conclusions de synthèse de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 6 mai 2011 et le 7 septembre 2011,
- des dossiers de pièces déposés par chacune des parties.

La cause a été plaidée à l'audience publique du 7 décembre 2011.

Monsieur le Substitut général E. de Formanoir de la Cazerie a rendu son avis oral limité à la question de l'indemnité de protection du travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement moral et violence au travail.

Le conseil de la partie appelante a répliqué à cet avis.

La cause a ensuite été prise en délibéré.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

Les faits de la cause, tels qu'ils ressortent des pièces ou des explications non contestées fournies par les parties, peuvent se résumer comme suit.

I.1.1.

La SA M. a pour activité l'édition de magazines dans les secteurs de l'immobilier et de l'automobile, tels IMMO TRANSIT, AUTO TRENDS, AUTOCCASION, AUTOKKAZIE, etc.

Madame D est entrée au service de la SA M. le 12 avril 1994, en qualité d' « employée commerciale » chargée de « relations clientèle », dans le cadre d'un contrat de travail d'employée à durée indéterminée signé par les parties le 12 avril 1994.

Le 1^{er} avril 1996, les parties ont signé un nouveau contrat de travail par lequel elles ont convenu de nouvelles conditions de rémunération.

A partir du 1^{er} septembre 1998, Madame B. est passée, à sa demande, d'un temps plein à un horaire de 30 heures par semaine (6 heures par jour) sans réduction de sa rémunération.

Les fonctions de Madame B. consistaient essentiellement à vendre des espaces publicitaires dans des magazines relatifs à la vente de véhicules d'occasion. Dans l'ours (petit encadré dans lequel figurent les noms et adresse de l'éditeur et le nom des collaborateurs ayant participé à la fabrication du journal) de différentes éditions du mensuel automobile AUTO TRENDS versées au dossier de Madame B., celle-ci apparaît d'abord comme « Responsable publicité » ou « Responsable commerciale » (en 1997) et ensuite comme « Directrice commerciale » (en 2002).

Il n'est pas contesté qu'en sa qualité d'employée commerciale, Madame B. visitait et prospectait la clientèle et négociait des contrats d'annonces publicitaires.

I.1.2.

Fin novembre 2007, Madame B. a connu des problèmes de santé qui ont nécessité deux interventions chirurgicales et ont entraîné une période d'incapacité totale de travail jusqu'au 9 janvier 2008 inclus.

Le 10 janvier 2008, Madame B. a pu reprendre le travail mais dans le cadre d'un mi-temps médical (soit en l'occurrence 15 heures par semaine).

A partir de ce moment, les relations entre Madame B. et Monsieur P., administrateur délégué de la SA M., ont commencé à se dégrader de manière importante.

I.1.3.

Le 23 avril 2008, Madame B. se rend auprès du service externe de prévention et de protection au travail MENSURA pour dénoncer des faits de violence et de harcèlement moral au travail à charge de Monsieur P., contre qui elle dépose plainte.

Elle décrit ces faits dans une note de 5 pages, comportant 22 points.

- Le premier point porte sur un fait qualifié par Madame P. de violence physique sur sa personne, survenu le 17 avril 2008 dans son bureau, suite à son refus de payer elle-même le carburant de sa

voiture de société. Madame E expose que, étant à mi-temps médical, Monsieur P a limité la carte Octa+ de carburant à 30 litres par semaine. Comme elle lui faisait savoir qu'elle refusait de payer le carburant supplémentaire et qu'elle devrait donc annuler 4 rendez-vous prévus le lendemain, n'ayant plus assez de carburant, Monsieur P aurait réagi en se livrant à de la violence physique sur sa personne et en l'injuriant.

- Le deuxième point concerne la réaction de Monsieur P au refus de Madame B de se voir privée d'une forme de rémunération lui accordée depuis 6 ans, étant des frais forfaitaires et des avantages vestimentaires.
- Le quatrième point décrit la réaction violente de Monsieur P lorsque Madame B émet des réserves par rapport au souhait de Monsieur P de transmettre son portefeuille-clients à un nouveau délégué.
- D'autres points décrivent une attitude dénigrante, voire injurieuse, de Monsieur P à l'égard de Madame B ainsi que des remarques sur son physique ou encore à caractère sexuel.
- Aux points 10 et 11, Madame B signale que Monsieur P se permet d'ouvrir sa boîte mail tous les jours ou de répondre en son nom à certains clients ou encore d'intercepter le courrier de ses clients contenant des cadeaux qui lui sont adressés.
- Le quatorzième point est en rapport avec l'état de santé de Madame B ; celle-ci y décrit à la fois une volonté de Monsieur P de ralentir les procédures administratives concernant le congé médical et un souhait de sa part de connaître en détail le problème médical de Madame B
- Les points 7, 18 et 19 sont relatifs à une intervention de Monsieur P dans les relations de Madame B avec ses collègues de travail et à la perturbation qu'entraîne l'attitude de Monsieur P dans la collaboration avec les collègues.

I.1.4.

Par lettre du 23 avril 2008, Monsieur P notifie à Madame E qu'en raison de son horaire de travail actuellement réduit à 15 heures par semaine pour raisons médicales, il lui demande de se présenter tous les matins de 8h30 à 11h30 au bureau pour y accomplir les tâches qui sont les siennes et assister aux réunions nécessaires, ajoutant que « *Tout manquement à cette présence devra être justifiée par un certificat médical ou sera considérée comme absence non justifiée* ».

Le même jour, Monsieur P demande à une collègue de Madame B de dresser une liste de tous les clients et contacts de cette dernière.

Le 25 avril 2008, par lettre recommandée, Monsieur P confirme à Madame B ses heures de présence obligatoire au bureau (tous les matins de 8h30 à 11h30) ; lui demande de lui fournir quotidiennement un rapport écrit par

e-mail sur : (a) la liste des clients contactés et le suivi précis, (b) l'évolution des ventes : nom client et commande et (c) son agenda ; lui demande également de cesser immédiatement de tenir des propos dénigrants à son égard, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la société ; l'informe de ce que dorénavant il met à sa disposition un budget essence de 150 € par mois, qu'il juge « *largement suffisant pour couvrir vos frais et déplacements professionnels et privés* » et enfin l'avise que « *Tout refus de tenir une réunion dans mon bureau sera également interprété comme entrave au bon fonctionnement de la société et faute grave.* ».

I.1.5.

Madame B. réagit par e-mail du 28 avril 2008 au courrier du 23 avril 2008, en attirant l'attention de Monsieur P. sur le fait que les nouvelles conditions de travail mettent en péril l'exécution optimale de ses fonctions de directrice commerciale. Madame B. précise que :

- cela fait 14 ans qu'elle utilise la voiture de société sans restriction de kilomètre, de consommation et pour usage tant professionnel que privé ; le blocage de la carte carburant (le 17 avril 2008) et ensuite la limitation de son utilisation, ont eu pour effet l'annulation de plusieurs rendez-vous ;
- la présence au bureau tous les matins de 8h30 à 11h30, imposée par courrier du 23 avril 2008, constitue une modification de l'horaire et du lieu de travail qui furent les siens ; en effet, Madame B. a toujours géré son temps en fonction de la clientèle, les rendez-vous n'ayant pas lieu nécessairement pendant les heures de bureau ; respecter le nouvel horaire rendrait impossible l'exercice de la plupart des tâches liées à sa fonction.

I.1.6.

Dans un e-mail du 29 avril 2008, Madame B. s'insurge contre le fait que la voiture de société dont elle disposait (Audi A4 break) a été remplacée le même jour, sans qu'elle en soit informée préalablement, par une Peugeot 207.

I.1.7.

Le 2 mai 2008, Madame B. réagit à la lettre recommandée du 25 avril 2008 de Monsieur P. ; avant d'y répondre point par point, elle interprète cette lettre comme une réaction au dépôt de sa plainte pour harcèlement moral. Madame B. s'attache à démontrer que les nouvelles instructions que Monsieur P. tente de lui imposer portent atteinte à sa fonction de directrice commerciale. Elle interroge Monsieur P. sur les conditions de travail qui seront les siennes lors de son retour à temps plein le 15 mai 2008 (fin du mi temps médical).

Monsieur P. répond que les nouvelles mesures (suivi, voiture, horaire, fonction, etc.) sont uniquement dictées par une volonté de gérer MAXIPRESS au mieux.

Le 5 mai 2008, Madame B. fait savoir qu'elle ne croit pas à cette thèse, dès lors que toutes ces mesures ont été prises immédiatement après le dépôt de sa plainte.

I.1.8.

Le 7 mai 2008, Monsieur P adresse un nouveau courrier recommandé à Madame B, lui rappelant, entre autres, d'avoir à envoyer chaque jour un rapport écrit par e-mail sur l'avancement de son travail. Monsieur P signale, par ailleurs, avoir reçu le relevé des dépenses du mois d'avril effectuées au moyen de la carte Visa et avoir constaté des dépenses à titre privé, telles que coiffeur, parfum et vidéo, pour un total de 641,09 €. Selon lui, ces dépenses seraient interdites et, dès lors, il signale que le montant de 641,09 € sera déduit du prochain salaire de Madame B.

Le 8 mai 2008, Madame B rappelle à Monsieur P qu'elle a un rendez-vous le matin même à 10 heures chez le client Fiat avec Monsieur S et qu'elle attend de toute urgence une décision concernant ce rendez-vous. Elle s'étonne, d'autre part, de ce que depuis plusieurs jours, sa boîte mail est déviée vers celle de Monsieur P, tant pour ses e-mails professionnels que privés et que Monsieur P répond à sa place à tous les messages professionnels internes (collègues) et externes (clients).

Monsieur P admet que les conditions de travail sont modifiées mais prétend qu'elles le sont « *en fonction des intérêts de la société* » (son e-mail du 8 mai 2008). Il affirme également que les e-mails personnels et privés sont interdits au bureau. Il marque son accord sur un rendez-vous fixé le 9 mai par Madame B mais ne donne pas de réponse concernant les autres rendez-vous obtenus par Madame B ni même concernant son retour à temps plein le 16 mai 2008.

I.1.9.

Madame B consulte alors un avocat, à qui elle remet les différents courriers et autres e-mails de Monsieur P.

Cet avocat écrit à la SA M. Il signale, notamment, qu'un employeur ne peut pas modifier de façon injustifiée et unilatérale les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement et que c'est pourtant ce que fait la SA.

Par un courrier en date du 14 mai 2008, Monsieur P réfute tous les griefs contenus dans la lettre du conseil de Madame B. Il conteste que les modifications apportées aient un quelconque rapport avec la plainte de Madame B : « *Pourquoi devrais-je d'ailleurs m'offusquer d'une plainte complètement grotesque et injustifiée* ».

Selon lui,

- l'horaire a été adapté dans le seul but de « *cadrer le travail d'une employée complètement désinvolte* » ;
- la carte Visa a été bloquée « *en raison des dépenses farfelues et abusives de l'employée* » ;
- la carte essence a été limitée « *en raison de l'utilisation abusive de celle-ci par l'employée* » ;
- la voiture de société a été changée « *en raison du manque total de soin qu'apportait D B aux véhicules mis à sa disposition et aux grands risques de l'utilisation d'une voiture de ce prix par*

quelqu'un qui est régulièrement dans un état qui l'empêche de conduire prudemment.» ;

- la fonction n'a pas été modifiée ; en effet, le titre de directrice commerciale avait été « prêté » à Madame B pour rencontrer certains interlocuteurs ; il s'agit d' « un titre complètement usurpé » dès lors que Madame B est « incapable de rédiger une offre » sans les conseils du directeur ;
- en tant que responsable de la société, il est normal que Monsieur P apprécie si les rendez-vous de Madame B sont « pertinents ou non » ;
- « étant donné le nombre incalculable d'absences de D B », celle-ci a elle-même toujours demandé à Monsieur P de suivre sa correspondance commerciale ; le courrier personnel est simplement interdit, l'adresse e-mail étant exclusivement professionnelle ;
- Madame B ne fournit pas le nom des personnes et des sociétés contactées, alors que la gestion de la société exige que le directeur sache ce font ses collaborateurs ;
- étant donné le caractère complètement injustifié de la plainte, le refus de rendez-vous dans le bureau de Monsieur P doit être considéré comme un refus d'assister aux réunions de travail ;
- il n'a jamais été établi que Madame B était autorisée à utiliser la carte Visa à des fins privées ; Monsieur P a pris en charge des frais de coiffure à des moments qui se justifiaient par l'emploi du temps de Madame B (salon de l'Auto), ainsi que des frais de documentation, des frais de déplacement, ... Cela ne se justifie pas depuis qu'elle travaille 15 heures par semaine en interne. Les montants seront bien déduits du salaire et la suppression de la carte Visa sera maintenue.

Monsieur F signale enfin : « à l'appui des déclarations mensongères de Madame B auprès de Mensura dont j'ai reçu copie, je vous informe que plainte a été déposée ce jour pour « dépôt de plainte abusif, calomnie, diffamation, abus de confiance et abus de biens sociaux » auprès de la police de La Hulpe ».

I.1.10.

Le 15 mai 2008, Monsieur P dépose une liste de marchands de voitures d'occasion sur le bureau de Madame B et lui donne instruction par e-mail de prendre contact téléphonique avec ceux-ci afin de leur proposer une publicité sur le site internet et/ou dans le magazine. Il précise que Madame B devra leur proposer un rendez-vous s'ils ont plus de 10 voitures et le fixer à n'importe quel moment, ces rendez-vous étant assurés par « Cédric ou Dimitri ».

I.1.11.

Par lettre du 20 mai 2008, l'avocat de Madame B met la SA M et Monsieur Y P en demeure de réintégrer sa cliente dans les conditions de travail qui prévalaient avant le dépôt de sa plainte

I.1.12.

Le 26 mai 2008, la SA M notifie à Madame B son licenciement moyennant un préavis de 9 mois prenant cours le 1^{er} juin 2008. La lettre est signée par Monsieur Yves P . Celui-ci motive sa décision comme suit :

« Nous sommes au regret de devoir mettre un terme à votre contrat de travail pour les raisons suivantes :

- utilisation abusive de la carte de crédit Visa mise à votre disposition (décompte à l'appui) pendant le mois d'avril
- utilisation abusive de la carte essence Octa+ mise à votre disposition (décompte à l'appui) : 4.000 km pour 15h de travail par semaine
- suite à votre différent avec la direction : tentative d'influence négative et pression envers divers collègues (témoignages à l'appui) en leur demandant de se rallier à votre cause et de se liguer contre la direction
- dénigrement de votre administrateur délégué en interne et en externe
- dénigrement du magazine Auto Trends auprès de responsables marketing
- communication du différent qui nous oppose à des personnes internes et externes de la société dans le but de semer le trouble et le doute chez vos interlocuteurs
- conformément aux échanges de mail du mois d'avril, je constate également une quantité de travail nettement insuffisante. Je vous demande notamment de contacter un minimum de 50 personnes par téléphone et par jour – ce qui est loin d'être insurmontable – et vos rapports d'activité attestent que vous contactez environ une dizaine de clients par jour. Ce qui correspond au nombre de visites qu'effectue un délégué commercial.

Tout ceci a fait l'objet d'une communication précise à vous-même ainsi qu'à votre avocat.

Tous ces faits sont avérés par des relevés bancaires, des témoignages récents et dépôt de plainte à la police de La Hulpe pour abus de biens sociaux. ».

I.1.13.

Après une période d'incapacité de travail, Madame B^r reprend ses activités le lundi 7 juillet 2008. Par un e-mail du même jour, elle fait rapport à Monsieur P^r de son emploi du temps.

Le 8 juillet 2008, elle adresse à nouveau un e-mail à Monsieur P^r pour l'informer des prestations qu'elle a effectuées ce jour mais également pour lui demander des clarifications sur la situation suivante :

« - Lors de mes appels téléphoniques aux agences publicitaires ainsi qu'aux directeurs Marketing, ceux-ci sont très surpris, voire 'déboussolés' de m'entendre et de pouvoir me rencontrer. D'après eux, mon collègue J^r les rencontre et leur fait savoir que je ne travaille plus pour les proauits Maxipress (Auto Trends, Internet, Autoccasion, ...); confirmé par Jean Cégear lui-même suite à notre discussion, vous lui auriez dit dès son engagement que je n'étais plus affectée au magazine Auto Trends,

ainsi qu'aux autres produits M' ; que j'avais une autre fonction, laquelle ?

Auriez-vous changé ma fonction sans me prévenir ?

- Je n'ai pas reçu mon pécule vacances alors que tous mes collègues l'ont eu vers la mi-juin ?

- Mon salaire de juin 2008 est surprenant, le montant versé s'élève à 781,27 Euro ?

- Je n'ai pas reçu mes fiches de paie depuis le moi de mars (déjà réclamées auparavant) ?

- Je n'ai pas reçu mes chèques repas ?

- La porte de mon bureau a été enlevée, et ce, uniquement la mienne ? Je ne comprends pas cet acte, car elle se trouve à l'intérieur de mon bureau ?

- Ma table de rangement de dossiers a disparu, ainsi que certains documents ?

- Je constate à nouveau que tous mes mails sont forwardés automatiquement vers votre adresse mail ?

- Etant donné que j'ai à nouveau des rendez-vous à l'extérieur, pourriez-vous me restituer ma carte Octa+ ? ».

I.1.14.

Le 9 juillet 2008, Madame B. est licenciée sur le champ.

La lettre de notification des motifs graves est rédigée comme suit :

« ...vous êtes revenue au travail le lundi 07/07/08 après environ deux semaines d'absence pour cause médicale et vous avez honteusement profité de mon absence au bureau – je suis en vacances depuis le 27/06/08 et jusqu'au 20/07/08 – pour enfreindre immédiatement les instructions que je vous ai plusieurs fois transmises, à vous et à votre avocat Maître Scheuer, à savoir :

- Interdiction de toute prise de rendez-vous avec des clients extérieurs pour y effectuer des démarches commerciales
- Interdiction de vous rendre à des rendez-vous extérieurs sans mon autorisation
- Interdiction d'engager les moindres frais de représentation car plus aucune dépense ne vous est autorisée

Or, il apparaît que :

- Vous avez confirmé de façon extrêmement agressive à votre collègue J. que vous repreniez vos activités normales, que vous vous rendiez à nouveau à des rendez-vous et que lui, ne pouvait plus se rendre à aucun rendez-vous sans vous consulter, « sinon, ce serait tant pis pour lui ». Vous agissez là de votre propre chef sans m'avoir consulté ni demandé les autorisations nécessaires

- Vous refusez d'exécuter les tâches que je vous ai confiées

- Vous avez contacté plusieurs clients pour fixer des rendez-vous dès ce mardi 08/07/2008 (exemple Laurence H ; Initiative Media, MediaEdge,...)

- Vous vous êtes rendue chez le client Volvo Malcorps à Wavre ce lundi 07/07/08 à 14h
- Vous vous êtes rendue à une réunion à 10h ce matin 08/07/08 à l'agence Initiative Media, avec Claudine D. et son équipe, afin de présenter tous les supports de l'entreprise ainsi que les sites internet s'y rapportant
- Vous avez pris des rendez-vous : jeudi 10 juillet (...), vendredi 11 juillet (...)
- D'autres rendez-vous sont en attente suite aux messages laissés...
- Vous vous êtes emparée des tarifs et de la représentation commerciale, sans me consulter et donc sans aucune autorisation, de 2 nouveaux magazines que nous sommes en train de mettre sur le marché. La commercialisation de ces 2 magazines « Promo Fleet » et l'« Officiel de l'utilitaire » ont été confiés à J. ..., qui a été engagé à cet effet. Ces 2 magazines sont tout à fait indépendants du magazine AUTO TRENDS. Il est évident que là encore vous prenez des initiatives qui ne sont absolument pas de votre ressort et vous outrepassiez vos droits et vos fonctions.

Tout ceci est confirmé dans vos mails « emploi du temps de ces lundi 07/07/08 et mardi 08/07/08 », dans le mail reçu des clientes Laurence H. et Yolande S. qui confirment ces rendez-vous extérieurs et dans la déclaration de Jean C.

Ces faits sont d'autant plus graves en raison de votre attitude de ces derniers mois :

- utilisation abusive de la carte de crédit Visa mise à votre disposition (décompte à l'appui) pendant le mois d'avril
- utilisation abusive de la carte essence Octa+ mise à votre disposition (décompte à l'appui) : 4.000 km pour 15h de travail par semaine
- suite à votre différent avec la direction : tentative d'influence négative et pression envers divers collègues (témoignages à l'appui) en leur demandant de se rallier à votre cause et de se liguer contre la direction
- dénigrement de votre administrateur délégué en interne et en externe
- dénigrement du magazine Auto Trends auprès de responsables marketing
- communication du différent qui nous oppose à des personnes internes et externes de la société dans le but de semer le trouble et le doute chez vos interlocuteurs

Tous ces faits sont avérés par des relevés bancaires, des témoignages récents et dépôt de plainte à la police de La Hulpe pour abus de biens sociaux.

Pour toutes ces raisons, il a été décidé et confirmé à vous-même et à votre avocat l'interdiction formelle de prendre des rendez-vous et de vous rendre à des rendez-vous extérieurs.

Force est de constater, à la lecture de tout ce qui précède, que vous refusez obstinément de suivre mes instructions et vous vous obstinez à enfreindre mes interdictions qui sont pourtant claires, motivées par votre attitude et données dans le seul but de gérer la société M. au mieux de ses intérêts.

*De plus, vous savez pertinemment que cela place M. dans une situation de porte à faux tout à fait préjudiciable par rapport à la clientèle chez qui vous êtes en train de semer le trouble.
En effet, notre clientèle est contactée par J. dans le cadre du lancement de ces 2 nouveaux magazines et vous intervenez sans aucun discernement au pire moment et au milieu de ces nouvelles négociations commerciales.*

*Nous trouvons ces agissements extrêmement graves et préjudiciables pour notre société, sa réputation et son développement.
Nous ne manquerons pas de vous réclamer des dommages et intérêts dans ce cadre car vos interventions répétées donnent lieu à des interrogations de notre clientèle (...)*

*Vous comprendrez que votre attitude d'auto gestion sans aucune consultation de la direction et aucune considération pour vos collègues est complètement inacceptable dans le cadre de votre statut de salarié, d'un travail d'équipe et des instructions données.
La confiance est donc irrémédiablement rompue, la collaboration professionnelle est devenue immédiatement et définitivement impossible entre nous.
(...) ».*

I.1.15.

Le 14 juillet 2008, Madame B. a introduit une plainte auprès de l'Auditorat du travail de Nivelles, section de Wavre.

I.2. Les demandes originaires.

I.2.1.

Par une requête contradictoire déposée le 4 août 2008, Madame D. B. a porté le litige devant le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre.

Sa demande, telle que précisée dans ses conclusions prises devant les premiers juges, tendait à la condamnation de la SA M. à lui payer les sommes suivantes :

- 96.245,89 € bruts, dont à déduire la rémunération pour la durée du préavis presté entre le 1^{er} juin et le 6 juin 2008 inclus et entre le 7 et le 8 juillet 2008 inclus, à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- 2.115,20 € bruts à titre de prime de fin d'année *prorata temporis* ;
- 30.076,84 € bruts à titre d'indemnité d'éviction (5 mois) ;
- 36.092,21 € nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif (six mois) ;
- 183,93 € bruts à titre de rémunération pour jour férié ;
- 388,81 € bruts correspondant aux 107 chèques repas non reçus ;
- 4.230,40 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour juin 2008, dont à déduire un montant net payé de 681,27 € ;
- 3.935,19 € bruts à titre de pécule de vacances, exercice 2008 ;
- 3.564,19 € bruts à titre de pécule de vacances de départ, exercice 2009 ;
- 2.950,00 € nets à titre d'arriérés de rémunération ;
- 589,82 € nets à titre de remboursement de frais de carburant ;
- 235,10 € nets à titre de remboursement de frais de GSM ;

- 500,00 € nets à titre d'avantage en nature – octroi d'un véhicule de société.

Madame B postulait également la délivrance des documents sociaux légaux, dont les fiches 281.10 pour 2007 et 2008 et les fiches de salaire de mars à juillet 2008, dans les 7 jours de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 € par document et par jour de retard.

L'action tendait enfin à voir condamner la société aux dépens, dont l'indemnité de procédure portée à 10.000 €, ainsi qu'à entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire nonobstant tout recours et sans caution ni offre de cantonnement.

I.2.2.

La SA M a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Madame D B à lui payer les sommes suivantes, majorées des intérêts de retard :

- 641,09 € à titre de remboursement de dépenses à caractère privé effectuées indûment en avril 2008 par Madame B avec la carte Visa de la société ;
- 350 € à titre de remboursement de frais de carburant non justifiables avec la carte de société Octa+;
- 1.000 € provisionnels à titre de dédommagement pour atteinte à l'image commerciale auprès des clients et vu le temps mis à répondre et rassurer les clients suite au comportement dénigrant à l'extérieur de Madame B ;
- 1.000 € provisionnels vu le dépôt de plainte abusive du 5 mai 2008 de Madame B auprès du service externe de prévention et de protection du travail, affirmations mensongères portant atteinte à la dignité du directeur, administrateur délégué de la société et lui causant un préjudice moral important.

I.3. Le jugement dont appel.

Le 8 juin 2010, le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre, statuant après un débat contradictoire et après avoir pris connaissance de l'avis écrit de Madame l'Auditeur du travail Picard, déposé au greffe le 23 février 2010, a prononcé le jugement suivant :

« Sur la demande principale

Dit la demande recevable et partiellement fondée,

*En conséquence, **CONDAMNE** la SA M. à payer à la demanderesse les montants suivants :*

- 78.031,77 € bruts, dont à déduire la rémunération pour la durée du préavis presté entre le 1^{er} juin et le 6 juin 2008 inclus et entre le 7 et le 8 juillet 2008 inclus, à titre d'indemnité compensatoire de préavis,
- 2.115,20 € bruts à titre de prime de fin d'année prorata temporis,
- 27.868,49 € bruts à titre d'indemnité d'éviction,
- 33.442,189 € nets à titre d'indemnité de protection,
- 183,93 € bruts à titre de rémunération pour jour férié,
- 388,81 € bruts correspondant aux 107 chèques repas non reçus,

- 4.230,40 € bruts à titre d'arriérés de rémunération pour juin 2008, dont à déduire un montant net payé de 681,27 €,
- 3.935,19 € bruts à titre de pécule de vacances, exercice 2008,
- 3.564,19 € bruts à titre de pécule de vacances de départ, exercice 2009,
- 900 € nets à titre de frais,
- 200 € nets à titre de remboursement de frais de carburant, outre les intérêts à compter du 9 juillet 2008,

CONDAMNE la partie défenderesse à délivrer les documents sociaux rectifiés, à savoir les fiches 281.10 pour les années 2007 et 2008, le compte individuel, l'attestation d'occupation, l'attestation de vacances ainsi que les fiches de paie pour la période de mars 2008 à juillet 2008 dans les 7 jours de la notification du jugement à intervenir sous peine d'une astreinte de 25 € par document et par jour de retard.

DEDOUTE Mme B du surplus de sa demande.

CONDAMNE la SA M aux frais et dépens de l'instance liquidés jusqu'ores à 7.500 € étant l'indemnité de procédure due à la partie demanderesse

DIT n'y avoir pas lieu à exécution provisoire.

DIT la demande reconventionnelle recevable mais non fondée. »

II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

II.1.

LA SA M a interjeté appel. Elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement entrepris et de statuer comme suit :

« I. Dire la **demande originaire** recevable et partiellement fondée comme suit :

- prendre acte du référé à justice de la société quant aux demandes relatives au paiement de la rémunération de juin 2008, du jour férié du 21 juillet 2008, des pécules de vacances si non payés à ce jour, ainsi que des frais de carburant à concurrence de 200,00 €, confirmant en cela le jugement a quo.

Dire tous les autres chefs de demandes totalement non fondés, et réformer le jugement a quo à cet égard.

Subsidiairement,

Acter que l'indemnité compensatoire de préavis ne devrait pas excéder 9 mois de rémunération, sous déduction des jours de prestations de préavis prestés jusqu'au 9 juillet 2008.

Plus subsidiairement,

Prendre acte de l'offre de preuves par toutes voies de droit, témoins inclus, des propos de dénigrement tenus par Madame B. depuis le 6 janvier 2008 auprès de collègues, de la comptable extérieure, des clients extérieurs.

II. Dire la demande reconventionnelle originaire recevable et fondée, et condamner Madame B. à payer à la société, à majorer des intérêts légaux et judiciaires :

- *641,09 € à titre de remboursement de frais de carte de crédit Visa effectué à titre privé et 350 € à titre de remboursement de dépenses de carburant abusives ;*
- *1.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice causé par le dépôt de plainte abusive par Madame B. de Mensura et propos diffamatoires/mensongers à l'égard du Directeur, Administrateur délégué Monsieur Yves P ;*
- *500,00 € à titre de remboursement des frais de réparations occasionnés par le dégât causé à la porte de l'auto de société, Madame B ayant jugé bon de prêter la voiture à sa fille.*

Dire que les dépens dont l'indemnité de procédure s'élèvent à 5.000,00 €».

II.2.

Par ses conclusions d'appel, Madame Doumic B forme appel incident et demande à la Cour du travail de réformer partiellement le jugement dont appel et de faire droit à l'intégralité des demandes originaires telles que reprises au point I.2.1. ci-dessus.

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

A. *Sur les demandes principales originaires.*

III.1. L'indemnité compensatoire de préavis.

III.1.1. La rupture pour motif grave.

III.1.1.1.

Le licenciement immédiat est motivé par l'insubordination dont aurait fait preuve Madame B.

En effet, les principaux griefs formulés par la SA M. concernent la décision de Madame B., prise sans consultation ni autorisation préalable et en l'absence de Monsieur P., de reprendre ses « activités normales » (sic) et ce, alors qu'il lui avait été formellement interdit de prendre des rendez-vous, de se rendre à des rendez-vous extérieurs et d'engager les moindres frais de représentation.

Il est également reproché à Madame B. de s'être emparée des tarifs et de la représentation commerciale de deux nouveaux magazines – indépendants du magazine AUTO TRENDS – que la société était en train de mettre sur le marché et dont la commercialisation avait été confiée à Monsieur J. nouveau collègue de Madame B., engagé à cet effet.

La société soutient qu'en prenant de telles initiatives, Madame B. a, d'une part, outrepassé ses droits et ses fonctions et, d'autre part, causé un préjudice à la société en intervenant sans discernement au milieu de nouvelles négociations commerciales.

Les autres reproches sont relatifs aux faits qui avaient été invoqués à l'appui du licenciement moyennant préavis ; ils ne sont mentionnés dans la lettre de congé pour motif grave, que comme circonstances aggravantes.

III.1.1.2.

En ce qui concerne la première série de faits, ils manifestent le refus opposé par Madame B. à l'injonction de son employeur d'abandonner sa fonction contractuelle d'employée commerciale chargée de relations avec la clientèle telle qu'elle avait été exécutée depuis le début de la relation professionnelle et telle qu'elle avait évolué dans le temps : « *Responsable publicité* » ou « *Responsable commerciale* » (en 1997) et ensuite comme « *Directrice commerciale* » (en 2002).

Durant la période de reprise du travail à mi-temps (15 heures par semaine), Madame B. a résisté tant bien que mal aux instructions de Monsieur P. voulant la cantonner dans un travail de bureau le matin, de 8h30 à 11h30. A partir du moment où elle était de nouveau apte à travailler à temps plein (30 heures par semaine), Madame B. n'entendait en tout cas plus accepter une telle modification de sa fonction.

Ce refus de modifications des conditions de travail et le comportement qui en est résulté (avoir pris des rendez-vous extérieurs et s'y être rendue malgré l'interdiction formelle de Monsieur P.) ne sont pas des actes d'insubordination constitutifs de motif grave.

En effet :

A.- Si le travailleur a, entre autres, l'obligation d'exécuter son travail avec soin probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenues et d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur (article 17, 1° et 2° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), l'employeur a, quant à lui, notamment l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus (article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978). L'article 1134 du Code civil s'applique également et interdit à l'employeur, sauf stipulation contraire, de modifier ou de révoquer unilatéralement les conditions contractuelles, qu'elles soient essentielles ou accessoires (Cass., 20 décembre 1993, *Chr.D.S.*, 1994, p. 105 ; Cass., 23 juin 1997, *J.T.T.*, 1997, p. 333, note C. WANTIEZ ; Cass. 13 octobre 1997, *J.T.T.*, 1997, note J.F. NEVEN ; Cour trav. Bruxelles, 22 mai 2002, *Chr.D.S.*, 2003, p. 182).

B.- Par ailleurs, l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être interdit à l'employeur notamment de modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée pour harcèlement ou violence au travail.

Les instructions et interdictions auxquelles la SA M a voulu soumettre Madame B ne sont pas justifiées et, en toute hypothèse, illégales.

Dans la lettre de rupture pour motif grave, Monsieur P indique qu'elles sont motivées par l'attitude de Madame B et par l'intérêt de l'entreprise.

L'attitude de Madame B ne peut justifier des interdictions qui aboutissent de fait à la suppression de toutes les prérogatives liées à sa fonction de directrice commerciale ou de responsable commerciale.

D'autre part, il n'a jamais été démontré en quoi les instructions données par Monsieur P étaient censées permettre de gérer la société M au mieux de ses intérêts et ce, particulièrement après que Madame B ait été déclarée apte à reprendre le travail suivant son horaire complet tel qu'en vigueur avant qu'elle ne tombe malade.

Une jurisprudence largement établie considère que le refus d'un travailleur d'accepter une modification des ses conditions de travail n'est pas un acte d'insubordination constitutif de motif grave (voir l'article de B. PATERNOSTRE, « Motif grave et insubordination », *Orientations*, mars 2006, pages 20 et 21 et les références citées).

I.1.1.3.

Le grief relatif au fait que Madame B aurait tenté d'évincer Monsieur C et de reprendre pour elle-même la commercialisation de deux nouveaux magazines, dont la représentation avait été confiée par la société à ce nouveau délégué, n'apparaît pas suffisamment établi.

En effet, dans son écrit du 7 juillet 2008, Monsieur C déclare :

« Elle m'a donc agressé verbalement en me tenant les propos suivants : « Voilà, je suis de retour, je reprends mon travail et mes rendez-vous. Il faut que tu arrêtes de prendre des rendez-vous sans que nous nous consultations pour qu'il n'y ait pas double emploi. Et sinon tant pis pour toi ».

Je lui ai simplement demandé si elle avait reçu l'autorisation de Yves Poletti pour reprendre des rendez-vous sachant très bien que la direction de Maxipress lui a demandé de ne plus prendre ni honorer de rendez-vous extérieurs. Elle ne m'a pas répondu. ».

Il ne ressort nullement de cette déclaration que Madame B aurait tenté de s'approprier la commercialisation des nouveaux magazines « *Promo Fleet* » et l'« *Officiel de l'utilitaire* » en écartant Monsieur C mais seulement qu'elle a fait connaître à celui-ci sa volonté de reprendre ses propres clients et d'éviter que deux représentants ne soient en contact avec la même clientèle.

La SA M se réfère également à un e-mail du 8 juillet 2008 adressé à Monsieur P par une employée et censé apporter la preuve de la volonté

de mainmise de Madame B sur les deux nouveaux magazines. Or cette employée informe Monsieur P de ce qui suit :

« Patron,

Apparemment j'ai fait une connerie !!!

Hier, D m'a dit qu'elle devait retourner vendre sur la route Auto Trends, donc je lui ai sorti des tarifs Auto Trends, Promo Fleet, Officiel, City ... ».

De cette pièce, il n'apparaît pas que Madame B aurait elle-même demandé les tarifs des nouveaux magazines « *Promo Fleet* » et l'« *Officiel de l'utilitaire* » mais seulement qu'elle a annoncé qu'elle retournait vendre à l'extérieur AUTO TRENDS.

Le comportement de Madame B à égard, même s'il fallait retenir l'agressivité soulignée par Monsieur C non invoquée à l'appui du licenciement - n'est pas constitutif d'un motif grave.

I.1.1.4.

Les faits allégués au titre de motifs graves ne sont pas de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation contractuelle.

Il n'y a, dès lors, pas lieu d'examiner les faits invoqués au titre de circonstances aggravantes.

III.1.2. Le montant de l'indemnité compensatoire de préavis.

III.1.2.1.

Le motif grave n'étant pas établi, Madame B peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis.

Le jugement dont appel lui a accordé à ce titre un montant brut de 78.031,77 € correspondant à 14 mois d'une rémunération fixée par le Tribunal du travail à la somme de 66.884,38 € brut par an.

La SA M estime que Madame B ne peut prétendre à un délai de préavis supérieur aux 9 mois qui lui avaient été notifiés le 26 mai 2008 et soutient que la rémunération de base s'élève à 53.523,32 €.

Madame B réitère sa demande initiale tendant à entendre condamner la SA M à lui payer 96.245,89 € bruts correspondant à 16 mois de rémunération s'élevant, selon elle, à 72.184,42 € par an.

III.1.2.2.

Le montant de la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis a été correctement déterminé par le Tribunal du travail de Nivelles (Wavre). Il s'élève à 66.884,38 € brut par an.

I.1.2.3.

Eu égard à son ancienneté au sein de M/_____ au moment du congé (14 ans et 3 mois), à son âge (née le 24 novembre 1967), à la hauteur de sa rémunération et aux éléments propres à la cause susceptibles d'avoir une incidence sur ses possibilités de retrouver rapidement un emploi équivalent, la durée du préavis qui aurait dû être notifié peut être évaluée à 14 mois.

C'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel a condamné la SA M/_____ à payer à Madame B _____ la somme brute de (66.745,70 € : 12) x 14 = 78.031,77 €, dont à déduire les journées prestées par Madame B _____ à partir du 1^{er} juin 2008.

III.2. La prime de fin d'année.

Le jugement dont appel peut être confirmé en ce que, en l'absence de licenciement pour motif grave valable, il a fait droit à la demande originaire de Madame B _____ tendant à obtenir paiement de sa prime de fin d'année 2008 *prorata temporis*, soit la somme brute de 2.115,20 €.

III.3. L'indemnité d'éviction.

III.3.1.

A bon droit le jugement dont appel a considéré que la fonction de Madame B _____ consistait essentiellement à prospecter et visiter la clientèle en vue de vendre des encarts publicitaires dans le magazine AUTO TRENDS.

Le fait que le directeur ait tenté de lui retirer cette fonction à partir du 23 avril 2008 (travail réduit à 15 heures par semaine pour raisons médicales) et même à partir du 7 juillet 2008 (reprise du travail à raison de 30 heures par semaine comme avant la maladie) n'empêche pas que Madame B _____ l'ait conservée et l'ait effectivement exercée durant les derniers mois précédant son licenciement, ce qui lui sera du reste reproché à tort comme étant un acte d'insubordination.

III.3.2.

Il est incontestable que Madame B _____ a apporté une clientèle à la SA M/_____. Cela résulte notamment de la liste des clients et contacts établie le 23 avril 2008 par une employée de la société sur ordre de Monsieur P _____

La SA M _____ ne prouve pas que Madame B _____ n'aurait subi aucun préjudice du fait de la perte de sa clientèle suite au licenciement.

III.3.3.

En conséquence, par application de l'article 101 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est dû à Madame B _____ une indemnité d'éviction égale à 5 mois de rémunération, soit la somme brute de (66.884,38 € : 12) x 5 = 27.868,49 €,

Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce point également.

III.4. L'indemnité de protection prévue à l'article 32 *tredecies* de la loi du 4 août 1996.

III.4.1.

Suivant l'article 32 *tredecies*, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail du travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, ou auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 de la loi ou encore auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction.

Suivant le § 2, la charge de la preuve des motifs étrangers et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail ont été modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt d'une plainte.

Le § 3 dispose que, lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation syndicale à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

Suivant le § 4, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur notamment lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

III.4.2.

La protection joue dès que le travailleur a déposé une plainte.

Madame B. bénéficie donc d'une protection contre le licenciement depuis le 23 avril 2008, date du dépôt de sa plainte motivée auprès de MENSURA.

Les faits de harcèlement et de violence décrits dans la note annexée à la plainte sont suffisamment précisés dans le temps et dans l'espace.

Il n'est pas contesté que l'employeur en a eu connaissance.

Le juge ne doit pas dire s'il y a eu harcèlement ou violence au travail mais seulement vérifier si le licenciement est intervenu ou non pour des motifs étrangers à la plainte.

Les motifs du licenciement doivent être étrangers au dépôt de la plainte et également aux faits invoqués dans la plainte (en ce sens, Cour trav. Bruxelles, 21 avril 2011, RG n° 52754 et Cour trav. Bruxelles, 21 septembre 2011, RG n°

464). En effet, la volonté du législateur est d'obliger les parties à mettre en mouvement un processus de conciliation.

Le juge doit donc, tout d'abord, vérifier si le licenciement a été décidé par l'employeur en représailles à l'encontre d'un travailleur qui a déposé une plainte du chef de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Tel n'est pas le cas en l'espèce : le congé comme tel n'apparaît être une réaction de la SA M. et de son administrateur délégué Monsieur P. à la plainte déposée par Madame B.

Les relations entre les parties se sont dégradées à partir du moment où Madame B., après avoir été en incapacité de travail pour maladie durant six semaines, a repris le travail à mi-temps (15 heures par semaine) pour raisons médicales.

La mésentente s'est aggravée à partir du moment où Monsieur P. a été informé du dépôt de la plainte.

Si l'on compare la plainte motivée du 23 avril 2008 et les motifs de licenciement contenus dans la lettre de rupture moyennant préavis du 26 mai 2008, l'on constate des correspondances très claires entre les deux : limitation de la carte carburant, suppression des frais forfaitaires (carte Visa), tentative d'influence négative sur les collègues et les personnes externes, dénigrement en interne et en externe, ...

Ainsi que relevé très justement par Monsieur le Substitut général en son avis oral, chaque partie formule à l'égard de l'autre des reproches de type comportemental concernant les mêmes faits. Seuls les points de vue sont différents. Chacune se plaint d'une relation impossible avec l'autre à propos des mêmes incidents. La plainte pour violence et harcèlement et le licenciement du 26 mai 2008 sont motivés par le même conflit.

En conséquence, l'indemnité de protection est due ; elle est égale à un montant correspondant à la rémunération brute de six mois (article 32 *tredecies*, § 4).

Il peut être alloué la somme brute de $(66.884,38 \text{ €} : 12) \times 6 = 33.442,18 \text{ €}$.

Sur ce point (montant brut et non net), le jugement dont appel sera réformé.

III.5. Les demandes qui ne sont plus contestées.

La SA M. ne conteste plus devoir payer à Madame B. :

- la rémunération de juin 2008, soit la somme brute de 4.130,40 €, dont à déduire le salaire garanti pour les jours d'incapacité, soit la somme nette de 681,27 € ;
- la rémunération pour le jour férié du 21 juillet 2008, soit la somme brute de 183,93 € ;
- les pécules de vacances (si non payés), soit les sommes brutes de 3.935,66 € et de 3.564,19 € ;

- les frais de carburant à concurrence de 200,00 €.

III.6. Les autres demandes originaires.

- La société, qui a la charge de la preuve, n'établit pas avoir payé la quote-part patronale dans les chèques repas de Madame B. durant la période du 9 janvier 2008 au 9 juillet 2008. Il est dû à Madame B. la somme nette de 388,81 €.

- Il ressort des pièces produites par Madame B. que celle-ci avait droit au remboursement de frais privés, tels que coiffeur, livres, etc. A ce titre, elle a, au cours de l'année 2008, utilisé la carte Visa de la société pour effectuer des dépenses privées (coiffeur, parfumerie, etc.) d'un montant de 641,09 €. Elle n'a pas droit à d'autres montants.

- Madame B. soutient avoir toujours bénéficié d'un GSM et réclame le remboursement d'une facture de 235,15 € qu'elle prétend avoir dû supporter. Elle ne prouve pas que ces frais de téléphone incombent à la société. Il ne peut être fait droit à sa demande.

- Il ne peut être alloué aucun montant à Madame B. pour le préjudice qu'elle allègue résultant du fait d'avoir bénéficié d'un véhicule de catégorie inférieure à celui qui était à sa disposition auparavant.

- Madame B. ne conteste pas avoir reçu les documents sociaux après le dépôt de sa plainte auprès de l'Auditorat du travail de Nivelles. Elle postule néanmoins la délivrance par la SA M. des documents sociaux rectifiés (fiche fiscale 281.10 pour l'année 2008, compte individuel, attestation d'occupation, attestation de vacances et fiches de paie pour la période de mars 2008 à juillet 2008) et ce, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document.

Le présent arrêt tient lieu de rectificatif. Au moment de son exécution, la SA M. établira le décompte et les documents sociaux nécessaires en fonction de celui-ci. Il ne s'indique pas de condamner la société à délivrer une deuxième fois les documents sociaux sous peine d'astreinte.

III.7. Dépens.

Le montant de l'indemnité de procédure doit être déterminé conformément au tableau prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Vu les montants réclamés devant le Tribunal du travail et ceux repris en termes de requête d'appel, ce sont les indemnités prévues pour la tranche de 100.000 € à 250.000 € qui trouvent à s'appliquer. Le montant de base est de 5500 € et peut être réduit à 1100 € ou porté à 11.000 €.

Contrairement aux premiers juges, la Cour du travail ne voit aucune raison d'augmenter le montant de base.

B. Sur les demandes reconventionnelles originaires.

LA SA M réitère en appel ses demandes reconventionnelles originaires, que le Tribunal du travail de Nivelles (Wavre) a déclarées non fondées.

Au vu de ce qui précède, il ne peut être fait droit, ni à la demande de remboursement de frais privés effectués avec la carte Visa, ni à la demande de remboursement de frais de carburant. En effet, ces dépenses ne peuvent être considérées comme abusives.

Il ne peut davantage être fait droit à la demande de dommages et intérêts pour le préjudice causé par le dépôt de plainte par Madame B. à l'égard de l'administrateur délégué de la SA M., Monsieur P.

Outre que celui-ci n'est pas à la cause, la Cour ne peut que constater que le préjudice allégué n'est pas établi.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire, et après avoir entendu l'avis oral de Monsieur le Substitut général E. de Formanoir, auquel la partie appelante a répliqué ;

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Reçoit l'appel principal et le déclare très largement non fondé.

Reçoit l'appel incident et le déclare non fondé.

Confirme le jugement dont appel sous les seules émendations suivantes :

1. le montant de 33.442,18 €, auquel la SA M. est condamnée au titre d'indemnité forfaitaire de protection, est un montant brut ;
2. la somme nette de 900 € au titre de remboursement de frais n'est pas due ;
3. il n'y a pas lieu de condamner la SA M. à délivrer les documents sociaux rectifiés sous astreinte ;
4. l'indemnité de procédure pour la première instance s'élève à 5500 €

Condamne la SA M. aux dépens d'appel, liquidés à ce jour par Madame Doumic B. et fixés par la Cour du travail à la somme de 5500 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure.

Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI,

Président,

L. MILLET

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON

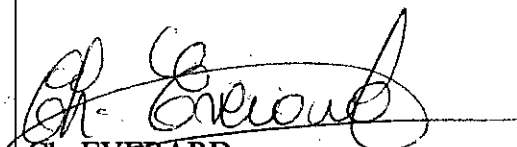
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de Ch. EVERARD,

Greffier


R. PARDON

L. MILLET


Ch. EVERARD
L. CAPPELLINI

Monsieur L. MILLET, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.

Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur R. PARDON, Conseiller social au titre d'employé et Madame L. CAPPELLINI, Président.


Ch. EVERARD

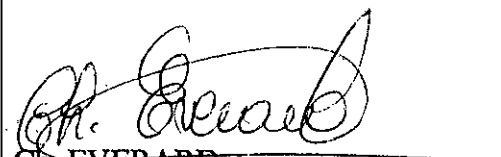
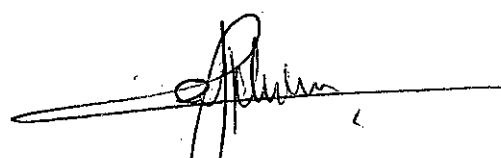
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 février 2012, où étaient présents :

L. CAPPELLINI,

Président,

Ch. EVERARD,

Greffier


Ch. EVERARD,
L. CAPPELLINI,

