



Numéro de répertoire

Date du prononcé

**27 OCT. 2016**

Numéro de rôle

**15/1100/ A**

Numéro auditorat :

15/7/17/013

Matière :

Contrat de travail employé

Type de jugement :

contradictoire définitif  
(19)

Expédition

Délivrée à

**Expédition**

Délivrée à

Le

€ :

PC

Le

€ :

PC :

**Tribunal du travail francophone de  
Bruxelles  
2<sup>eme</sup> Chambre**

**Jugement**

EN CAUSE:

**Madame R (...), ayant repris l'instance de feu son époux M. R. (...),**  
domiciliée (...),  
partie demanderesse, comparaisant par Me M (...), avocat, dont le  
cabinet est (...);

CONTRE:

**(...) BV, société étrangère de droit néerlandais,**  
dont le siège social est situé (...), partie défenderesse, comparaisant par Me S (...) loco  
Me E (...), avocats, dont le cabinet est (...);

**I. LA PROCEDURE**

1. Le tribunal a fait application de la loi du 10 octobre 1967 contenant le code judiciaire et de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.
2. Il a eu égard aux pièces de la procédure, notamment la citation introductive d'instance du 12 décembre 2014, l'ordonnance en application de l'article 747 du code judiciaire du 13 mars 2015, les conclusions déposées par Madame R (...) le 30 juillet 2015 et les conclusions additionnelles et de synthèse déposées par I (...) (ci-après « **I (...)** ») le 30 octobre 2015.

Les parties ont chacune déposé un dossier inventorié de pièces.

La tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire a été faite au préalable mais est demeurée sans résultat.

Les parties ont comparu représentées par leurs conseils et ont été entendues en leurs plaidoiries à l'audience publique du 27 juin 2016, à laquelle Madame R (...), substituée de l'Auditeur du travail, a rendu un avis oral auquel les parties ont pu répliquer.

A l'issue des débats, l'affaire a été prise en délibéré.

**II. LES FAITS**

3. Les faits pertinents pour la solution du litige, tels qu'ils se dégagent des écrits de la procédure, des dossiers des parties et de leurs explications à l'audience du 27 juin 2016, peuvent être résumés comme suit.

4. Monsieur R (...) est engagé par I (...) dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2011, en qualité de représentant de commerce pour exercer la fonction de « *Channel Sales Manager* » sur le territoire du Benelux et de la France.

Les parties conviennent d'une ancienneté conventionnelle à partir du 21 mai 2007 correspondant à l'occupation de Monsieur R (...) en France au sein du groupe I (...).

5. En septembre 2013, I (...) est racheté par le groupe H (...).

Les parties exposent qu'I (...), qui reste l'employeur de Monsieur R (...), est intégré dans la division (HSM) du groupe H (...). La structure de vente du groupe est réorganisée en trois régions avec un directeur des ventes pour chaque région : l'Europe du nord, l'Europe du centre qui comprend le Benelux et l'Europe du sud qui comprend la France. Le territoire sur lequel Monsieur R (...) exerce ses fonctions, la France et le Benelux, est donc réparti dans deux régions.

Monsieur M (...), supérieur hiérarchique de Monsieur R (...), est désigné directeur des ventes pour la France.

Pour le poste de directeur des ventes pour le Benelux, un appel à candidature interne est lancé. Monsieur R (...) postule, ainsi que deux autres personnes dont Monsieur V (...) qui est désigné à l'issue d'une procédure d'évaluation (interview des candidats le (...), suivie de rapports d'évaluation).

6. Madame R (...) expose, sans être contredite, qu'au moment de cette réorganisation, l'employeur est informé depuis plusieurs années que son époux souffre d'un cancer pour lequel il est en traitement de chimiothérapie et que jusqu'alors, il ne s'est pas absenté pour incapacité de travail.

7. Le (...), Monsieur R (...) adresse à I (...) un certificat d'incapacité de travail pour la période du (...) au (...).

Le même jour, il adresse à Madame S (...), responsable des ressources humaines, un courriel demandant à être fixé de manière officielle sur sa position au sein de la société suite à la désignation de Monsieur V (...) au poste de directeur des ventes pour le Benelux.

Malgré un rappel le 6 janvier 2014, il ne reçoit pas de réponse.

8. Le 28 février 2014, Monsieur R (...) adresse un nouveau rappel à Madame S (...), indiquant par ailleurs avoir postulé à une fonction interne de « *Sales Director (Developed Markets)* », pour laquelle il n'a pas été retenu, deux autres candidatures internes ayant été préférées, et ce malgré une excellente interview à l'issue de laquelle il lui a été dit qu'il n'y avait pas d'autre candidat interne. Il interroge la responsable RH si elle peut supporter sa candidature pour cette fonction.

Monsieur R (...) ne reçoit pas de réponse.

**9.** Le congé de maladie de Monsieur R (...) est prolongé et celui-ci reprend le travail le 1<sup>er</sup> mars 2014.

**10.** Par lettre recommandée du 19 mars 2014, I (...) notifie à Monsieur R (...) son licenciement, avec effet à partir du 24 mars 2014, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Par courriel du 24 mars 2014, Monsieur R (...) marque sa surprise de recevoir l'annonce de son licenciement alors que, depuis le 20 décembre 2013, il n'a reçu aucune réponse à ses demandes de connaître son statut dans la société. Il indique que, suite à la désignation de Monsieur M (...) et de Monsieur V (...) au poste de directeur des ventes respectivement pour la France et pour le Benelux, il est resté, dans l'organigramme de la société, « *Channel Sales Manager* » sans personnel ni affaires à diriger (Pièce 11 du dossier de Madame R (...): « *I became a Channel Sales Manager, without any people or business to manage, reason of my several emails to anybody at the RH to understand my position and what next* »).

Madame V (...), responsable des ressources humaines, répond à Monsieur R (...) qu'il est mis fin à son contrat de travail car il n'existe actuellement pas d'opportunité dans l'entreprise correspondant à ses compétences (Pièce 12 du dossier de Madame R (...): « *Now I need to end your contract because there are no opportunities at this moment which matches your skills* »). Elle l'invite à la rencontrer en vue de trouver un accord sur les conditions de fin du contrat.

**11.** Le (...), Monsieur R (...) adresse à I (...) une proposition de règlement. Il réclame notamment une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 7,5 mois de rémunération, une indemnité d'éviction de 4 mois de rémunération, l'indemnité forfaitaire de 6 mois de rémunération prévue par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, un arriéré de salaire et le *prorata* du 13<sup>ème</sup> mois 2014. Il demande également à recevoir une offre quant à la continuation de son assurance hospitalisation et à être informé quant au sort du plan de pension auquel il est affilié depuis 2012.

Il adresse un rappel le (...) faisant notamment état de l'urgence à régler la question de sa couverture complémentaire en soins de santé eu égard aux très importants frais médicaux engendrés par son traitement de chimiothérapie, il adresse un autre rappel le (...) indiquant notamment qu'il n'a toujours reçu aucune indemnité, aucuns documents sociaux, ni de réponse quant à sa couverture soins de santé.

Un troisième rappel du (...) reçoit une réponse de I (...)annonçant l'envoi du formulaire C4, le paiement du pécule de vacances et une réponse à sa proposition pour la fin de la semaine suivante.

Le (...), I (...) remet à Monsieur R (...) le formulaire C4 et l'informe d'un désaccord sur le calcul de la rémunération variable et du refus de payer l'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007. Ce refus est confirmé le (...) par Madame V (...) faisant valoir qu'il n'y pas de lien entre la maladie de Monsieur R (...) et la décision de mettre fin à son contrat de travail.

12. Le (...), Monsieur R (...) écrit à l'avocat d'I (...):

*« Je vous contacte de la part de Mme V (...) qui me donne vos coordonnées ci-dessous. Mme V(...) gère mon dossier de licenciement pour Groupe H (...) qui a repris I (...) il y a quelques mois, mais ne semble pas tellement au courant des dossiers et des conditions de ce licenciement.*

*En effet, depuis l'acquisition d'I (...) par Groupe H (...), de nombreuses personnes (RH, PaySlip dept, ...) ont quitté, volontairement ou non, la société, et de nombreuses informations lui manquent. Outre les dossiers d'assurance hospitalisation pour lequel ils ne sont pas en mesure d'appliquer la loi, ou bien encore pour la complémentaire retraite groupe qui a été arrêté chez Vivium en Juin 2012 sans raison et sans qu'elle trouve trace d'une autre complémentaire retraite groupe à mon nom...*

*Elle n'est en outre pas au courant des conditions de mon éviction : je suis depuis sept ans un brillant manager chez I (...), promu et augmenté de nombreuses fois. J'ai reçu plusieurs fois, comme l'an dernier, le prix de manager commercial de l'année en Europe. J'ai même reçu*

*en plus des récompenses (voyages, primes, etc ...) une prime spécial du Best People Retention Program pour rester chez I (...) (17.000 \$).*

*Ainsi qu'elle ne fut pas ma surprise que l'on promeut à ma place un simple commercial, laissant par conséquent une place vacante dans l'équipe commerciale (toujours ouverte I), et que dès le retour de mon premier et unique arrêt de travail pour soigner mon cancer, on me signifie mon licenciement dans les deux semaines !.. j'ai toujours été un très bon contributeur à la réussite de la société, y compris ces dernières années, où je n'avais manqué un seul jour pour le traitement de mon cancer ! sur ces deux dernières années, les régions dont je m'occupais ont eu la meilleure performance en Europe I*

*Il est également Intéressant de noter que la personne promu à ma place était justement à ma place chez I (...) (comme manager commercial BNL) quelques années auparavant, mais en raison de maigres résultats avait été « remercié », et que cette personne, après avoir fait quelques petits jobs dans plusieurs sociétés n'est rentré chez groupe H (...) que comme simple commercial. Il a de plus une formation universitaire bien au-dessous de la mienne. La décision de cette « promotion » discriminatoire a de plus surpris de nombreuses personnes dans la société (mon équipe, nos partenaires revendeurs, mais aussi mes manager +1, +2 & VP & GM EMEA). '*

*Cette décision incompréhensible a fait perdre, et va encore faire perdre beaucoup d'argent à HSM (perde de marchés, positions ouverte, cout de résiliation de contrat, etc.).*

*Il n'y a en effet aucune autre explication que la discrimination en raison de ma maladie.*

*Outre la peine que cela me fait, il m'est également très difficile de retrouver un emploi dans ma situation actuelle, et c'est la raison pour laquelle je demande à Groupe H (...) l'application de cette clause de Mai 2007, afin de me permettre d'avoir six mois de plus pour retrouver un emploi. » (sic).*

Le (...), Monsieur R (...) adresse un rappel à l'avocat d'I (...) et précise :

*« Je voulais également revenir sur un point, car Mme V (...) l'évoque dans son mail ci-dessous : je ne conteste en aucun cas le choix de la filiale HBS d'Honeywell pour ne pas retenir ma candidature à un poste de manager au BNL*

*En revanche, comme l'a répété M. John Waldron CEI d'HSM à de nombreuses reprises, « l'acquisition d'I (...) par groupe H (...) ne doit effrayer personne, et surtout pas les « good people » car même si la merge des deux sociétés devait permettre des restructurations, il y aura toujours de la place pour les « bons » dans le groupe, avec près de 150.000 personnes dans le monde, Honeywell fait tout pour le reclassement de ses collaborateurs » I Et en effet, plusieurs de mes collègues dont les postes ont été supprimés se sont vu proposer un nouveau job, parfois un peu rétrogradé, mais avec le même salaire, ensuite à eux d'accepter ou non. Force est de constater que ceci n'a pas du tout été mon cas I si nous ne pouvons pas douter que je fais partie des profils considérés comme « bons » (nombreux témoignages de top managers, félicitations publiques, primes pour rester, ...) à aucun moment Honeywell ne m'a proposé le moindre poste, ni même appuyer aucune de mes candidatures ! J'ai en effet dû moi-même investiguer pour trouver les postes ouverts dans le groupe, postuler comme toute personne externe, .. eu le ok de mon.ex VP maintenant SVP Sales America pour groupe H (...) pour appuyer ma référence auprès des recruteurs, mais en revanche, aucune suite a été donné à mes mails adressés à la HR Europe de HSM (j'ai gardé toutes les traces) pour appuyer ma candidature auprès de leur collègues HR d'autres divisions, pas même une réponse, ... et je me demande même s'ils n'ont pas fait l'inverse. Dernièrement encore un poste a été ouvert comme manager marketing channel europe, basé au BNL, au sein même d'HSM, poste pour lequel j'ai toutes les compétences (mon MBA en Sales et Marketing, mes 7 années de Sales au Channel, etc ...), aucune suite n'a été donnée à ma candidature .. pas même un non ! j'ai contacté un manager bien placé dans la validation de ce poste, et il m'a bien laissé comprendre qu'ils ne prendraient pas le risque de me prendre avec ma maladie I...*

*Ceci Maître, pour vous prouver encore une fois, s'il en était besoin, que mon dossier est bien traité différemment de ceux de mes collègues I et que la seule explication à la volonté d'H (...) de dépenser des centaines de milliers d'euros pour me virer alors qu'Intermec en a dépensé des dizaines de milliers pour me recruter puis me garder, encore l'an dernier, et bien ceci ne peut s'expliquer que par la volonté de se séparer d'un cancéreux qui pourrait potentiellement ne plus être au top si ma maladie devait évoluer {...J » (sic).*

Le (...), l'avocat de H (...) confirme la position de la société : le licenciement de Monsieur R (...) n'est en rien motivé par sa maladie, le poste de Monsieur R (...) a été supprimé et sa candidature à un autre poste n'a pas été retenue.

13. Le (...), I (...) paye à Monsieur R (...) une indemnité de rupture de 110.155,00 €.

14. Monsieur R (...) saisit le tribunal par citation du (...).

Il décède le (...). Madame R (...), son épouse, reprend l'instance.

### III. LA DEMANDE

15. Aux termes du dispositif de ses conclusions du (...), Madame R (...) demande au tribunal de condamner I (...) au paiement de :

- 650,69 € bruts, à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires depuis le (...),
- 57,95 € nets à titre d'intérêts légaux sur le montant brut de l'indemnité compensatoire de préavis payée le (...),
- 441,99 € bruts à titre de solde de l'indemnité d'éviction,
- 250,00 € ex *aequo et bono* en dédommagement du préjudice subi en raison de l'application d'un précompte professionnel trop élevé sur l'indemnité d'éviction,
- 89.101,49 € bruts à titre de dédommagement forfaitaire en raison des préjudices matériels et moraux subis suite aux traitements discriminatoires sur la base de l'état de santé,
- 1.064,51 € bruts à titre de *prorata* du treizième mois,
- 1.318,90 € bruts à titre de pécule de vacances de départ sur les commissions,
- 115,73 € nets à titre d'intérêts légaux sur le montant brut des commissions versées le (...),
- 12.750,00 € bruts provisionnels à titre d'arriérés de salaire
- 1 € provisionnel pour le dommage subi suite à la cessation unilatérale et sans la moindre information du plan de pension dont il bénéficiait et ce, depuis le (...) jusqu'à la date de la rupture de son contrat (...),

- les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants bruts depuis la date à laquelle ils étaient dus et du montant de la capitalisation des intérêts.

Madame R (...) demande également la désignation d'un expert afin d'évaluer le capital qu'elle aurait dû percevoir, au décès de son époux le (...), si I (...) avait versé les primes dans le plan de pension *Vivium* pour Monsieur R (...) de son entrée en service jusqu'à la date de la rupture de son contrat le (...) 24 mars 2014 et/ou pour que l'expert détermine le montant qu'I (...) doit verser dans le plan de pension *Vivium* aux fins de régulariser la situation.

La condamnation d'I (...) au paiement de l'indemnité de procédure de 5.500,00 € est également demandée.

#### IV. L'AVIS DU MINISTÈRE PUBLIC

**16.** Madame l'Auditeur limite son avis à la question de la discrimination en raison de l'état de santé.

Elle indique que le dossier est délicat et rappelle les règles de droit applicables, en particulier celles relatives à la charge de la preuve. Les faits constitutifs d'une discrimination étant extrêmement difficiles à prouver, le législateur a voulu répartir la charge de la preuve entre le travailleur et l'employeur.

En l'espèce, plusieurs éléments posent question.

Monsieur R (...) a un parcours exemplaire jusqu'en septembre 2013. Il est « *Channel Sales Manager* » pour la France et le Benelux. Au moment du rachat d'I (...) par H (...), la fonction disparaît. Pour la France, son supérieur-hiérarchique prend le relai. Pour le Benelux, pourquoi faire un recrutement avec trois personnes ?

Les pièces 3 et 4 du dossier d'I (...) interpellent. Les rapports d'évaluation de Monsieur R (...) et de Monsieur V (...) indiquent tous deux la mention « *good* » pour leur compétence en matière de « *leadership* ». On ne comprend dès lors pas pourquoi cette même compétence est ensuite considérée comme un point faible pour Monsieur R (...) et un point fort pour Monsieur V (...), ni en conséquence pourquoi l'un est choisi plutôt que l'autre.

Monsieur R (...) a envoyé de nombreux courriels pour comprendre pourquoi il n'a pas été choisi pour le poste pour le Benelux. Il ne reçoit aucune réponse.

Après le (...), on ne lui propose rien du tout. On ne l'informe pas des possibilités de reclassement. Après le licenciement notifié le (...), Monsieur R (...) envoie, le (...), un courriel qui énumère tout ce à quoi il a droit et parle déjà de discrimination. Il envoie un rappel en (...). Il ne reçoit aucune réponse.

Tous ces éléments constituent un faisceau d'indices qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination et d'autoriser le renversement de la charge de la preuve.

Dans le dossier d'I (...), il n'y a pas grand-chose à cet égard. Combien de personnes ont été licenciées ? Où est Monsieur V (...), le troisième candidat au poste de « *Channel Sales Manager* » pour le Benelux ? A-t-il été licencié avec un package ? I (...) ne démontre pas d'éléments concrets qui motivent le licenciement.

Monsieur R (...) a été discriminé en raison de son état de santé qui était bien connu de l'employeur. Il y a en effet un gros doute quant au fait de savoir s'il aurait été traité de la même manière s'il avait été en bonne santé. L'indemnité forfaitaire prévue par la loi du 10 mai 2007 est due.

## **V. DISCUSSION**

### **V.I. L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS**

17. Madame R (...) réclame 650,69 € bruts, à titre de solde de l'indemnité compensatoire de préavis.

18. En application de l'article 37, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut le résilier moyennant un préavis.

L'article 82, § 5 de la loi, tel qu'en vigueur avant son abrogation par la loi du 26 décembre 2013, prévoit que lorsque la rémunération annuelle dépasse 67.771,00 € (**montant en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014**) au moment de l'entrée en service, les délais de préavis à observer par l'employeur peuvent être fixés par convention conclue au plus tard à ce moment.

L'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la loi dispose par ailleurs que l'employeur qui met fin au contrat de travail à durée indéterminée sans respecter le délai de préavis légal est tenu de payer à l'employé une indemnité équivalente à la rémunération en cours qui correspond à la durée du délai de préavis.

19. En l'espèce, l'article 18 du contrat de travail prévoit que :

*« En application de l'article 82 § 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'Employeur observera, en cas de rupture du présent contrat, un délai de préavis de 3 mois pendant les 5 premières années de service, à augmenter de 3 mois pour toute nouvelle période de service entamée de 5 ans ou paiera à l'Employé une indemnité de rupture équivalente à la rémunération qu'il aurait gagnée au cours de la période de préavis si un préavis avait été notifié. L'Employé marque expressément son accord sur les modalités de licenciement précitées ».*

Nonobstant la disposition contractuelle, les parties s'accordent sur une durée du délai de préavis fixée à 7 mois et 2 semaines.

Elles divergent quant au montant de la rémunération annuelle brute qui doit servir de base au calcul de l'indemnité de rupture.



**20.** Les éléments suivant de la rémunération sont discutés : •

La rémunération variable

A bon droit, Madame R (...) fait valoir l'accord intervenu entre parties le 3 juin 2014 pour prendre en considération la rémunération variable perçue en 2013, soit 60.692,69 € (**Pièce 21 du dossier de Madame R (...)** : **courriel de Madame V (...)** du (...)).

Il convient donc de retenir ce montant, majoré du pécule de vacances, soit 70.203,23 €.

- La contribution patronale au pian de pension

A l'audience du (...), Madame R (...) déclare qu'est devenue sans objet sa demande de désignation d'un expert afin d'évaluer le capital qu'elle aurait dû percevoir, au décès de son époux, si I (...) avait versé les primes dans le plan de pension de l'entrée en service de Monsieur R (...) jusqu'à ta date de la rupture de son contrat le (...) et/ou pour que l'expert détermine le montant qu'il (...) doit verser dans le plan de pension aux fins de régulariser la situation.

Il convient donc de retenir le montant admis par I (...) au titre de contribution patronale au plan de pension, soit 6.669,36 €. Le montant de 7.800,00 €, proposé par Madame R (...) en termes de conclusions, est en effet évalué dans l'attente de l'expertise à laquelle elle renonce.

- L'utilisation privée d'un gsm, d'une ligne fixe et d'Internet

Madame R (...) fait valoir, sans autre explication ni pièce probante, qu'il (...) a retenu «/a valeur réelle que représentaient ces avantage dans le chef de Monsieur R (...) et non leur évaluation fiscale/ONSS forfaitaire » (**p. 12 des conclusions de Madame R (...)** du (...)).

I (...) fait valoir un montant de 150,00 € pour l'utilisation privée d'un gsm et ne valorise pas l'utilisation privée d'une ligne fixe et d'Internet.

En l'absence de pièces probantes produites par Madame R (...), il convient de retenir ce dernier montant.

- L'usage privé du véhicule de société

Madame R (...) n'intègre pas cet avantage dans le calcul de la rémunération de base, son époux ayant « *continué à bénéficier de l'usage du véhicule pendant toute la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis* » (**p. 12 des conclusions de Madame R (...)** du (...)).

I (...) évalue l'avantage à 4.800,00 € et fait valoir que « *Dans la mesure où feu Monsieur R (...) a continué à bénéficier, à titre privé, du véhicule durant les mois de (...), le montant de la valorisation de l'usage privé du véhicule pour cette période (400,00 EURx7 = 2.800,00 EUR) peut être déduit de l'indemnité compensatoire de préavis* » (**p. 8 des conclusions additionnelles et de synthèse d'I (...)** du (...)).

Le Tribunal ne peut statuer *ultra petita* et ne retient donc pas cet avantage qui n'est pas réclamé par Madame R (...).

21. Compte tenu de ce qui précède, ainsi que des éléments de la rémunération sur lesquels les parties s'accordent, il y a lieu de retenir une rémunération annuelle brute de 175.992,34 € :

rémunération fixe	81.924,69 €
prime de fin d'année	11.331,06 €
rémunération variable	70.203,23 €
contribution patronale au plan de pension	6.669,36 €
assurance maladie	5.314,00 €
utilisation privée du gsm	150,00 €
utilisation privée de l'ordinateur	150,00 €
Ecochèques	<u>250,00 €</u>
	175.992,34 €

L'indemnité compensatoire de préavis calculée sur la base de cette rémunération et du délai de préavis conventionnel de 7 mois et 2 semaines s'évalue donc à 109.431,13 €  $\{(175.992,34 : 12 \times 7) + (175.992,34 : 52 \times 2)\}$ .

Madame R (...) admet qu'il (...) a versé à son époux une indemnité de rupture de 110.155,00 €, de sorte qu'aucun solde ne lui est dû.

La demande n'est pas fondée.

## **V.2. LES INTERETS DE RETARD SUR L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS**

22. Madame R (...) réclame 57,95 € nets à titre d'intérêts légaux sur le montant brut de l'indemnité de rupture de 110.155,92 € payée le (...).

Elle fait valoir qu'en application de l'article 11 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs qui prévoit que « *Lorsque l'engagement prend fin, la rémunération restant due doit être payée sans délai et au plus tard à la première paie qui suit la date de la fin de l'engagement* », ce montant porte intérêt à partir du (...), son époux ayant été licencié le (...).

Elle chiffre les intérêts dus, au taux légal de 2,75 %, du (...) au (...) à 1.219,95 € et admet le paiement par I (...) d'une somme de 1.162,00 € à ce titre, soit un solde de 57,95 €.

23. I (...) soutient qu'il a payé d'initiative 1.162,00 € à titre d'intérêts de retard et qu'aucun solde n'est dû.

A bon droit, il fait valoir et qu'en application, d'une part, de l'article 11 précité de la loi du 12 avril 1965 et, d'autre part, de l'article 5.4 du contrat de travail qui prévoit que le paiement de la rémunération doit intervenir « *avant la fin du mois* », les intérêts de retard doivent être calculés à partir du (...) de sorte qu'aucun solde n'est dû.

La demande n'est pas fondée.

**V.3. L'INDEMNITE D'EVICITION**

**24.** Madame R (...) réclame, d'une part, 441,99 € bruts à titre de solde de l'indemnité d'éviction et,, d'autre part, 250,00 € *ex aequo et bono* en dédommagement du préjudice subi en raison de l'application d'un précompte professionnel trop élevé sur l'indemnité d'éviction.

**25.** Les parties s'accordent sur le droit de Monsieur R (...) à une indemnité d'éviction équivalente à 4 mois de rémunération.

Le solde réclamé par Madame R (...) est calculé sur la base d'une rémunération annuelle de 178.202,98 € qui n'a pas été retenue par le Tribunal.

L'indemnité d'éviction due doit être calculée sur la base de la rémunération annuelle retenue par le Tribunal et s'élève à 58.664,11 € (175.992,34 € : 12 x 4).

Madame R (...) admet le paiement de 58.959,00 €, de sorte qu'aucun solde n'est dû.

La demande n'est pas fondée.

**26.** Madame R (...) fait par ailleurs valoir qu'il (...) a soumis l'indemnité d'éviction au précompte professionnel applicable aux primes et bonus, soit 52,15 %, et non au précompte professionnel qui leur est applicable, soit 48 %. Elle soutient que son époux a dès lors été privé de la jouissance immédiate d'une partie du montant dû entre (...) et l'imposition finale intervenue 1 an et demi plus tard. Elle réclame 250,00 € *ex aequo et bono* à titre de dédommagement.

Madame R (...) ne produit aucun élément probant à l'appui de sa réclamation, en particulier quant au calcul de l'imposition finale dont elle fait état. Elle ne prouve donc ni la faute d'I (...), ni son dommage.

La demande n'est pas fondée.

**V.4. LES DOMMAGES ET INTERETS POUR DISCRIMINATION SUR LA BASE DE L'ETAT DE SANTE**

**27.** Madame R (...) sollicite la condamnation d'I (...) au paiement de 89.101,49 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur la base de l'état de santé.

Elle invoque principalement comme différence de traitement injustifiée, le fait que, lors de la réorganisation d'I (...) fin de l'année (...), son époux a été mis en concurrence avec d'autres travailleurs pour une fonction qu'il exerçait avec excellence depuis plusieurs années et qu'il ne s'est vu proposer aucune autre possibilité de reclassement.

## 1. Les dispositions légales et principes applicables

**28.** La législation applicable, à savoir la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, « a pour objectif de créer [...] un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée [notamment] sur [...] l'état de santé actuel ou futur » (**article 3 de la loi**).

Elle s'applique notamment dans les relations de travail et vise entre autres « les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, [...] la décision de licenciement » (**article 5, §§ 1<sup>er</sup> et 2 de la loi**).

Elle interdit toute distinction directe ou indirecte fondée sur l'état de santé à moins que cette distinction ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires (**articles 7 et 9 de la loi**). La distinction directe est la situation qui se produit lorsqu'une personne est traitée, sur la base de son état de santé, de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable (**article 4, 6', de la loi**). La distinction indirecte est la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par leur état de santé (**article 4,8\*, de la loi**).

En application de ces dispositions, la décision de licencier une personne en raison de son état de santé constitue une discrimination illégale, à moins que cette décision ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

**29.** L'article 18 de la loi permet à la personne qui s'estime victime de discrimination fondée sur l'état de santé de réclamer une indemnisation de son préjudice. Cette indemnisation correspond, au choix de la victime, soit à une somme forfaitaire, soit au dommage qu'elle a réellement subi.

Lorsque la discrimination a lieu dans le cadre des relations de travail, « l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute » (**article 18, § 2,2°, de la loi**).

**30.** La charge de la preuve de la discrimination est partagée entre le travailleur et l'employeur : lorsqu'un travailleur qui s'estime victime d'une discrimination en raison de son état de santé invoque devant le juge des faits qui permettent de présumer l'existence d'une telle discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (**article 28, § 1", de la loi**).

Il ne suffit pas que le travailleur allègue simplement des faits pour que la charge de la preuve repose sur l'employeur. Il lui revient de rapporter la preuve de faits qui permettent de présumer l'existence de la discrimination alléguée (**Cass., 18 décembre 2008, R.G. n° C.06.03S1.F, www.cass.be**).

2. Application de ces principes en l'espèce a) Les faits

*permettant de présumer une discrimination*

**31.** Madame R (...) établit des faits qui forment un faisceau d'indices convergents permettant de présumer que le motif pour lequel I (...) a décidé de licencier son époux est son état de santé.

**32.** Il n'est pas contesté qu'I (...) était informé depuis plusieurs années du fait que Monsieur R (...) souffrait d'un cancer pour lequel il subissait un traitement de chimiothérapie.

**33.** Madame R (...) soutient, sans être contredite, que Monsieur R (...) a toujours eu d'excellentes évaluations de son travail, dépassant parfois les objectifs qui lui étaient fixés et qu'en (...), il a reçu le prix du manager commercial de l'année décerné lors d'un voyage au Portugal offert par l'employeur.

Elle établit qu'en (...), il a bénéficié d'un *bonus* dit de rétention de 12.556,00 € bruts qui récompensait ses performances au cours de l'année écoulée (**Pièce 17 du dossier de Madame R (...)**).

**34.** Dans le cadre de la réorganisation consécutive au rachat d'I (...) par H (...), le territoire sur lequel Monsieur R (...) exerçait ses fonctions, la France et le Benelux, a été divisé.

Le poste de directeur des ventes pour la France a été attribué directement à Monsieur M (...) sans concours interne. En revanche, l'attribution du poste de directeur des ventes pour le Benelux a été mise en concours alors même que Monsieur R (...) exerçait une fonction de directeur de ventes sur ce territoire depuis plus de trois ans.

A l'issue de cette mise en concours, I (...) choisit Monsieur V (...). Les rapports d'évaluation ne permettent pas de comprendre ce choix (Pièces 3 et 4 du dossier d' (...)). Ils indiquent en effet, tant pour Monsieur V (...) que pour Monsieur R (...), de bonnes compétences en matière de « *leadership* ». Ce « *leadership* » est cependant ensuite considéré comme un point faible pour Monsieur R (...) et un point fort pour Monsieur V (...). Madame R (...) soutient par ailleurs, sans être contredite, que Monsieur V (...) n'avait exercé auparavant aucune responsabilité en matière de gestion d'équipe et donc de « *leadership* », alors que Monsieur R (...) dirigeait depuis plus trois ans toutes les équipes de vente pour la France et le Benelux.

Les rapports d'évaluation indiquent également, quant à la connaissance de la fonction de « *Sales Manager Benelux* » (« *knowledge of field / function* »), la mention « satisfaisant » (« *adequate* ») pour Monsieur R (...) et la mention « exceptionnel » (« *a quite outstanding* ») pour Monsieur V (...), alors même que Monsieur R (...) exerçait une fonction de directeur des ventes depuis plus trois ans sur un territoire plus étendu dont le Benelux.

**35.** Après la désignation de Monsieur V (...) en (...), I (...) n'a pas réagi aux courriels de plus en plus insistants de Monsieur R (...) demandant à être fixé sur son statut au sein de la société. I (...) ne lui a pas non plus adressé de proposition positive de reclassement.

Le licenciement est ensuite intervenu après le retour de Monsieur R (...) de congé de maladie.

*b) Les justifications avancées par I (...)*

**36.** I (...) ne prouve pas de motif de licenciement étranger à l'état de santé de Monsieur R (...).

Il se contente d'affirmer que la fonction exercée par Monsieur R (...) a été supprimée après la restructuration et qu'il n'existait aucune autre fonction adaptée à son profil au sein de l'entreprise.

Il n'explique pas les raisons pour lesquelles une procédure de recrutement interne a dû être organisée pour la désignation du directeur des ventes pour le Benelux, alors qu'elle ne fut pas nécessaire pour celle du directeur des ventes pour la France. Il n'explique pas plus les contradictions relevées ci-dessus dans les rapports d'évaluation des candidats à ce poste.

**37.** La discrimination en raison de l'état de santé est dès lors établie au sens de la loi du 10 mai 2007.

L'indemnité forfaitaire est due. Elle se calcule sur la base de la rémunération annuelle brute retenue par le Tribunal, soit 175.992,34 €.

Le Tribunal accorde un montant de 87.996,17 € bruts (175.992,34 :12 x 6).

## **V.5. LE PRORATA DU 13<sup>ME</sup> MOIS**

**38.** Madame R (...) réclame 1.064,51 € au titre de solde restant dû sur le *prorata* du treizième mois pour l'année 2014.

Elle soutient que son époux avait droit à 2.672,24 € (11.331,06 € : 12 x 2,83) à ce titre et que seule une somme de 1.607,73 € lui a été versée.

**39.** I (...) fait valoir l'application de l'article 5, alinéa 6, de la convention collective de travail, conclue le 29 mai 1989 au sein de la commission paritaire 200, concernant les conditions de travail et de rémunération, qui dispose que :

*« Le montant de la prime [annuelle égale à l'appointement mensuel] peut être réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômage, de congé de paternité, de congé-éducation payé, de congé syndical, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement et de 60 jours de maladie ou d'accident ».*

Il soutient que le montant de 1.607,73 € bruts versé à Monsieur R (...) au titre de prime de fin d'année a été correctement calculé *prorata temporis*, compte tenu de son absence pour incapacité de travail du (...) au (...).

**40.** A bon droit, Madame R (...) soutient qu'au cours de l'année 2014, son époux a été absent pour incapacité de travail du (...) au (...), soit moins de 60 jours et que dès lors, la prime de fin d'année ne peut être réduite en application de la convention collective de travail précitée.

La fiche de paie pour le mois de (...) indique en effet que Monsieur R (...) a presté des jours de travail au cours de ce mois du 4 jusqu'au 24 (**Pièce 6a du dossier de** Madame R (...)).

La demande est fondée.

## **V.6. LE PECULE DE VACANCES DE DEPART SUR LES COMMISSIONS**

**41.** Madame R (...) fait valoir que le montant des commissions perçues par son époux pour le 1<sup>er</sup> trimestre, soit 8.416,75 €, n'a pas été intégré dans la base de calcul du pécule de vacances de départ, de sorte qu'un solde de 1.291,13 € bruts lui est dû (ou 1.318,90 € selon le dispositif de ses conclusions du (...)), sur la base du calcul suivant : 8.416,75 € x 15,34%.

A bon droit, I (...) soutient que la demande n'est pas suffisamment étayée.

**42.** En application des articles 38 et 39 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, la rémunération variable doit être intégrée dans la base de calcul des péculs de vacances.

L'article 46, § 1<sup>er</sup>, du même arrêté royal prévoit par ailleurs que lorsque le contrat prend fin, l'employeur paie, au moment du départ de l'employé, d'une part, 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours et, d'autre part, si l'employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances.

**43.** En l'espèce, il résulte des fiches de paie de sortie qu'il (...)a payé à Monsieur R (...), d'une part, 24.518,54 € bruts au titre de pécule de sortie pour l'année précédente, soit l'année (...), et, d'autre part, 5.281,05 € bruts au titre de pécule de sortie pour l'année en cours, soit année (...) (**Pièce 6a du dossier de Madame R (...)**).

Madame R (...) n'établit pas à suffisance que ces pécules auraient été calculés sur la base d'une rémunération qui ne prendrait pas en compte les commissions versées à Monsieur R (...) pour l'année (...).

La demande n'est pas fondée.

#### **V.7. LE INTERETS LEGAUX SUR LES COMMISSIONS**

44. Madame R (...) réclame 115,73 € nets à titre d'intérêts légaux sur le montant brut des commissions versées le (...).

Elle fait valoir que les commissions pour l'année (...), soit 8.416,75 € bruts, ont été payées le (...) et que les intérêts de retard au taux légal sont dus à partir du (...), date de la rupture du contrat, et la date du paiement.

45. I (...) soutient, sans être contredit, qu'il a versé d'initiative un montant de 524,17 € au titre d'intérêts de retard au taux légal de 2,75 %, sur les différentes sommes dues à Monsieur R (...) et que les intérêts calculés sur l'indemnité compensatoire de préavis et sur l'indemnité d'éviction ont été surévalués, de sorte que rien n'est dû.

La demande n'est pas fondée.

#### **V.8. LES ARRIERES DE REMUNERATION**

46. Madame R (...) réclame un montant de 12.750,00 € au titre d'arriérés de rémunération pour la période de septembre 2011 à mars 2014 (30 mois x 425,00 €).

A bon droit, elle fait valoir qu'il (...)a indûment déduit de la rémunération mensuelle convenue une indemnité forfaitaire de 425,00 € au titre de remboursement de frais professionnels.

**47.** Il résulte en effet des fiches de paie que, chaque mois, un montant de 425,00 € était attribué à Monsieur R (...) au titre de « dépenses propres à l'employeur » et ensuite déduit de la rémunération mensuelle convenue au titre de « régularisation salaire négat. » (**Pièce 6b du dossier de Madame R (...)**).



I (...)admet en termes de conclusions que ce montant de 425,00 € correspondait bien à un remboursement forfaitaire de frais. Rien ne justifie dès lors la retenue sur salaire d'un même montant. Le fait que Monsieur R (...) n'ait pas marqué son désaccord au cours de la période contractuelle est sans pertinence.

La demande est fondée.

#### **V.9. LE PLAN DE PENSION**

**48.** A l'audience du (...), Madame R (...) déclare que sa demande relative au plan de pension est devenue sans objet.

Il convient de lui en donner acte.

#### **V.10. LA CAPITALISATION DES INTERETS**

**49.** Madame R (...) postule la capitalisation des intérêts sur chacun des montants bruts réclamés. Elle n'étaye pas autrement sa demande.

La demande est formulée pour la première fois dans la citation introductive d'instance signifiée par exploit d'huissier du (...) et est réitérée dans les conclusions du (...).

I (...) soutient que la capitalisation des intérêts doit être refusée dès lors que les demandes de Madame R (...) sont sérieusement contestées.

**50.** L'article 1154 du code civil, qui est inscrit au titre des « *Des contrats ou des obligations conventionnelles en générales* », dispose que: « *Les Intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière* ».

La disposition s'applique aux conditions suivantes (**P. VAN OMMESLAEGHE, *Droit des obligations, Bruxelles, Bruylant, 2010, n° 1151, pp. 1645-1647***) :

- seuls les intérêts moratoires échus peuvent être capitalisés,
- ils ne peuvent être comptabilisés que par tranches d'une année entière au moins,
- ils doivent être réclamés par une sommation judiciaire, le dépôt de conclusions au greffe pouvant constituer une telle sommation pour autant qu'elles comportent une réclamation explicite de la capitalisation des intérêts (Cass., 13 octobre 2005, **Pas.**, I, p. 1915).

La capitalisation des intérêts n'est possible que sur des sommes qui portent intérêts et qui sont dues en exécution d'une obligation contractuelle. La Cour de cassation décide que la capitalisation peut s'appliquer aux intérêts légaux dus sur l'indemnité de protection des délégués du personnel, dès lors que « *l'article 1154 du Code civil est applicable aux intérêts légaux d'une Indemnité allouée en raison de l'irrégularité de la rupture du contrat de travail et qui dès lors qui se rapporte à une obligation contractuelle* » (**Cass.**, 13 avril 1987, **J.T.T.**, 1987, p. 330). L'indemnité forfaitaire de dédommagement due en raison d'une discrimination illégale dans les relations de travail

au sens de la loi du 10 mai 2007 se rapporte aux obligations contractuelles découlant du contrat de travail et peut dès lors être l'objet d'une demande de capitalisation des intérêts.

La Cour de cassation enseigne également que l'article 1154 ne requiert pas que le montant de la dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible et que la capitalisation des intérêts n'est pas exclue par le fait que le montant de la dette principale reste contesté (Cass., 16 décembre 2002, Pas., I, 2002, p. 2418).

51. Le tribunal peut donc faire droit à la demande de capitalisation des intérêts formulée pour la première fois par Madame R (...) dans la citation introductive d'instance du 12 décembre 2014 et ensuite réitérée dans ses conclusions du (...).

La capitalisation ne peut toutefois viser que les intérêts échus depuis au moins une année entière. A la date de la citation introductive d'instance du (...), les intérêts dus, depuis la date de la rupture le 24 mars 2014, sur les dommages et intérêts pour discrimination sur la base de l'état de santé et sur le *pro rata* du treizième mois (...), n'étaient pas encore échus depuis au moins une année entière.

La capitalisation ne sera donc autorisée sur les montants bruts accordés à partir du (...) et ensuite du (...), que pour autant que des intérêts aient été échus depuis au moins une année entière.

#### **V.11. LES DEPENS**

52. En application de l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, du code judiciaire, tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé.

L'article 1017, alinéa 4, prévoit par ailleurs que les dépens peuvent être compensés, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties succombent respectivement sur quelque chef.

53. I (...)succombe. sur les trois principaux chefs de demande de Madame R (...) : les dommages et intérêts pour discrimination sur la base de l'état de santé, le *pro rata* du treizième mois 2014 et les arriérés de salaire.

Il convient donc de condamner la société aux dépens de Madame R (...). Il n'y a pas lieu à compensation du fait que le Tribunal n'accorde pas les autres chefs de demande

54. Madame R (...) liquide ses dépens à une indemnité de procédure de 5.500,00 €, soit le montant de base pour les affaires évaluables en argent de 100.000,01 € à 250.000,00 €.

Il convient de retenir le montant de base tel qu'indexé au 1<sup>er</sup> juin 2016, soit 6.000,00 €.

**VI. DECISION DU TRIBUNAL**

**PAR CES MOTIFS, Le tribunal,**

**Statuant contradictoirement sur avis conforme du Ministère public, Dit**

la demande recevable et fondée dans la mesure ci-après,

Condamne I (...) BV à payer à Madame R (...):

- 87.996,17 € bruts à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur la base de l'état de santé,
- 1.064,51 € bruts à titre de solde du treizième mois 2014,
- 12.750,00 € bruts à titre d'arriérés de salaire pour la période de septembre 2011 à mars 2014,

Condamne I (...) BV à payer à Madame R (...) les intérêts légaux et judiciaires sur ces montants bruts depuis la date à laquelle ils étaient dus et dit que ces intérêts produiront à leur tour intérêts au taux légal à partir du (...) et ensuite à partir du (...) à condition que des intérêts aient été échus depuis au moins une année entière à ces dates,

Donne acte à Madame R (...) de ce que sa demande tendant à la condamnation d'I (...) BV au paiement 1 € provisionnel pour le dommage subi suite à la cessation, unilatérale du plan de pension dont Monsieur R (...) bénéficiait et à la désignation d'un expert afin d'évaluer le capital qu'elle aurait dû percevoir au décès de son époux est devenue sans objet,

Déboute Madame R (...) du surplus de sa demande,

Délaisse à la I (...) BV ses propres dépens et la condamne aux dépens de Madame R (...), fixés à une indemnité de procédure de 6.000,00 €.

Ainsi jugé par la 2ème Chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles  
à laquelle étaient présents et siégeaient :

C. L(...)  
E. (...)  
P. (...),

Juge suppléant. Juge  
social employeur, Juge  
social employé,

Et prononcé en audience publique et extraordinaire du  
laquelle était présent :

**27 OCT. 2016**

C. L(...), Juge suppléant,  
assisté par M. (...), Greffier délégué.