

acte belge + démission.

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE DE
BRUXELLES**

**2^e chambre - audience publique du
JUGEMENT**

26 NOV. 2014

R.G. n° 12/5.774/A

Aud. n° : 12/7/17/010

Contrats - employé

Rép. n° 14/

Définitif - contradictoire

019525

EN CAUSE :

Madame K [REDACTED],
domiciliée à [REDACTED], [REDACTED],

partie demanderesse, comparissant en personne et assistée par Me Sophie
REMOUCHAMPS, avocate ;

CONTRE :

LA S.A. A [REDACTED],
dont le siège est situé à [REDACTED],
[REDACTED], inscrite à la BCE sous le n° [REDACTED],

partie défenderesse, comparissant par Me Virginie EVERTZ loco Me Patrick
MAERTEN, avocats ;

* * *

Vu la loi du 10 octobre 1967 contenant le Code judiciaire,

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

Vu la requête déposée par la demanderesse le 25.04.2012 ;

Vu l'ordonnance rendue par le Tribunal du Travail de Bruxelles le 05.09.2012, relative au dépôt des conclusions et à la fixation en audience publique de cette affaire ;

Vu les conclusions de la S.A. A [REDACTED] du 19.09.2012 ;

Vu les conclusions de Madame P [REDACTED] du 24.12.2012 ;

Vu les conclusions additionnelles de la S.A. [REDACTED] du 20.03.2013 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de Madame P [REDACTED] du 20.06.2013 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse de la S.A. A [REDACTED] du 20.09.2013 ;

Vu l'avis favorable de Monsieur l'Auditeur, F. ANTIOCO, en ce qui concerne la discrimination et l'évaluation du dommage ;

Entendu les parties à l'audience du 02.09.2014 à laquelle la tentative de conciliation a été faite mais est demeurée sans résultat.

A la suite de cette audience, la cause a été prise en délibéré.

I. OBJET DE LA DEMANDE :

La demanderesse postule, dans sa requête introductive d'instance, la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- 18.210,26 EUR bruts au titre de solde d'indemnité de protection
- 1,00 EUR provisionnel au titre d'intérêts de retard sur l'indemnité de protection payée
- 60.000,00 EUR provisionnels au titre de dommages et intérêts en réparation du dommage moral subi

Montants à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

La demanderesse postule également la condamnation de la défenderesse au paiement de l'indemnité de procédure ;

Dans ses conclusions principales, la demanderesse porte le montant de sa demande originaire relative au solde d'indemnité de protection à la somme de 18.298,59 EUR, ainsi que le montant de sa demande au titre d'intérêts de retard à 160,08 EUR ;

Dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, la demanderesse porte le montant de sa demande relative au solde d'indemnité de protection à la somme de 24.002,51 EUR et renonce au chef de demande d'intérêts de retard sur ce poste ;

II. LES FAITS :

La demanderesse est entrée au service de la S.A. [REDACTED] (actuellement S.A. A [REDACTED]) en date du 18.12.2000 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée (pièce 17 de la défenderesse) ;

Cet engagement faisait suite à une occupation antérieure en qualité de travailleur intérimaire ;

La demanderesse exerçait la fonction de comptable ;

Elle s'est présentée pour la première fois aux élections sociales de l'entreprise lors des élections de l'année 2004 sur la liste FGTB (introduite par le SETCA – BBTKA BHV, organisation syndicale professionnelle régionale auprès de laquelle elle était affiliée, la présentation intervenant dans le cadre du mécanisme du mandat) ;

Elle a été élue suppléante au Conseil d'entreprise ;

A ce moment, dit-elle, le « Permanent SETCA BHV » en charge de l'entreprise était Monsieur [REDACTED], alors responsable du secteur industrie dans la Régionale BHV ;

La demanderesse a ensuite exercé le mandat effectif de représentant du personnel au sein du Conseil d'entreprise dès la fin de l'année 2005 ;

La défenderesse ayant pour pratique de libérer des prestations à 100% tous les titulaires d'un mandat syndical effectif (que ce soit au sein de la délégation syndicale du Conseil d'entreprise ou du C.P.P.T.), l'entreprise a imposé ses modalités spécifiques de prestation à la demanderesse ;

La demanderesse n'y était pas favorable estimant nécessaire de conserver une fonction opérationnelle au sein de l'entreprise tant pour l'exercice de son mandat (afin de rester une employée « comme les autres ») que sur le plan personnel (afin de maintenir et développer ses acquis et compétences professionnelles) ;

Le maintien d'une fonction opérationnelle s'est cependant avéré impossible (voir attestation [REDACTED] du 13.01.2006 – pièce la de la demanderesse) ;

La demanderesse a donc consacré l'intégralité de son temps de travail à l'exercice de son mandat ;

En 2007, la demanderesse a été désignée déléguée syndicale effective par son organisation syndicale et a, ainsi, cumulé ce second mandat à son mandat au sein du Conseil d'entreprise ;

Lors des élections sociales de **l'année 2008**, la demanderesse expose qu'elle a à nouveau été présentée par la FGTB comme candidate représentante du personnel au Conseil d'entreprise (collège « employés ») ; elle est fut placée « tête de liste » et a récolté 86 voix de préférence (nominatives) sur les 195 électeurs votants du collège « employés » ;

Cumulés aux votes de « case de tête » (14), la demanderesse fut élue par 100 voix sur les 195 votants du collège ; un score, remarquable dès lors que la grande majorité du personnel employé est constitué d'hommes, en sus néerlandophones (les employés francophones représentent entre 10 et 20% du personnel employé dans l'entreprise), lesquels ont donc choisi comme représentant une femme francophone ;

Ce résultat s'explique, dit-elle, par les activités qu'elle a déployées dans le cadre de ses mandats et notamment dans le cadre de la restructuration de 2007 de la défenderesse ;

La demanderesse fut donc réélue au sein du Conseil d'entreprise conservant son mandat de représentant du personnel effectif ;

Le mandat au sein de la délégation syndicale fut également maintenu ;

Par ailleurs, elle a intégré, à cette époque, le Comité exécutif de la Centrale (SETCA BHV, section régionale de la Centrale SETCA) qui est l'organe de gestion de la section régionale ; à ce moment, une « tutelle volontariste » (c'est-à-dire acceptée par la régionale) était en place composée du Président, Monsieur [REDACTED], de la Vice-présidente, Madame [REDACTED], et du secrétaire général, Monsieur [REDACTED] du SETCA-BBTK Fédéral ;

Le **03.09.2010**, la direction du SETCA Fédéral a décidé du licenciement pour motif grave de tous (5 personnes) les secrétaires permanents du secteur industrie, dont Monsieur V [REDACTED], et ce dans le cadre d'une tutelle « statutaire » qui aurait été décrétée la veille par une instance du SETCA Fédéral, tutelle dont la régularité est, dit la demanderesse, plus que douteuse ;

Cette décision a soulevé une émotion considérable au sein des militants rapporte la demanderesse, spécialement de ceux relevant du secteur industrie directement visé par la mesure du licenciement ;

Par ailleurs, les trois dirigeants du SETCA Fédéral susmentionnés, agissant cette fois dans le cadre d'une tutelle « statutaire », ont pris la décision d'annuler les assemblées professionnelles fixées en vue de la préparation du Congrès de la section régionale, prévu fin septembre 2010, soit avant le Congrès de la Centrale elle-même, fixé fin octobre 2010, qu'il était censé préparer ;

Le Congrès de la section fut également annulé ;

La demanderesse faisait partie des délégués d'entreprise et militants de la section qui ont publiquement dénoncé la situation telle que décrite ;

Parmi les réactions, et cela doit être souligné, une action de justice a été introduite par 46 militants de la section régionale au nombre desquels figure la demanderesse (procédure en référé introduite par une citation **du 01.10.2010** et dirigée contre les 3 dirigeants du SETCA Fédéral – pièce 2 de la demanderesse) ;

Vu les délais de mise en état accordés par le magistrat, la demande a été modifiée par voie de conclusions visant également le report du Congrès fédéral (afin que le Congrès BHV puisse être tenu avant) et l'interdiction faite aux défendeurs de « *poser tout acte d'intimidation ou de menace à l'égard des demandeurs du fait de l'engagement de la présente procédure et notamment de mettre en péril ou en difficulté le mandat de délégué syndical ou de représentant du personnel qu'ils exercent dans leurs entreprises* » ;

Cette demande a été introduite dès lors que dès l'introduction de la procédure en référé, diverses allusions « sur l'absence d'avenir » des demandeurs au sein de l'organisation syndicale avait été émises ;

Des mesures de représailles avaient d'ailleurs été mises en place, souligne la demanderesse, dont une illustration est l'absence de participation au Congrès fédéral lui-même, expressément retenue au titre de sanction « vu leur opposition à la tutelle statutaire et donc, à l'organisation » (pièce 3.3 de la demanderesse) ;

Les dirigeants de l'organisation ont d'ailleurs publiquement fait montre de leur désapprobation quant à l'action menée en référé et ont laissé entendre que des conséquences s'en suivraient... ;

Courant 2011, ont circulé des informations, relate la demanderesse, selon lesquelles une « liste noire » aurait été établie par le SETCA Fédéral portant sur les militants ayant participé au référé ou ayant soutenu les actions des permanents licenciés ;

La demanderesse a, dans le cadre de l'exercice de ses convictions syndicales, participé aux actions menées par ou pour les permanents licenciés, estimant notamment, comme beaucoup, que cette décision était dangereuse pour la protection des délégués et la poursuite de leur travail syndical dans les entreprises ;

Fin mars, début avril 2011, le SETCA, en la personne de Madame M. [REDACTED], permanente et responsable du secteur « Finances » et ayant repris la gestion de l'entreprise A. [REDACTED] suite au limogeage de Monsieur V. [REDACTED], a pris la décision de **retirer à la demanderesse son mandat de déléguée syndicale** ; ceci s'est fait sans aucune concertation avec l'intéressée et sans aucun respect des règles usuelles (vote au sein des délégués ou convocation d'une assemblée de militants) ;

Les raisons qui ont été données à la demanderesse et au personnel de A. [REDACTED] furent que « *On ne sait plus travailler avec elle ; elle est réactionnaire* » ou encore « *elle fait partie du groupe qui a agi contre l'organisation syndicale* », cette dernière explication faisant immédiatement référence au référé civil d'octobre 2010 ;

Dans ses conclusions, la défenderesse précise simplement quant au motif de ce retrait qu'en 2010, l'organisation syndicale de Madame P. [REDACTED], le SETCA, a pris des décisions qui menèrent cette dernière à différentes actions de protestation ; suite à ce conflit interne à l'organisation syndicale, le SETCA a pris la décision de retirer à Madame P. [REDACTED] son mandat de déléguée syndicale ;

La décision de retrait du mandat entraîna un mouvement de protestation au sein du personnel de la société (voir notamment pièce 7 de la demanderesse) ainsi encore que des désaffiliations du SETCA ;

A cette occasion, l'organisation put constater le soutien important du personnel vis-à-vis de la demanderesse et sa popularité au sein de son collège électoral ; il apparaît, par ailleurs, que les délégués SETCA de l'entreprise craignaient un transfert d'organisation syndicale ;

La demanderesse souligne particulièrement que le retrait du mandat de délégué syndical n'était pas susceptible de modifier son « statut » sur le plan de la relation contractuelle ;

Etant titulaire d'un mandat du Conseil d'entreprise, elle devait (et a effectivement) continué à bénéficier de la dispense de prestations à 100% (soit la situation qui préexistait à l'octroi du mandat de déléguée syndicale) ; le retrait du mandat syndical par le SETCA n'aurait dû, dit-elle, n'avoir aucune conséquence sur ses relations contractuelles avec l'employeur ;

Cependant, **en juin 2011**, la partie défenderesse sollicita un entretien avec la demanderesse au cours duquel il lui fut demandé, dit-elle, si elle allait se présenter à nouveau aux élections sociales en 2012 et il lui aurait été proposé de lui confier une fonction particulière (à discuter) en contrepartie d'une non-présentation aux élections sociales ;

Au cours de cet entretien, relate la demanderesse, elle ne confirma nullement une quelconque intention de ne pas briguer un nouveau mandat de représentante du personnel ; elle signala cependant qu'elle était, ainsi qu'elle l'avait fait valoir en 2005 lors du retrait unilatéral de sa fonction, demandeuse de l'octroi d'une fonction dans l'entreprise ;

Le mois **de juin 2011**, précise la demanderesse, correspond également au dernier mois pour lequel son organisation syndicale, le SETCA BHV, présenta la domiciliation portant sur la cotisation d'affiliation (pièce 8 de la demanderesse) ;

La demanderesse, dont la cotisation était déduite de son compte par domiciliation et donc d'une manière automatique, ne se rendit pas compte qu'elle n'avait plus été opérée en juillet et au cours des mois qui sont suivis ; ce n'est qu'en septembre qu'elle vérifia cette donnée et ce dès lors que Monsieur H [REDACTED], DRH de l'entreprise, avait fait part au délégué CSC (CNE) qu'elle ne serait plus protégée par le SETCA et ne serait plus affiliée à cette organisation ;

Dans l'intervalle, **le 01.09.2011**, A [REDACTED] BRUSSELS confirmait à Madame P [REDACTED] son souhait de mettre fin avec effet immédiat à leur relation de travail ;

Par courrier recommandé **du 01.09.2011**, la défenderesse a donc licencié la demanderesse (pièce 1 de la défenderesse) ;

La demanderesse ajoute que ce licenciement se fit sans aucun respect des procédures prévues par la loi du 19.03.1991 ;

En tant que représentante du personnel élue au sein du Conseil d'entreprise, la demanderesse bénéficiait en effet des dispositions protectrices de la loi du 19.03.1991 ; or, celle-ci érige, en règle, l'interdiction de licenciement ne prévoyant que deux exceptions strictement encadrées, la loi limitant les motifs autorisant le licenciement et instaurant un contrôle a priori du motif invoqué (art. 2 §1 de la loi du 19.03.1991 « *Les délégués du personnel et les candidats délégués du personnel ne peuvent être licenciés que pour motif grave préalablement admis par la juridiction du travail ou pour des raisons d'ordre économique ou technique préalablement reconnues par l'organe paritaire compétent* » ; en ce qui concerne les motifs inhérents à la personne du travailleur, seul le motif grave autorise le licenciement) ;

Une convention de transaction a été soumise à la demanderesse, dit-elle, qu'elle a refusé de signer ;

Le **01.09.2011**, Monsieur H. [REDACTED] d'A. [REDACTED], a adressé un courriel aux délégués principaux de l'entreprise précisant ce qui suit : « *Madame P. [REDACTED] ayant perdu la confiance de la part de la BBTK/SETCA, la direction de A. [REDACTED] n'a plus de confiance en Madame P. [REDACTED] non plus, nous avons licencié Madame P. [REDACTED] aujourd'hui. Dès maintenant, Madame P. [REDACTED] ne fait plus partie du personnel A. [REDACTED]* » (pièce 9 de la demanderesse) ;

Suite à la demande de la défenderesse de discuter des modalités financières du licenciement (faisant suite à la remise d'une convention de transaction le 01.09.2011), une réunion fut organisée le **07.09.2011** à laquelle la demanderesse assista accompagnée de son conseil ;

A l'issue de cet entretien, le conseil de la demanderesse adressa à la défenderesse un courrier en date du **09.09.2011**, précisant notamment ce qui suit :

- « *Ce faisant, vous avez admis un lien direct et déterminant entre l'affiliation de l'intéressée à une organisation syndicale et la décision de licenciement. Il y a donc eu un traitement défavorable sur la seule base de la conviction syndicale et de l'affiliation syndicale.*

Lors de notre entretien de ce 7 septembre 2011, vous avez précisé que :

- o *la décision de licenciement était une décision de la direction de A. [REDACTED] uniquement,*

- elle a été prise en raison de la situation « spéciale » de Madame P [REDACTED], à savoir que son organisation syndicale ne serait plus d'accord de la maintenir en son sein ; vous avez fait référence au document par lequel le mandat de délégation syndicale a été retiré par ladite organisation,
- en raison de cette « situation spéciale », la société aurait tenté de trouver un poste opérationnel à l'intéressée et serait arrivée au constat qu'aucun poste ne pouvait lui être confié.

Cependant, un tel reclassement, même difficile ou impossible (quod non), ne devrait pas faire obstacle à son maintien en service, vu le mandat au Conseil d'entreprise, ce que je vous ai exposé et ce à quoi aucune réponse n'a été apportée.

Le motif réel du licenciement apparaît dès lors être uniquement la volonté d'écarter ma cliente de l'entreprise avant la confection des listes pour les prochaines élections et de l'empêcher, de la sorte, de se présenter éventuellement sur une autre liste.

Comme je vous l'ai indiqué, ce comportement tombe sous le champ d'application de la loi du 10.05.2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, dont les dispositions protectrices pourraient être utilement mises en œuvre par Madame P [REDACTED]. Une plainte pénale pourrait encore être déposée sur pied de la violation de la CCT n°95 du 10.10.2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Lors de l'entretien de ce 7 septembre, vous avez par ailleurs confirmé que les sommes reprises dans le projet de convention de transaction avaient été calculées conformément à la loi du 19.03.1991, s'agissant, selon vous, d'une stricte application de celle-ci, sans aucun poste ou avantage supplémentaire quelconque. Il a d'ailleurs été confirmé qu'aucune réintégration n'était acceptée et que la décision prise était irrévocable. Madame P [REDACTED] a d'ailleurs été invitée à prendre ses affaires personnelles et à remettre les biens de l'entreprise en sa possession à l'issue de l'entretien.

Lorsque je vous ai demandé en quoi la signature d'une convention de transaction était nécessaire pour le paiement d'indemnités présentées comme étant celles dues en vertu de la loi du 19.03.1991, vous avez précisé qu'il était normal, pour qu'un paiement intervienne, qu'une telle convention soit signée, exigence bien entendu illégale et ce d'autant plus qu'il ne peut être question d'une transaction puisque, dans le cadre de celle-ci, A [REDACTED] ne procède à aucune concession.

Je dois attirer votre attention sur le fait que cette attitude plonge Madame P. dans un désarroi supplémentaire à celui causé par le licenciement et les circonstances l'entourant puisqu'elle contient, implicitement, une menace de non-paiement des sommes exigibles en dehors de toute convention de transaction (ou de décision judiciaire). Or, et comme vous le savez pertinemment, ma cliente ne peut se permettre d'être privée de son revenu professionnel.

Je vous confirme que, sur le plan formel, une demande de réintégration émanant de l'intéressée vous est adressée ce 8 septembre par voie recommandée.

Dès lors que vous persisteriez dans votre refus de réintégration, déjà exprimé à diverses reprises depuis le 01.09.2011, il vous appartient de liquider sans retard aucun les indemnités prévues par la loi du 19.03.1991 selon le calcul considéré par vous comme correct, liquidation qui intervient nécessairement tous droits saufs de Madame P. A défaut de paiement, l'on ne pourrait que conclure à la matérialité du chantage susmentionné.

Je vous invite pour ma part, eu égard au contexte de la cause, à revoir votre position quant à la réintégration, les illégalités commises et la violation du principe de la liberté syndicale étant manifestes.

Quelle que soit votre décision, et vu la circonstance susmentionnée et sa répercussion sur Madame P., je vous remercie de bien vouloir la communiquer sans retard » (pièce 15 de la demanderesse) ;

Le refus de réintégration fut confirmé par courrier **du 13.09.2011** de la S.A. A. qui reprend, par ailleurs, le détail des sommes brutes qui seraient versées à la suite des relations contractuelles visant l'indemnité fixe et celle variable (pièce 16 de la demanderesse) ;

Le paiement de la somme brute de 204.798,62 EUR, reprise sur la fiche de paie de septembre (pièce 23 de la demanderesse), est intervenu **le 19.09.2011** ;

Le formulaire C4, daté **du 21.09.2011**, mentionne le paiement d'une indemnité couvrant la période du 02.09.2011 au 01.07.2015 (pièce 19 de la demanderesse) ; il précise par ailleurs le motif du licenciement comme suit : « *Ne répond plus aux exigences de la fonction ...* » ;

La défenderesse répondit par ailleurs au courrier du conseil de la demanderesse du 09.09.2011 par une lettre de son conseil du **05.10.2011** sur les circonstances de fait ayant entouré le licenciement ; ce courrier précise n'émettant pas d'autres contestations que celles-là :

- « *La loi du 19.03.1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel (...) prévoit en effet deux procédures strictes qui peuvent être suivies si un employeur désire licencier un travailleur protégé, soit une procédure préalable devant le tribunal du travail dans l'hypothèse d'un licenciement pour motif grave, soit une procédure devant la Commission Paritaire dans l'hypothèse d'un licenciement pour raisons d'ordre économique ou technique.*

Contrairement à ce que vous prétendez dans votre courrier, il n'est pas du tout illégal ou illégitime de procéder au licenciement d'un travailleur protégé dans un autre cas que celui d'un licenciement pour motif économique ou technique ou pour motif grave. La seule conséquence d'un licenciement en dehors des hypothèses visées par la loi, consiste dans le paiement de l'indemnité de protection prévue par la loi. Vu que la loi du 19.03.1991 stipule clairement les conséquences en cas de licenciement autre que ceux réglés par la loi, un tel licenciement ne peut être « illégal » ou « illégitime », un employeur ayant toujours la possibilité de rompre le contrat de travail s'il en assume la conséquence financière.

A [REDACTED] n'est pas non plus tenue de réintégrer Madame [REDACTED]. Cette décision a déjà été confirmée tant à votre cliente qu'à l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature.

A [REDACTED] estime en effet ne plus avoir suffisamment confiance en Madame P [REDACTED] dans l'exécution de son contrat. Cela a été expliqué à votre cliente dans le cadre de la rupture du contrat » (pièce 20 de la demanderesse) ;

Cette lettre admet, par ailleurs, sur la discussion relative au calcul des indemnités de protection, une régularisation partielle (portant sur le montant pris en compte concernant la quote-part patronale dans les chèques repas), de sorte qu'un paiement complémentaire de 4.009,44 EUR bruts est annoncé ;

La somme nette correspondante fut versée en date **du 12.10.2011** ;

La défenderesse fut interpellée à nouveau par le conseil de la demanderesse le **07.11.2011**, lequel est revenu sur le calcul des indemnités versées ainsi que sur l'indemnisation du dommage non réparé par lesdites indemnités généré par les circonstances ayant entouré le licenciement et son motif ;

La demanderesse a revendiqué un dommage moral, le motif réel du licenciement ne pouvant être trouvé dans une prétendue perte de confiance dans l'exécution de la fonction contractuelle dès lors que celle-ci a été retirée fin 2005 et n'a plus été exercée depuis lors conformément à la pratique de la S.A. A [REDACTED] de libérer à 100% les titulaires d'un ou plusieurs mandats ;

Madame P [REDACTED] revendiquait d'autant plus un dommage moral qu'elle avait, dit-elle, toutes les chances d'être réélue en 2012 au même mandat, vu les scores obtenus en 2008, et enfin pour la raison que les termes de la communication spontanée d' [REDACTED] le jour du licenciement indique que le motif réel du licenciement consistait en la volonté d'écarter Madame P [REDACTED] avant les élections sociales de 2012 et de l'empêcher de figurer éventuellement sur une autre liste que celle de la FGTB ;

Pour le conseil de la demanderesse, ce faisant, la défenderesse s'était rendue coupable d'une violation de la liberté d'association pénalement réprimée ainsi que d'une discrimination sur base de l'appartenance syndicale prohibée par la loi du 10.05.2007 ;

Pour le conseil de la demanderesse, il était manifeste que le dommage engendré était d'une nature distincte de celui réparé par les indemnités de protection (atteinte au fonctionnement des organes) ;

Aucun arrangement n'ayant pu être trouvé sur les points restant en litige, la demanderesse a été contrainte d'introduire l'actuelle procédure, ce qui fut réalisé par la requête originaire d'instance déposée le 25.04.2012 ;

III. DISCUSSION :

1. Indemnité de protection complémentaire :

La partie défenderesse a mis fin au contrat de travail de la demanderesse en lui payant, dit-elle, les indemnités prévues par les articles 16 (partie fixe) et 17 (partie variable) de la loi du 19.03.1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel au Conseil d'entreprise et au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel ;

Il reste, selon la défenderesse, une discussion quant au salaire annuel à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité (selon la demanderesse 60.393,68 EUR et, selon la défenderesse 54.661,49 EUR) ;

Pour la partie demanderesse, plusieurs questions restent en désaccord, comme la non inclusion de certains postes dans la rémunération de base retenue par la société ; ces postes sont les suivants :

- a. le bonus MEB payé en 2011
- b. les éco-chèques
- c. la prime syndicale
- d. l'usage privé du gsm de la société et la prise en charge des communications téléphoniques ;

La partie demanderesse souligne également qu'en ce qui concerne les assurances de groupe qui sont au nombre de deux, la société ne déposerait aucun document probant et réclame le règlement de l'assurance « Fonds de pension » ainsi que le montant effectivement payé, documents probants à l'appui, tel que l'invitation à payer ;

Quant au plan de prévoyance, la partie demanderesse réclame également le règlement de cette assurance ainsi que le montant effectivement payé, documents à l'appui ;

La partie demanderesse estime, par ailleurs, que les avantages en nature doivent être évalués en vue de l'inclusion, dans les bases de calcul des indemnités, en net ;

Enfin, elle réclame, pour ce qui concerne la rémunération de base de l'indemnité variable, la prise en compte de l'augmentation attendue de la rémunération et des avantages pendant la période restant à courir jusqu'à la fin du mandat ;

La partie défenderesse admet deux postes réclamés par la partie demanderesse mais, pour le motif d'un trop perçu sur le plan de l'indemnité variable, conclut néanmoins au non fondement de la demande ;

a. **Bonus MEB (MitarbeiterErfogsBeteiligung – traduction : avantage non récurrent lié aux résultats sur base de la CCT 90bis) :**

➤ La demanderesse considère qu'elle bénéficiait d'un avantage constitué par l'octroi de sommes en espèces au titre d'avantage non récurrent lié aux résultats et que le montant versé à ce titre en 2011 s'est élevé à la somme de 1.436,00 EUR ;

Elle réclame que ce montant soit inclus dans les calculs de la rémunération de base ;

Elle soutient qu'aucune disposition n'est venue modifier la loi du 03.07.1978, qui sert de référence à la base de calcul des indemnités de protection ;

Aucune modification n'est davantage intervenue dans la loi du 19.03.1991 ; or, il n'est pas contesté que l'avantage est bien compris dans la définition de l'avantage visé par ces lois, comme c'est d'ailleurs également le cas des autres lois, dont celle du 10.04.1971 ;

Si le législateur entendait exclure de la notion de rémunération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis cet avantage, l'exclusion aurait dû être spécifique, dit la demanderesse, comme elle l'a été pour les autres normes légales expressément modifiées ;

➤ La partie défenderesse considère que les deux bonus MED payés en 2011, soit la somme totale de 1.436,00 EUR (pièce 5 de la défenderesse), sont des avantages non récurrents liés aux résultats, payés à Madame P. sur base de la CCT n°90 du 20.12.2007 et de la loi du 21.12.2007 qui sont exclus de l'assiette de l'indemnité ;

En effet, conformément à l'article 11 de la loi du 21.12.2007, qui stipule : « *Les avantages non récurrents liés aux résultats prévus conformément au présent chapitre, ne confèrent à concurrence du plafond fixé à l'article 38 §3 novies, de la loi du 29.06.1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, aucun droit à l'exception de leur paiement par l'employeur* » ;

L'exposé des motifs de la loi du 21.12.2007 précise que cette disposition a pour conséquence que les avantages n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de préavis :

- « Il résulte de cette disposition (article 11) que l'avantage est une rémunération au sens strict du terme, ce qui signifie qu'il s'agit d'une somme à payer au travailleur du fait de son travail lorsque les conditions requises sont réunies mais il n'est pas une rémunération au sens large du terme, c'est-à-dire qu'il n'ouvre aucun droit que ce paiement.

Cela implique concrètement qu'en principe, cet avantage ne crée ni d'effet direct (à savoir aucune conséquence sur les droits à une rémunération dérivée notamment en matière de jours fériés, de salaire garanti et de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis) ni d'effet indirect sur d'autres législations prévoyant des plafonds ou des seuils de rémunération ; il en résulte notamment que les tiers, par exemple les créanciers du travailleur, n'ont de droits que sur le paiement de l'avantage effectivement réalisé » ;

➤ Le tribunal partage la position de la partie défenderesse ; ces modus MEB sont des avantages qui sont exclus de l'assiette de l'indemnité conformément à l'article 11 de la loi du 21.12.2007 et son exposé des motifs qui précise que cette disposition a pour conséquence que les avantages n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de préavis ;

C'est à tort que Madame P. entend que ces bonus MEB soient inclus dans la base de calcul de son indemnité de rupture ;

b. Eco-chèques :

Conformément à son courrier du 29.12.2011, la défenderesse marque son accord pour qu'un montant de 40,00 EUR par an soit pris en considération pour l'avantage lié aux éco-chèques (pièce 6 de la défenderesse) ;

Cette demande est fondée ;

c. Prime syndicale :

➤ Cette prime est payée par le fond de sécurité (fond des garanties syndicales et fond spécial pour employés), lequel est intégralement financé par les employeurs relevant de la commission paritaire dit la demanderesse ;

L'avantage est ainsi octroyé en raison de l'occupation par la société qui relève de la commission paritaire concernée (CP 209) ;