

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE BRUXELLES DU 19 AVRIL 2021

3^e chambre

EN CAUSE :

Madame D. B. , RN (...)
domiciliée (...),
partie demanderesse,
comparaissant par Me Sara BEUTELS et Me Catherine LONGEVAL, avocats ;

CONTRE :

L'ASBL I. E. , BCE: (...)
dont le siège social est situé (...),
partie défenderesse,
comparaissant par Me Chloé STASSART loco Me Vincent BUSSCHAERT, avocats ;

I. PROCEDURE

1.

Le tribunal a fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire.

2

La procédure a été introduite par Madame B. par une citation signifiée à l'ASBL I. E. le 28 juin 2019.

3

La procédure a donné lieu à l'ordonnance du 3 septembre 2019 prise par le tribunal sur pied de l'article 747 du Code judiciaire. Conformément à l'article 747 § 4 du Code judiciaire, les délais pour conclure ont été modifiés de commun accord entre les parties.

Une ordonnance rectificative a ensuite été rendue le 22 septembre 2020.

4.

Comparaissant comme dit ci-dessus, les parties ont été entendues à l'audience publique du 25 janvier 2021, tenue en langue française, puis lors de l'audience du 22 février 2021, à laquelle l'affaire a été mise

en continuation. Les parties n'ont pu y être conciliées' dans le cadre de la tentative de conciliation prévue à l'article 734 du Code judiciaire.

Bien que ('affaire soit communicable en vertu de l'article 764 du Code judiciaire, l'Auditorat du travail a indiqué ne pas souhaiter intervenir à l'audience et rendre un avis.

5. La cause a ensuite été prise en délibéré.

Le tribunal a pris en considération, dans son délibéré, les pièces inventoriées au dossier de la procédure, et notamment :

- la citation introductive d'instance signifiée le 28 juin 2019 ;
- l'ordonnance du tribunal du travail francophone de Bruxelles prise le 3 septembre 2019 sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, ainsi que l'ordonnance rectificative du 22 septembre 2020 ;
- les conclusions additionnelles (sous forme de conclusions de synthèse) de Madame B. déposées le 17 août 2020 au greffe du tribunal ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de l'ASBL I. E. déposées le 2 novembre 2020 au greffe du tribunal ;
- le courrier des conseils de Madame B. du 9 novembre 2020 ;
- le courrier des conseils de l'ASBL I. E. du 23 décembre 2020 ;
- les dossiers inventoriés de pièces de Madame B. et de l'ASBL I. E. .

II. OBJET DE LA DEMANDE

6.

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles (sous forme de conclusions de synthèse), Madame B. sollicite du tribunal de céans :

A titre principal : qu'il condamne l'ASBL I. E. au paiement de :

- un solde d'indemnité compensatoire de préavis s'élevant à un montant de 136.727,64 EUR bruts (12 mois de rémunération brute dont est soustrait le montant déjà payé par l'ASBL I. E.) ;
- une indemnité pour licenciement d'une personne protégée pour avoir déposé plainte pour harcèlement moral s'élevant à un montant de six mois de rémunération brute ou 118.239,65 EUR bruts;
- une indemnité pour discrimination fondée sur l'état de santé du travailleur s'élevant à un montant de six mois de rémunération brute ou 118.239,65 EUR bruts ;
- dommages et intérêts pour licenciement abusif évalués ex aequo et bono à un montant de 12 mois de rémunération brute ou 236.479,31 EUR bruts ; un solde de frais de délocalisation de 9.967,62 EUR bruts;
- des intérêts légaux de 300,62 EUR nets, vu le paiement tardif de ('indemnité compensatoire de préavis non contestée.

A titre subsidiaire : qu'il condamne l'ASBL I. E. au paiement de :

- un solde d'indemnité compensatoire de préavis s'élevant à un montant de 86.703,18 EUR bruts (6 mois et 15 semaines de rémunération brute dont est soustrait le montant déjà payé par l'ASBL I. E.) ou, à titre infiniment subsidiaire, un montant de 18.487,93 EUR bruts (six mois de rémunération brute calculée sur le montant ajusté de la rémunération annuelle brute de la demanderesse dont est soustrait le montant déjà payé par l'ASBL I. E.) ;
- une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable s'élevant à un montant de 17 semaines de rémunération brute ou 77.310,56 EUR bruts

- des dommages et intérêts pour licenciement abusif évalués ex aequo et bono à un montant de 12 mois de rémunération brute ou 236.479,31 EUR bruts ;
- un solde de frais de délocalisation de 9.967,62 EUR bruts ;
- des intérêts légaux de 300,62 EUR nets, vu le paiement tardif de ('indemnité compensatoire de préavis non contestée.

En tout état de cause : qu'il condamne l'ASBL I. E. à :

- l'écartement de toutes les pièces additionnelles qui seraient, le cas échéant, déposées par l'ASBL I. E. après la date du 14 août 2020 ;
- dans l'hypothèse où le tribunal estimerait la lecture de ces pièces et/ou documents nécessaires pour allouer les indemnités réclamées par Madame B. à titre principal et/ou subsidiaire : produire (i) toutes les pièces attestant du véritable déroulement des réunions du conseil d'administration d'I. E. du 17 décembre 2018 et du 17 octobre 2018 (entre autres les procès-verbaux complets et signés de ces réunions), ainsi que (ii) tous les documents liés à la démission des six administrateurs en signe de protestation contre le licenciement de la Madame B. , et (iii) tous autres documents pouvant attester de la bonne performance de Madame B. pendant son emploi au sein de l'ASBL I. E. , en ce compris, sans toutefois y être limité, ses évaluations pour les années 2016, 2017 et 2018, les procès-verbaux du conseil d'administration de l'ASBL I. E. préalables à la nomination de M. L. B. comme Président du conseil d'administration, et toutes les pièces qui ont été étudiées par ('auditeur externe (W. Consulting) dans le cadre du rapport d'audit d'I. E. du 27 septembre 2018 ;
- restituer à Madame B. à son adresse hongroise (i) tous ses biens personnels ; ainsi que (ii) une liste de tous ses contacts personnels et tous ses courriers électroniques personnels, aux frais d'I. E. , sous astreintes de 500 EUR par jour de retard à compter du lendemain de la signification de la décision à intervenir ;
- payer des intérêts moratoires, compensatoires et judiciaires aux taux légaux sur les montants précités, à compter de la date d'échéance et à capitaliser à compter du 21 décembre 2019 (soit un an après le licenciement de Madame B.)
- remettre les documents sociaux, sous peine d'une astreinte de 25 EUR par jour de retard et par document manquant à compter du lendemain de la signification de la décision à intervenir ;
- payer les dépens de l'instance (y compris les frais de citation et les frais de rôle), en ce compris l'indemnité de procédure évaluée à 24.000 EUR par la Madame B. (montant maximal).

7.

Dans le cadre de ses conclusions additionnelles et de synthèse, l'ASBL I. E. demande au tribunal de céans :

A titre principal :

- de débouter Madame B. de ('ensemble de ses demandes ;
- de déclarer que la décision de licenciement de Madame B. a été valablement prise par le conseil d'administration de l'ASBL I. E. ;
- de déclarer ('absence de faits de harcèlement envers Madame B. dans le chef de Monsieur L. B. ;
- de condamner Madame B. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée dans le chef de l'ASBL I. E. 24.000 € (montant maximum) ;

A titre subsidiaire :

- de fixer la rémunération annuelle brute de Madame B. à 200.680,43 € bruts et, partant, de limiter sur cette base les éventuels montants auxquels l'ASBL I. E. serait condamnée ;
- de condamner Madame B. aux frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée dans le chef de l'ASBL I. E. 12.000 € (montant de base) ;

- de dire qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement intervenir ;

A titre plus subsidiaire :

- d'autoriser l'ASBL I. E. à cantonner les sommes à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire ;

A titre reconventionnel : de condamner Madame B. :

- à la restitution du matériel resté en sa possession ;
- au remboursement des frais d'huissier de justice d'un montant de 1.018 €, exposés par l'ASBL I. E. dans le cadre de la restitution des biens personnels appartenant à Madame B. ;
- au remboursement intégral des dépenses non justifiées faites avec les fonds de l'ASBL I. E. , évaluées à 17.548.32 € provisionnels ;
- à des dommages et intérêts d'un montant de 3.500 € pour usage abusif des procédures en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- à des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à 10.000 € au titre de dommage réputationnel.

III. LES FAITS

8.

La défenderesse est une association internationale sans but lucratif à but scientifique et est la branche européenne de l'organisation globale « International Life Sciences Institute ».

Selon ses statuts, l'objet social de l'ASBL I. E. est d'offrir un forum scientifique neutre au sein duquel les membres de l'industrie, ensemble avec des experts du secteur académique, les autorités gouvernementales et des organisations de consommateurs, peuvent identifier et évaluer des questions relatives à la nutrition, la sécurité alimentaire et l'environnement, qui relèvent d'un intérêt commun ou qui concernent la communauté scientifique, les autorités publiques, l'industrie ainsi que le public en général, en vue de promouvoir la compréhension et la résolution scientifique de telles questions, spécialement dans le cadre des activités européennes de l'Institut, en ce compris l'organisation de réunions scientifiques et d'ateliers avec les intéressés ci-dessus et la publication de littérature scientifique relative aux questions ci-dessus.

9.

Madame B. a été engagée le 1^{er} juillet 2012 par l'ASBL I. E. en qualité de Directeur exécutif et scientifique, dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée.

Ce contrat prévoyait que, dans le cadre de ce poste, Madame B. serait responsable de la gestion quotidienne de l'Institut, du programme d'activités générales et de l'approbation du budget annuel de l'Institut par l'assemblée générale des membres, et qu'elle rendrait compte de son travail au comité de direction de l'ASBL I. E. . Les activités requérant l'approbation du comité de direction étaient énumérées en annexe au contrat (pièce 1.1. du dossier de l'ASBL I. E.).

Les statuts de l'ASBL I. E. prévoyaient, en leur article 6.3, que le Directeur exécutif (et scientifique) était en charge de la gestion de l'Institut conformément aux instructions du conseil d'administration à cet effet comprenant entre autres l'administration du secrétariat et la gestion du budget et des actifs (pièce 2.1. du dossier de l'ASBL I.E.).

La même disposition stipulait que le Directeur exécutif (et scientifique) pouvait employer du personnel ou résilier des contrats de travail conformément au planning du personnel tel qu'adopté par le conseil d'administration, était également en charge de l'administration du personnel de bureau (en ce compris

la fixation de rémunération, de fonctions et de tâches) et que, ayant une formation scientifique, il devait coordonner les activités scientifiques de l'Institut.

L'article 6.3. des statuts prévoyait aussi que le Directeur exécutif (et scientifique) participait aux réunions du conseil d'administration mais n'était pas un membre de celui-ci.

Enfin, dans un document interne non daté, l'ASBL I. E. a décrit comme suit les tâches du Directeur exécutif et scientifique (pièce 14 du dossier de Madame B.) :

- gestion de l'association (en ce compris, la gestion du secrétariat et la gestion du budget et des actifs) ;
- gestion des relations de travail du personnel ;
- gestion des activités scientifiques de l'Institut en exécution des décisions du Comité Consultatif Scientifique ;
- soutenir les organes de gestion d'I. E. (en ce compris le Comité de Nomination) ;
- représentation de l'ASBL I. E. tant en interne (par exemple, chez les membres, dans les autres branches) qu'à l'extérieur de l'organisation (par exemple, auprès d'acteurs majeurs, en ce compris des institutions internationales et gouvernementales) ;
- représentation d'I. E. a des événements et conférences scientifiques
- exécution des plans stratégiques.

10.

Les autres organes de l'ASBL I. E. sont les suivants (voir ses statuts) :

- l'assemblée générale : organe de décision dans lequel chaque société membre est représentée par un représentant officiel. Elle se réunit une fois par an, approuve les comptes annuels, prend des décisions relatives au budget et au programme d'activités et élit les membres du conseil d'administration ;
- le comité de nomination : organe qui recommande les candidats au conseil d'administration en vue de leur élection par l'assemblée générale ;
- le conseil d'administration : organe de gestion qui se réunit en moyenne 3 à 4 fois par an et qui définit la mission et la vision de l'association, par les comptes annuels et le budget pour l'année à venir et décide entre autres des priorités scientifiques en suivant les conseils du comité scientifique consultatif ;
- le comité de direction : organe qui est une extension du conseil d'administration et est composé du président, du vice-président, du président du conseil d'administration, du vice-président du conseil d'administration et du président sortant. Il est entre autres responsable de la préparation et de l'implémentation des décisions du conseil d'administration ;
- le comité consultatif scientifique : organe qui garantit l'intégrité scientifique et l'excellence du programme scientifique de l'Institut. Ses membres examinent et approuvent le programme scientifique global d'I. E. ;
- le secrétariat : organe qui est responsable de la coordination, du développement et de l'exécution de la stratégie approuvée par l'assemblée générale (activités des comités, des groupes de travail et d'experts). Le secrétariat était placé sous la direction de Madame B. en sa qualité de « Directeur exécutif et scientifique » pendant toute la durée de son occupation par la défenderesse.

11.

Le dossier ne contient aucune pièce quant à des évaluations négatives dont aurait fait l'objet Madame B. avant 2018.

Celle-ci invoque le fait qu'elle aurait contribué à la prospérité de l'association sur différents points :

- l'augmentation de la production scientifique de l'association, matérialisée par l'indice H, passé de 50 à 85, comme le renseigne le rapport d'audit de l'ASBL I. E. du 27 septembre 2018 (pièce 3.10. du dossier de l'ASBL I. E.) ;
- l'amélioration de la santé financière de l'association, le bilan de celle-ci ayant connu une augmentation de 20 % entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2018 ainsi qu'un doublement de ses bénéfices après impôts, comme en témoignent ses comptes annuels (pièce 26 du dossier de Madame B.) ;
- la stabilisation du nombre de membres de l'association pendant sa période d'occupation.

12.

En novembre 2017, Monsieur L. B. a été désigné président du conseil d'administration de l'ASBL I. E. , et ce jusqu'au 5 octobre 2020, date laquelle son mandat d'administrateur a néanmoins été renouvelé pour une période de trois ans.

Monsieur L. B. représente un membre d'I. E. , à savoir D..

Comme l'indique l'article 6.2.4. des statuts de l'ASBL I. E., le président du conseil d'administration est la personne en charge de l'Institut et préside les réunions du conseil d'administration et de l'assemblée générale. Il est en charge, pour le conseil d'administration, de la direction générale de l'Institut et veille l'exécution des programmes d'activités de l'Institut ainsi qu'à l'exécution des décisions du conseil d'administration et de l'assemblée générale.

13.

Le 26 mars 2018, le conseil d'administration de l'ASBL I.E. a pris la décision de principe de réaliser, avant la fin de l'année, un audit à tous les niveaux de l'organisation.

Ainsi qu'en témoigne Madame G., représentante de W. Consulting (agence d'audit retenue), elle a été contactée par Monsieur L. B. en mai 2018 en vue de « mener un diagnostic organisationnel d'I. E. dans le but de mieux aligner l'organisation des équipes avec les enjeux stratégiques d'ILSI et d'améliorer l'efficacité organisationnelle » (pièce 7.2. du dossier de l'ASBL I.E.).

Le 18 juin 2018, le comité de direction de l'ASBL I. E. s'est penché sur « le rapport de l'agence W. (en vue de réaliser un audit de l'organisation) » et il a été décidé que les commentaires des « Officers » à ce propos devraient être communiqués le 20 juin (pièce 3.5. du dossier de l'ASBL I. E.).

Lors du conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 19 juin 2018, le président de celui-ci a brièvement communiqué aux administrateurs qu'un audit interne de l'organisation serait réalisé via une agence externe, et il a été décidé que l'audit de l'institution devrait figurer à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration (pièce 3.7. du dossier de l'ASBL I. E.).

Manifestement, le contrat avec W. Consulting a ensuite été signé par Madame B. , et l'audit a été tenu de juillet à septembre 2018.

14.

Les résultats de l'audit ont d'abord été discutés lors d'une réunion du 17 septembre 2018 entre Madame L., représentante de W. Consulting, et Madame B. ainsi que Monsieur L. B. (pièce 3.9. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le rapport d'audit a ensuite été finalisé le 27 septembre 2018 (pièce 3.10. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 17 octobre 2018, la réunion du conseil d'administration de l'ASBL I. E. s'est déroulée en deux temps : une réunion le matin à laquelle Madame B. n'a pas été conviée (pièce 2.5. du dossier de l'ASBL I. E.) et une réunion l'après-midi à laquelle elle a participé (pièce 2.8. du dossier de l'ASBL I. E.).

L'ASBL I. E. précise que la réunion du matin s'est tenue à huis clos et que seule Madame L. y a été invitée afin de présenter les résultats de l'audit.

Le conseil d'administration de l'ASBL I. E. a, dans la foulée, décidé (pièce 2.5. du dossier de l'ASBL I. E.) :

- d'approuver les résultats de l'audit organisationnel ;
- de soutenir la transformation de l'organisation d'I. E. ;
- de soutenir la nomination d'un consultant pour assurer la transformation de l'organisation d'I. E.

Le 17 octobre 2018 a également eu lieu une réunion entre Monsieur L. B. et les autres « Officers » (membres du comité de direction), à laquelle Madame B. était invitée.

Le lendemain, Monsieur L. B. a envoyé le procès-verbal de cette réunion par courrier électronique à Madame B. avec (ensemble des membres du comité de direction en copie (pièce 3.11. de l'ASBL I. E.). Les mesures adoptées étaient les suivantes :

« Rencontre avec l'E. (Directeur exécutif et scientifique) pour demander un soutien proactif pour transformer I. E. , ce qui implique à partir de maintenant :

- préserver la crédibilité et les résultats scientifiques d'I. E.
- présence complète de l'ESD au bureau
- mise en place immédiate d'objectifs de transformation et leur évaluation (déc 2018)
- mise en place d'objectifs annuels à partir de 2019 et évaluations
- approbation au cas par cas par le Président des congés et des voyages d'affaires de l'ESD
- approbation des rapports de frais de l'ESD par le Trésorier
- envoi de rapports hebdomadaires (-1 & +1) au Président;
- communication en avance des changements au sein du personnel (recrutement, évolution des objectifs, salaires, ...) et approbation par le Président avant l'implémentation. »

Les résultats des réunions du 17 octobre 2018 et de l'audit ont été communiqués par un e-mail du 19 octobre 2018 au conseil d'administration, au comité consultatif scientifique, aux membres et experts des groupes de travail et au personnel d'I. E. (pièce 3.12. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« (...) Les résultats de l'audit et les recommandations proposées par le consultant sont très instructifs et indiquent clairement comment nous devrions transformer l'organisation d'I. E. pour une plus grande efficacité tout en maintenant ses points forts actuels et en préparant l'organisation à ses succès futurs.

(...)

La transformation de l'organisation I. E. se concentre sur un nouveau style de management à tous les niveaux, sur des nouveaux outils et méthodes et sur une nouvelle organisation cible. La transformation commence immédiatement et sera implémentée petit à petit. Des actions immédiates commencent aujourd'hui et des objectifs d'implémentation sur le moyen et long terme seront développés à brève échéance. Le plan d'action de transformation sera partagé avec l'organisation entière et piloté par les Officers d'I. E. .

Nous comprenons que cette transformation va nécessiter le support et les efforts constants de tous ceux qui sont partie à I. E. , et en particulier du personnel d'I. E. .

Nous espérons que vous accueillez cette transformation et nous aimerions vous demander votre support, particulièrement aux membres du personnel d'I. E. , et votre compréhension dans le cas où cela affecterait quelques activités d'I. E. .

Nous sommes convaincus que la transformation proposée favorisera un avenir solide et efficace pour I. E. . (...)

15.

Le 5 décembre 2018 à 17h40, Madame B. a été convoquée par Monsieur L. B. pour un entretien du 6 décembre 2018 à 14h qui devait se tenir en présence de Monsieur L. B. et des membres du comité de direction, afin de faire une « mise au point sur sa fonction de Directeur Exécutif et Scientifique » (pièce 1.3. du dossier de l'ASBL I. E.).

Bien que Madame B. conteste le contenu du procès-verbal de cette réunion qui a été établi par l'ASBL I. E. , les parties s'accordent sur le fait qu'elle a été invitée à s'expliquer quant aux faits suivants :

- mauvaise gestion de l'association telle qu'établie par le rapport d'audit organisationnel de W. Consulting ;
- faits d'insubordination, c'est-à-dire non-respect des procédures applicables pour prendre des jours de congés ;
- utilisation abusive des fonds de l'association en ayant illicitement fait usage de ses ressources pour financer certains de ses voyages en Hongrie.

16.

Le lendemain de cet entretien, soit le 7 décembre 2018, Monsieur L. B. a convoqué un conseil d'administration extraordinaire pour le 17 décembre 2018, dont le sujet à l'agenda était la transformation d'I. E. (pièce 29 du dossier de Madame B.). Madame B. n'y a pas été invitée.

Le même jour, le 7 décembre 2018, Madame B. a envoyé un e-mail à Monsieur L. B. , demandant notamment son autorisation pour des vacances les 17, 20, et 21 décembre 2018, ainsi que les 2 et 3 janvier 2019 (pièce 6.7. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 12 décembre 2018, Madame B. a notifié une incapacité de travail pour les 12, 13 et 14 décembre 2018 à Monsieur K., account manager de l'ASBL I. E. (pièce 6.5. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le lendemain, soit le 13 décembre 2018, Monsieur L. B. a notifié à Madame B. , avec les « Officers » en copie, son refus d'accorder les jours de vacances demandés (pièce 6.7. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le même jour, Madame B. a informé Monsieur L. B. de la prolongation de son incapacité de travail du 17 au 21 décembre 2018 (pièce 6.6. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 14 décembre 2018, Madame B. a déposé une plainte pour faits de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur L. B. auprès du Contrôle du bien-être au travail de Bruxelles (pièce 18 du dossier de Madame B.).

17.

Le 17 décembre 2018 s'est tenu le conseil d'administration extraordinaire de l'ASBL I. E. avec à l'agenda « la transformation d'I. E. ». Madame L. y était présente.

La décision de licencier Madame B. a été soumise au vote du conseil d'administration, avec pour résultat 7 voix pour, 5 voix contre et 5 abstentions (pièce 4.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le lendemain de ce conseil d'administration, six administrateurs ont démissionné (MM. E., G., S., S., G. et K.).

18.

Le 20 décembre 2018, Madame B. a été licenciée avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois de rémunération.

Ce licenciement lui a été notifié par lettre recommandée du 20 décembre 2018 envoyée à son adresse officielle en Belgique et à son adresse non officielle en Hongrie (pièce 6a du dossier de Madame B.).

La lettre de licenciement lui a également été adressée par mail et, le même jour, Monsieur L. B. a tenté de joindre la demanderesse par téléphone à plusieurs reprises (pièce 1.7. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le formulaire C4 qui a été délivré à Madame B. mentionne « Ne répond pas aux attentes liées à la fonction » comme motif précis du chômage (pièce 1.8. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 21 décembre 2018, l'ASBL I. E. a envoyé un e-mail à ses membres afin de les informer de la rupture du contrat de Madame B. (pièce 1.9. du dossier de l'ASBL I. E.).

19.

Madame B. a contesté les modalités de son licenciement et réclamé les motifs concrets ayant conduit à celui-ci par lettre recommandée du 17 janvier 2019 (pièce 1.10. du dossier de l'ASBL I. E.).

L'ASBL I. E. y a répondu par lettre circonstanciée du 15 mars 2019 (pièce 1.11. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« Madame,

La présente fait suite à votre courrier du 17 janvier 2019, dans lequel vous demandez à connaître les motifs concrets ayant conduit à votre licenciement avec effet immédiat en date du 20 décembre 2018.

C'est à tort que vous prétendez dans ce courrier que « aucun reproche professionnel justifié ne vous a été fait pendant votre emploi en tant que directrice exécutive et scientifique au sein d'I. E. ». Nous ne pouvons que réfuter cette allégation.

En effet, plusieurs reproches professionnels justifiés vous ont été faits lorsque vous occupiez la fonction d'ESD au sein d'I. E. . Souhaitant recueillir votre point de vue sur certains de ces reproches, vous avez été convoquée à un entretien qui s'est tenu le 6 décembre 2018 pour procéder à un échange de vues sur quelques points particulièrement sensibles, à savoir.

- difficultés managériales;
- faits d'insubordination ;
- utilisation de ressources d'I. E. à des fins non autorisées.

Vous n'avez apporté aucune réponse satisfaisante au cours de cet entretien. Partant, le conseil d'administration a décidé, en date du 17 décembre 2018, de mettre un terme à votre contrat de travail, pour le motif suivant (repris sur votre formulaire C4)

« Ne répond pas aux attentes liées à la fonction ».

Votre licenciement est justifié par les raisons qui vous avaient été communiquées lors de notre entretien du 6 décembre 2018 et que nous reprenons ci-après.

1. Difficultés managériales

1. Vos difficultés managériales se sont manifestées tant sur le plan institutionnel que sur le plan humain. En effet, il s'est avéré que vous ne communiquiez les informations qu'au compte-gouttes, selon ce qui vous arrangeait, empêchant les diverses instances et le personnel d'I. E. d'avoir une vision globale de ce qui se passait au sein de l'organisation. Ce mode de gestion a assurément eu un impact négatif sur le fonctionnement de l'organisation, de même que sur le personnel et sur le climat de travail.

1.1. Gestion institutionnelle

2. En juin 2018, comme vous le savez, le conseil d'administration d'I. E. a décidé de réaliser un audit organisationnel (l'Audit). Cet Audit, qui s'est déroulé au cours du mois de septembre 2018, a été mené de façon totalement indépendante, par un organisme externe choisi — notamment — par vous-

même. Le rapport de l'Audit a été rendu le 27 septembre 2018, et les conclusions ont été communiquées au conseil d'administration, au Conseil Scientifique (SAC), aux membres et experts des task forces et au personnel d'I. E. le 19 octobre 2018.

3. La décision de procéder à l'Audit faisait suite aux doléances qui ont été formulées par divers membres d'I. E. , lesquelles devenaient plus fréquentes en raison d'un climat qui était déplorable au sein d'I. E. , et d'un turnover très important.

4. L'Audit a révélé un climat social extrêmement préoccupant au sein de l'organisation, ainsi que des méthodes de travail et de management qui ne sont plus adaptées ni tournées vers l'avenir de l'organisation. Par ailleurs, l'Audit a également permis de mettre en lumière le fait qu'au moins 20% du temps de travail était consacré à des tâches administratives inutiles, reflétant un sérieux manque d'efficacité des équipes.

À titre d'exemple, le rapport d'Audit mentionne ce qui suit :

- « The atmosphere at ILSI office is not good »;
- « The turnover is high (36 SPM [Scientific Project Manager] in 15 years, 5 Communication Managers in 5 years) »;
- « There is a need to accompany the necessary changes »;
- « Reinforce the conference & membership management position and modernise the way of working » ;
- « Rebuild confidence in the hierarchical line »;
- « Management mode is top-down; there is little space for staff participation in the decisions ».

5. La fonction que vous exerciez, à savoir Directeur Exécutif Scientifique (Executive Scientific Director — ESD), est une fonction importante au sein d'I. E. . D'après les statuts d'I. E. , l'ESD est en charge de la gestion de l'Institut, ce qui comprend, sans s'y limiter, la gestion de l'administration du secrétariat, la gestion du budget et des actifs, et la coordination des activités scientifiques de l'Institut. En outre, l'ESD est à la tête du personnel d'I. E. .

Par conséquent, et au vu de votre fonction, il vous revenait de veiller à la bonne gestion de l'organisation. Or, les commentaires et problèmes révélés par l'Audit ont permis de démontrer que l'Institut était en réalité mal géré, de sorte que votre responsabilité, en tant que ESD, a naturellement été directement mise en cause.

Privilégiant votre rôle représentationnel au détriment de votre rôle de gestion, vous n'étiez pas suffisamment impliquée dans le quotidien d'I. E. ; étant très peu présente dans les bureaux, et auprès du staff. Dans de telles circonstances, certains membres du personnel se sont sentis délaissés et livrés à eux-mêmes.

Par ailleurs, votre mode de management était opaque, manquant totalement de transparence, et vous aviez la volonté de gérer l'organisation de façon cloisonnée. En effet, vous ne favorisiez pas le dialogue sur les discussions et décisions menées/prises au sein des instances dirigeantes d'I. E. , ce qui est un mode de management qui ne correspond pas à la vision de l'organisation.

1.2. Gestion humaine

6. Dans le cadre de l'Audit, il est nous est revenu que certains collaborateurs se sont plaints de méthodes managériales qualifiées de « tyranniques ».

7. Un membre du staff nous a fait part de votre dénigrement constant à son égard. Suite à votre départ, I. E. a dû oeuvrer à lui redonner confiance. Depuis lors, ce membre du personnel est sans doute l'un des plus dévoués et dont la qualité du travail est excellente ; ce qui démontre que votre emprise sur certains membres du personnel n'était pas saine et de nature à les perturber fortement tant personnellement que professionnellement.

8. Un autre membre du personnel a démissionné après 11 mois de collaboration, en raison de la pression que vous exerciez sur ce membre du personnel et — ce sont ses mots — votre « manque d'intégrité ». Ce membre du personnel avait peur de relayer certains constats en raison de cette pression.

9. D'autres membres du staff d'I. E. ont eu l'occasion de s'exprimer dans le cadre de l'Audit organisationnel, ce qui a permis à l'organisation de se rendre compte que plusieurs membres de son personnel se sentaient constamment sous pression.

10. Les conclusions alarmantes du rapport d'Audit, pour ce qui est du volet managérial, imposait que des mesures soient prises par I. E. , en vue de se tourner vers l'avenir. Vos difficultés à gérer efficacement l'organisation, impliquant notamment un turnover particulièrement élevé et une perte d'efficacité, sont dès lors Tune des raisons qui ont justifié votre licenciement.

2. Faits d'insubordination

11. Au cours de l'exécution de votre contrat de travail, vous ne vous êtes pas conformée à certaines directives applicables au sein d'I. E. , et ce, à plusieurs reprises, rendant la collaboration avec vous particulièrement difficile.

2.1. Non-communication des procès-verbaux de réunions et volonté de cloisonner les organes de gouvernance entre eux, et vis-à-vis du personnel d'ILS' Europe

12. "4 titre d'exemple, vous aviez refusé de divulguer, en-dehors du SAC (Scientific Advisory Committee — Comité scientifique) et du conseil d'administration, les procès-verbaux de la réunion commune du conseil d'administration et du SAC du 22 novembre 2017 et de la réunion du SAC du 23 novembre 2017. De sérieuses inquiétudes provenant du staff d'I. E. vous ont été communiquées pendant des mois sur cette opposition à communiquer ces procès-verbaux, préalablement approuvés. Cette opposition à mettre en avant les discussions menées au sein de ces organes et les décisions prises, était contraire à une politique de dialogue constructif avec ces instances d'I. E. et vous permettait de piloter l'organisation comme bon vous semblait. Alors même qu'il vous avait été expressément demandé de communiquer ces procès-verbaux, vous avez continué à vous y opposer.

13. Les résultats de l'Audit ont permis de mettre en lumière le fait que cette méthode de gestion cloisonnée n'était pas efficace et allait à l'encontre des intérêts de l'organisation.

2.2. Non-respect des procédures établies à destination du personnel

14. Toujours à titre d'exemple, il avait été décidé, au cours d'une réunion avec les Officers qui a eu lieu le 17 octobre 2018, que vous soumettriez au chairman du conseil d'administration toute demande de vacances, laquelle devrait être préalablement acceptée.

Cette décision faisait suite à certains abus constatés en la matière, et avait dès lors pour objectif d'y remédier en clarifiant la situation, grâce à l'usage d'un formulaire établi à cet effet. Force fut cependant de constater que vous n'avez pas respecté notre accord sur la méthode, confondant « information » et « demande d'approbation ».

Par ailleurs, les données mentionnées sur ledit formulaire ne correspondaient pas à la prise effective de vacances. Il s'est avéré que vous preniez plus de jours de congé que ce qui vous était contractuellement permis.

En outre, la bonne gestion de l'organisation, comme de toute société par ailleurs, impose que vous vous concertiez avec un superviseur pour la prise de vos congés afin de vous coordonner avec les autres membres du personnel. Là encore, vous n'avez pas cru bon de vous concerter efficacement lors de la prise de congés à la fin de l'année 2018, en outrepassant un refus du chairman du conseil d'administration de vous octroyer des jours de congé supplémentaires. De façon générale, vous ne vous souciez guère du moment auquel vous preniez vos congés, laissant parfois le personnel d'I. E. à la dérive, sans supervision, pendant plusieurs semaines consécutives. En outre, vous ne communiquiez pas suffisamment vos absences (que ce soit pour des congés, des conférences ou autres), de sorte qu'il était très difficile de savoir quand vous vous trouviez dans les locaux d'I. E. .

En général, vous aviez tendance à ne pas appliquer vous-même les règles que vous exigiez de la part des autres membres du personnel d'I. E. , notamment lorsqu'il s'agissait d'indiquer vos heures de présence au sein des locaux, ou encore de faire signer la fiche de vacances par un superviseur.

2.3. Propos dénigrants

15. Enfin, vous vous permettiez de proférer des propos dénigrants au sujet du Président de l'organisation, Monsieur Saris, ce qui est particulièrement malvenu et contraire à une bonne collaboration.

16. Ces exemples mettent en avant des prises de décision non concertées et déraisonnables, témoignant d'un comportement autoritaire, en décalage avec le mode de fonctionnement de l'Institut, qui prône le dialogue constructif dans l'intérêt de ses membres et de son personnel.

3. Utilisation de ressources d'I. E. à des fins non autorisées

17. Nous avons également constaté que vous utilisiez certaines ressources d'I.E. à d'autres fins que celles strictement justifiées par les objectifs et activités d'I. E. .

Votre contrat de travail prévoit que les frais exposés au cours de vos déplacements professionnels sont pris en charge par I. E. , dans le respect des règles fixées cet effet.

La police relative aux voyages prévoit les modalités de prise en charge des dépenses effectuées à l'occasion de déplacements professionnels. En tant que ESD, vous jouiez un rôle d'approbation de ces dépenses. La police relative aux frais de voyage, pas plus que votre contrat de travail ou le règlement de travail, n'allouent un budget global particulier ni n'octroient un quelconque avantage au ESD à cet égard.

18. Or, force a été pour I. E. de constater que le nombre d'aller-retours effectués sur une année de temps et payés avec les fonds de l'Institut pour des vols Bruxelles-Budapest dépasse l'entendement.

Entre décembre 2016 et novembre 2018, ce ne sont pas moins de 14 vols aller-retours qui ont été réservés avec les fonds de l'Institut sans qu'un objectif professionnel ne puisse chaque fois y être assigné. En effet, aucune activité d'I. E. ne justifie un déplacement professionnel à Budapest. Le décompte de ces vols a été réalisé en dehors des vols réservés qui ont été payés par vous-même ou par un tiers autre que I. E. , lesquels sont référencés comme étant des vols à caractère purement professionnel.

19. Interrogée sur ce point, vous avez fait savoir que vous bénéficieriez d'un accord spécifique avec l'Institut, qui se serait engagé à rembourser quatre tickets d'avion aller-retour Bruxelles-Budapest à mettre sur le budget « voyages » d'I. E. . Après vérification, aucun accord de ce type n'a été retrouvé par le service comptabilité de l'Institut. Il est cependant vrai que vous aviez bénéficié d'une certaine tolérance au début de votre engagement, octroyée par M M., pour une durée de deux ans à compter de janvier 2013, dans le cadre de l'obtention de votre titre de Professeur en Hongrie. Ces circonstances

exceptionnelles n'étaient plus applicables partir de 2015, de sorte qu'elles ne pouvaient en aucun cas venir justifier tous les trajets effectués vers la Hongrie aux frais de l'organisation.

Outre ces vols, nous avons recensé diverses dépenses effectuées au cours de vos voyages en voiture en Hongrie, pour lesquels vous avez demandé à ILSI de rembourser (essence, les péages, vos frais divers sur l'autoroute, etc. Or la nature professionnelle de tets voyages comme des vols en avions repris ci-avant n'est pas étayée par des documents justificatifs.

Cette façon d'agir est bien entendu inacceptable pour I. E. .

4. Autre raison — dénonciation pour manque d'intégrité scientifique

20. Pour autant que de besoin, il est fait mention dans la présente lettre d'un fait supplémentaire venant s'ajouter aux autres raisons qui vous ont été communiquées lors de notre entretien du 6 décembre 2018.

Il nous est revenu que vous profitez de certains rapports qui n'avaient pas été rédigés par vous (notamment pour la Conférence EuroFoodChem et pour le 21 World Congress of Clinical Nutrition qui se sont tenus en octobre 2017), en reprenant des pans entiers pour en faire un abstract sur lequel vous apposiez votre nom en tant qu'auteur. Ce comportement qui nous a été rapporté, révèle à tout le moins un manque d'intégrité scientifique, voire du plagiat, et est un comportement grave qu'une organisation comme I. E. ne peut en aucun cas tolérer.

5. Conclusion

21. L'Audit a permis de mettre en lumière de nombreux problèmes au sein de l'organisation. I. E. étant désireuse de se tourner vers l'avenir, il a été décidé de donner des suites concrètes aux résultats de cet Audit et de procéder aux changements recommandés par l'auditeur externe visant à préserver l'organisation et garantir la continuité de ses activités.

C'est dans ce contexte que, pour les raisons mentionnées ci-avant, il a été décidé de mettre fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, car vous ne répondiez pas aux attentes liées à la fonction de Directeur Exécutif et Scientifique.

Il résulte de tout ce qui précède que les raisons justifiant votre licenciement tiennent tant à votre aptitude qu'à votre conduite et aux nécessités du fonctionnement de l'organisation. En décidant de mettre un terme à votre contrat de travail, I. E. a assurément agi en tant qu'employeur normal et raisonnable.

Nous vous prions de croire, Madame, à l'assurance de nos sentiments distingués. »

20.

En ce qui concerne la restitution des biens appartenant à l'ASBL I. E. étant en possession de la demanderesse, la lettre de licenciement du 20 décembre 2018 précisait ce qui suit (pièce 1.4. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« Nous vous prions de bien vouloir nous restituer au plus tard le 7 janvier 2019 en bon état, au siège d'I. E. , tous les biens et documents que vous aurez en votre possession mais qui appartiennent à I. E. , comme par exemple la voiture de société (avec tous ses accessoires, clés et documents), le téléphone portable (avec ses accessoires), les 2 ordinateurs portable, 1 Mac et 1 HIP (avec tous les accessoires), les clés, les badges, les cartes bancaires (cartes de crédit et carte Isabel), les cartes de voyage (carte d'assurance voyage, « priority pass », « I. E. frequent flyer card »), la documentation, les données

informatiques, etc., et ce, sans en conserver de copies. Pour pouvoir convenir des modalités pratiques à cet égard, nous vous prions de prendre contact avec Mr J. K. et Mr F. T., en temps utile. »

Par courrier du 17 janvier 2019, Madame B. a indiqué qu'elle ne pouvait voyager et retourner en Belgique à cause de son état de santé, mais qu'elle s'engageait à remettre ou à faire remettre ('ensemble du matériel dont elle disposait encore à ('occasion de son retour en Belgique (pièce 7 du dossier de Madame B.).

Par mail du 24 janvier 2019, Madame B. a pris contact avec la personne désignée dans la lettre de licenciement, Monsieur K., en vue de convenir d'un rendez-vous le 25 janvier 2019 non au siège de l'ASBL I. E. mais dans un shopping center situé non loin de là, afin de restituer les biens concernés (pièce 6c du dossier de Madame B.).

Monsieur K. a refusé cette proposition par mail du 25 janvier 2019, demandant à Madame B. de restituer tous les biens dans les locaux d'I. E. l'après-midi-même (pièce 5.1.1. du dossier de l'ASBL I. E.).

Madame B. y a répondu par un e-mail du même jour, refusant de se rendre au siège de l'ASBL I. E. et proposant à Monsieur K. de le retrouver le jour-même ou le lendemain dans le shopping center suggéré ou dans un autre endroit neutre.

Monsieur K. et Madame B. ne se sont finalement pas retrouvés le 25 janvier 2019 pour assurer la transmission des biens appartenant à l'ASBL I. E. .

Madame B. a restitué à l'ASBL I. E. les biens professionnels encore en sa possession par le biais de ses conseils le 29 janvier 2019, sauf un !pad, un Iphone et un ordinateur portable HP (pièce 58 du dossier de Madame B.).

21.

Parallèlement à cela, Madame B. a mis l'ASBL I. E. en demeure, par courrier du 17 janvier 2019, de lui envoyer une liste de tous ses contacts personnels ainsi que tous ses courriers électroniques personnels conformément à la législation sur la protection des données à caractère personnel et sur le respect de la vie privée, et ce avant le 21 janvier 2019 (pièce 7 du dossier de Madame B.).

Les conseils de Madame B. ont adressé un courrier officiel aux conseils de l'ASBL I. E. le 1er février 2019, les priant de bien vouloir insister auprès de leur cliente afin qu'elle restitue la liste, les e-mails et toutes les autres affaires personnelles de la demanderesse (tels que ses livres) avant le 6 février 2019, et de les expédier à son adresse hongroise (pièce 8 du dossier de Madame B.).

Par courrier du 6 février 2019, les conseils de l'ASBL I. E. ont expliqué ne pas être opposés à la récupération, par Madame B. , de ses données à caractère personnel pour autant que cette restitution se passe en présence d'un expert informatique et d'un huissier, dont les frais seraient à partager entre les parties. Ils ont également annoncé souhaiter un inventaire des biens personnels de Madame B. afin de les restituer (pièce 4.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 22 février 2019, les conseils de Madame B. ont communiqué ('inventaire demandé par les conseils de l'ASBL I. E. et ont mis cette dernière en demeure de remettre les biens listés à la demanderesse avant le 5 mars 2019 à son adresse hongroise.

Concernant les informations à caractère personnel de Madame B. , ils ont expliqué que les frais associés au retour de ces informations personnelles étaient intégralement à charge d'I. E. puisqu'il ressort de sa responsabilité de se conformer au Règlement général sur la protection des données (UE) 2016/679 (RGPD) et à la législation applicable au respect de la vie privée. Ils ont insisté pour que ces données à caractère personnel soient remises à Madame B. avant le 5 mars 2019, à défaut de quoi elle se réservait le droit de déposer une plainte auprès de l'Autorité de protection des données (pièce 10 du dossier de

Madame B.). Malgré de nombreux échanges de courriers électroniques entre les conseils des parties concernant l'organisation pratique de la restitution, elles n'ont pu trouver un accord à ce propos.

Le 8 mai 2019, un huissier de justice a établi un procès-verbal aux termes duquel il a constaté qu'il était impossible d'inventorier les affaires appartenant à Madame B. . Il s'est dès lors contenté de les emballer dans des boîtes et de joindre des photos des biens au procès-verbal de constat (pièce 5.1.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

22.

Le 27 février 2019, Madame B. a envoyé l'e-mail suivant à des contacts privés et représentants de membres affiliés à l'ASBL I. E. (pièce 6.d. du dossier de Madame B. — traduction libre) :

« Chers collègues,

Je crois que vous méritez de connaître la vraie nature des événements récents.

Comme vous le savez peut-être, j'ai été contrainte d'abandonner ma mission de Directeur Exécutif et Scientifique d'I. E. . La rupture de mon contrat de travail a été imposée par le Président du Conseil d'administration, complètement au-delà de ma volonté ; à mon avis, ni le processus de licenciement, ni la décision de licenciement n'ont été mis en oeuvre conformément à la législation et aux exigences applicables.

De nombreux membres du Conseil d'administration ont démissionné (près de la moitié d'entre eux) juste après cette action en signe de protestation, ce dont vous devez être informés. Je respecte sincèrement cette décision sans précédent des membres très renommés du Conseil d'administration.

Je suis très fière de ce que nous avons accompli au cours des six dernières années et demie avec la participation de centaines d'experts dévoués, en termes de résultats de haute qualité, d'indépendance scientifique et d'intégrité. Renforcer la crédibilité d'I. E. par différentes mesures et actions, agir de manière transparente et avec une visibilité accrue, a non seulement conduit à un nombre croissant de publications, d'ateliers, de symposiums et de conférences organisés de grande qualité, mais aussi à une qualité, une acceptation et une appréciation indiscutables (de cette organisation et de notre réseau).

En l'espace d'un an, le premier déficit inattendu d'I. E. en 2012 (l'année où j'ai rejoint I. E.), qui a nécessité une gestion financière stricte et transparente et a garanti des résultats sans réserve de contrôle légal des comptes depuis lors, a également contribué à la stabilité de l'institut.

Tout mon travail et mon dévouement ont été remis en question et menacés au cours de la dernière moitié de l'année et j'ai senti l'automne dernier que la seule mission du Président du Conseil d'administration était de me faire quitter I. E. ou d'imposer une décision de licenciement aux autres membres du Conseil d'administration.

Il y avait d'importantes divergences de vues et de normes éthiques par rapport à l'actuel Président du Conseil d'administration, qui microgèrait l'institut et son personnel et essayait de faire adopter ses décisions qui, je crois, ne servaient pas les intérêts de l'organisation, qui essayait de me forcer à prendre (ou à ne pas prendre) certaines décisions, qui savait mon autorité et mon prestige et qui diffusait différentes allégations sans fondement dans mon dos en tentant de détruire intentionnellement ma réputation parmi les membres et parmi le personnel.

J'ai dit très clairement, lorsque j'ai pris mes fonctions en des temps difficiles et turbulents, alors qu'I. E. était fortement attaquée par les militants et les médias, que tant que je pourrais renforcer et maintenir la crédibilité d'I. E. en garantissant que tous les scientifiques et l'organisation elle-même auraient un niveau élevé d'intégrité scientifique et assureraient la meilleure qualité possible avec la contribution de nos nombreux scientifiques hautement réputés et avec le soutien fort du Conseil, je serais heureuse de défendre ces valeurs, mais seulement jusque-là. à mon avis cela a été sérieusement menacé et tous les événements qui se sont produits ne sont pas conformes à mes normes éthiques ni aux normes éthiques qu'une organisation professionnelle, comme I. E. devrait avoir.

Il va sans dire que j'engagerai des actions en justice contre le licenciement illégal et que je ne peux pas laisser ma réputation être entachée intentionnellement.

Je vous tiendrai au courant de l'évolution de la situation.

Je resterai en contact avec bon nombre d'entre vous, comme nous en avons discuté. Pour ceux qui ont essayé de me contacter sans succès depuis le 20 décembre (date laquelle mon accès aux e-mails, téléphone, etc. a été coupé), veuillez trouver ci-après mes coordonnées :

(..)Mme D. B., Prof »

A la suite de ce mail, l'ASBL I. E. et Monsieur L. B. ont intenté une procédure en référé devant le président du tribunal de première instance francophone de Bruxelles par citation du 21 février 2019.

Dans ce cadre, ils ont sollicité la condamnation de Madame B. :

- sous astreinte de 5.000 EUR par jour de retard à dater du lendemain de la signification de l'ordonnance à intervenir, à leur communiquer la liste précise et intégrale (i) des destinataires du courrier électronique du 1er février 2019 (noms et adresses électroniques utilisés) et (ii) des personnes, physiques et/ou morales contactées par Madame B. pour faire part de son différend avec I. E. ;
- à restituer tous les fichiers et données — de quelque nature que ce soit — appartenant à I. E. qui seraient encore en sa possession ou qui seraient copiés sur quelque support « détachable » que ce soit (clé usb, drive, fichier papier, etc.), en prenant soin de soustraire de ces fichiers et données toute donnée revêtant un caractère personnel propre à I. E. sous le contrôle d'un huissier de justice (et, si le Président l'estime nécessaire, avec l'assistance d'un expert et d'un sapiteur), et ce sous astreinte de 500 EUR par jour de retard à dater du lendemain de la signification de l'ordonnance à intervenir et de 500 EUR par donnée ou fichier conservé ;
- à détruire tous les fichiers et données — de quelque nature que ce soit — appartenant à I. E. qui se trouveraient sur quelque support que ce soit (cloud, ordinateur personnel, messagerie électronique, etc.) en la possession de Madame B. ou accessible par elle, sous contrôle d'un huissier de justice (et, si le Président l'estime nécessaire, avec l'assistance d'un expert et d'un sapiteur), sous astreinte de 500 EUR par jour de retard à compter du lendemain de la signification de l'ordonnance à intervenir et de 500 EUR par donnée ou fichier conservé ;
- à ne plus utiliser, pour quelque objectif que ce soit, les données issues du carnet d'adresses d'I. E. , de même que, plus globalement, toute information confidentielle au sens de la législation applicable aux termes du contrat de travail qui liait la concluante à I. E. ;
- de lui faire interdiction de proférer, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, des propos négatifs ou dénigrants à l'encontre d'I. E. , de Monsieur L. B. et de tout membre actif ou passif, personne physique ou personne morale d'I. E. , sous peine d'une astreinte de 10.000 EUR par infraction ;
- de lui faire injonction de remettre à I. E. , au siège de cette dernière, tous les biens professionnels en sa possession, sous astreinte de 100 EUR par jour de retard à compter du lendemain de la signification de l'ordonnance à intervenir ; et
- aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure.

Par ordonnance du 12 avril 2019, le président du tribunal de première instance francophone de Bruxelles a déclaré la majorité des demandes de l'ASBL I. E. et Monsieur L. B. non fondées mais a néanmoins ordonné à Madame B. de communiquer à l'ASBL I. E. et à Monsieur L. B. la liste de tous les destinataires (identité de chaque personne + adresse(s) de courrier électronique utilisée(s) pour chacun) de son courrier électronique du 1er février 2019, au plus tard le troisième jour suivant celui de la signification de l'ordonnance, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard (pièce 5.2.12. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 19 avril 2019, par le biais de ses conseils, Madame B. a communiqué aux conseils de l'ASBL I. E. la liste des destinataires du courrier électronique du 1er février 2019 (pièce 50 du dossier de Madame B.).

23.

L'ASBL I. E. a constaté que, près de 5 mois après son licenciement, Madame B. continuait de se présenter comme « Executive and Scientific Director of I. E. » sur les réseaux sociaux LinkedIn et Researchgate (pièce 5.3.1. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 4 avril 2019, les conseils de l'ASBL I. E. ont adressé un courrier électronique aux conseils de Madame B. afin qu'ils demandent à celle-ci de ne plus se présenter comme « Directeur exécutif et scientifique » d'I. E. sur les réseaux sociaux (pièce 5.3.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

Les conseils de l'ASBL I. E. ont ensuite adressé une mise en demeure Madame B. à ce propos le 23 avril 2019 (pièce 5.3.3. du dossier de l'ASBL I. E.), puis une mise en demeure aux conseils de Madame B. le 8 mai 2019 (pièce 5.3.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

Par mail du 13 mai 2019, les conseils de Madame B. ont informé les conseils de l'ASBL I. E. « qu'elle changera son statut LinkedIn dans le courant de cette semaine, dès que son nouveau poste chez son nouvel employeur pourra être officialisé (pièce 5.3.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

Enfin, par e-mail du 14 mai 2019, les conseils de Madame B. ont fait savoir aux conseils d'I. E. que leur cliente avait changé son statut professionnel sur les réseaux sociaux (pièce 5.3.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

24.

Madame B. a ensuite été présentée à la Conférence organisée le 20 novembre 2019 à Bruxelles par EIT Food et par Friends of Europe, en tant que Directeur exécutif et scientifique d'I. E. (pièces 5.4.1. et 5.4.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

25.

UNIA a décidé d'apporter son soutien aux demandes formulées par Madame B. et a adressé un courrier à l'ASBL I. E. le 26 août 2019, dans les termes suivants (pièce 34 du dossier de Madame B.) :

« (...) Les éléments sont préoccupants et il nous apparaît indispensable qu'I. E. fasse toute la lumière sur les motifs qui ont conduit au licenciement du Prof. B. . En particulier, nous vous invitons à nous transmettre les éléments suivants :

- Pour quelle(s) raison(s) a-t-il été question de la « fake illness » du Prof. B. lors du conseil d'administration du 17 décembre ?
- De quelle manière l'état de santé de celle-ci a-t-il influé sur la décision de la licencier ? Pour quel(s) motif(s) celle-ci a-t-elle été licenciée ?
- Comment expliquez-vous la coïncidence entre son licenciement et le début de sa maladie ?
- I. E. était-il informé de la plainte introduite par le Prof. B. l'encontre du Dr. L. B. auprès du Contrôle du bien-être au travail à la date du licenciement ? ».

L'ASBL I. E. a répondu à ce courrier par une lettre du 9 octobre 2019 dans laquelle elle a repris textuellement le contenu du courrier qu'elle avait envoyé Madame B. le 15 mars 2019 en réponse à sa demande de connaître les motifs de son licenciement (pièce 35 du dossier de Madame B.).

UNIA a envoyé une nouvelle lettre à l'ASBL I. E. le 24 février 2020 (pièce 6.16. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« Votre courrier invoque un certain nombre d'éléments permettant d'affirmer que le licenciement ne se fonde pas — contrairement à ses affirmations — sur son état de santé. La lecture de vos explications sont toutefois contredites par un certain nombre d'éléments dont nous avons pris connaissance. Sans volonté d'exhaustivité, il nous permet toutefois utile de souligner les éléments suivants :

- Nous notons que Mme B. conteste avoir consenti à la désignation du cabinet W. Consulting. Elle nous indique toutefois avoir marqué son accord pour un audit, mais estime que le choix de cette société d'audit a été fait exclusivement par M. L. B., en vue d'orienter le résultat de cet examen. Aucune pièce ne semble soutenir l'accord ou le désaccord de Mme B. concernant ce choix.

- D'après les pièces qui nous ont été transmises, W. Consulting ne conclut pas principalement à la responsabilité de Mme B. dans (l'ensemble de la liste des points à améliorer. Dans de nombreux cas, l'audit décrit un problème sans nécessairement désigner de responsable de celui-ci. Par ailleurs, certains éléments sont décrits positivement, telle l'amélioration de la productivité scientifique d'ILSI, un élément non négligeable à porter au crédit de la directrice scientifique d'une institution comme votre cliente.

- Concernant le taux de présence de Mme B. dans les locaux d'I. E. , relevé semble-t-il par l'audit, cette situation nous paraît relativement difficile à reprocher Mme B. : d'une part, ne lui est pas reproché des absences injustifiées. Il y a par conséquent lieu de considérer que c'est dans l'exercice de ses fonctions qu'elle était amenée à penser plus au moins de temps dans les bureaux de votre cliente, ce qui pour une fonction de direction d'une grande organisation scientifique est relativement logique. De l'autre, si les absences légitimes de Mme B. créaient de ressentiment dans le chef du personnel, il appartenait au conseil d'administration de se saisir de cette question pour repenser la répartition de la charge des tâches de représentations d'I. E. .

- D'autres éléments présentés pour justifier le licenciement paraissent également légers : l'utilisation illégale de ressources par Mme B. était, d'après elle, couverte par un accord avec ILSI lui autorisant le remboursement de plusieurs vols aller-retour par an. Aucun élément ne semble démontrer que cet accord avait été dénoncé jusqu'à la date du licenciement. L'absence de réponse satisfaisante à son entretien préalable au licenciement est une appréciation profondément subjective, émise par les personnes de son licenciement.

- Enfin, l'exclusion de Mme B. du Conseil d'administration du 17 décembre ne s'explique pas exclusivement par son absence de statut de membre à part entière, les statuts lui octroyant le droit de participer à ces réunions et sa présence étant d'autant plus justifiée que les membres du CA auraient pu souhaiter l'entendre avant de décider de son licenciement.

Nous concluons donc que les explications que vous nous apportez pour justifier le licenciement de Mme B., quoiqu'elle informe utilement ce débat, nous paraissent insuffisantes pour renverser la présomption de discrimination qui pèse sur votre cliente et que nous évoquions dans notre précédent courrier.

Par ailleurs, depuis notre courrier, plusieurs éléments complémentaires sont venus renforcer cette présomption de discrimination. Ainsi, les conseils de Mme B. nous ont transmis les témoignages de membres du conseil d'administration, notamment Messieurs S. et E., qui confirment que l'accusation de fausses maladies — aucunement démontrées — ont joué un rôle dans la décision de M. L. B. de la licencier.

Y contribuent également la remarque adressée par un e-mail du 13 décembre reprochant à Mme B. ses absences, malgré le fait que celles-ci soient couvertes par une incapacité de travail, ainsi que la coïncidence entre la dégradation de son état de santé et la procédure ayant mené à son licenciement. Nous notons à ce dernier sujet que vous indiquez que Mme B. a été entendue le 6 décembre 2018, soit six jours avant le début de son incapacité de travail, concernant un possible licenciement. Toutefois, vous reconnaissez également que « (i) se fait que Madame B. était déjà souffrante début décembre, mais

n'était pas en incapacité de travail. ». Par conséquent, la coïncidence entre la dégradation de son état de santé et la procédure de licenciement est bien maintenue.

En outre, sauf erreur de notre part, le PV de la réunion du Conseil d'administration du 17 décembre 2018 n'a pas été transmis aux conseils de Mme B., malgré la pertinence de ces informations pour apprécier le motif du licenciement de leur cliente. Or, le refus de transmettre certaines informations est considéré par la Cour de justice de l'Union européenne comme un élément susceptible de contribuer au renversement de la charge, notamment dans l'arrêt G. M..

(...)

Quoique la situation de Mme B. ne soit pas celle d'un refus d'embauche, certaines comparaisons nous paraissent ici autorisées, notamment que le partage de la charge de la preuve doit être interprété dans un sens plus favorable au demandeur dans une situation où l'employeur refuse de transmettre certains documents susceptibles d'éclairer les motifs de la décision de licenciement intervenue. Ce type de situation implique en effet le même type de déséquilibre dans l'accès aux informations que condamne la CJUE.

Par conséquent, nous estimons qu'il peut effectivement être question, dans ce licenciement, d'une présomption de discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur. Vos explications concernant les motifs qui auraient conduit au licenciement de Mme B. sont insuffisantes pour renverser la charge de la preuve qui incombe sur votre cliente. Par conséquent, il lui appartient de démontrer qu'elle poursuivait un objectif légitime de manière appropriée — soit susceptible d'atteindre l'objectif poursuivi — et nécessaire — soit qui ne porte pas disproportionnellement atteinte aux droits fondamentaux de Mme B.. Nous vous invitons à nous transmettre ces précisions. A défaut, nous devons toutefois conclure à l'existence d'une discrimination dans le chef d'I. E. à l'encontre de Mme B.. »

L'ASBL I. E. a répondu à ce courrier de manière circonstanciée en date du 24 avril 2020 (pièce 6.17. du dossier de l'ASBL I. E.).

In fine, par un courrier du 18 décembre 2020 adressé aux conseils de l'ASBL I. E. , UNIA a conclu de la manière suivante (pièce 83 du dossier de Madame B.) :

« (...) Par conséquent, nous estimons qu'I. E. échoue à renverser la présomption de discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur que nous évoquions dans notre courrier du 24 février 2020. En l'absence d'une explication relative à l'existence d'une justification objective et raisonnable justifiant une telle distinction directe, nous concluons à l'existence d'une discrimination, laquelle donne droit à la réparation postulée par Mme B. dans les actes de procédure. »

Les conseils de l'ASBL I. E. y ont répondu par courrier du 30 décembre 2020 (pièce 6.29. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« La présente fait suite à votre lettre du 18 décembre 2020 qui a retenu toute notre attention.

Son contenu, et particulièrement la conclusion à laquelle vous arrivez, suscite notre étonnement.

En effet, nous vous avons fait parvenir une lettre détaillée le 24 avril dernier, comprenant 15 pages et 19 annexes qui appuient les éléments invoqués dans la lettre. Nous avons également précisé dans ce courrier que nous allions vous faire parvenir nos conclusions dès qu'elles auraient été envoyées à Mme B. et à ses conseils (ce que nous avons fait le 14 juin 2020) et que les pièces du dossier étaient à votre disposition si vous le souhaitiez.

A la lecture de votre courrier, nous constatons que :

- vous invoquez/appuyez encore une série d'éléments qui sortent du cadre du licenciement discriminatoire alors que nous avons déjà fait part du fait que nous pensions que notre échange devrait se limiter à la question de la discrimination, aux risques de déplacement du débat en-dehors du prétoire et de devoir répondre de façon saccadée à des points invoqués en-dehors de leur contexte;
- tous les éléments du dossier ne vous sont pas connus puisque vous n'avez pas pris la peine de prendre connaissance de toutes les pièces du dossier (à savoir le dossier de pièces de Mme B. et celui d'I. E. (composé de 127 pièces)).

Or, un débat sur le fond sur une question aussi délicate que la discrimination au travail nécessite une connaissance (approfondie) du dossier. Il échet de constater qu'un tel débat ne peut malheureusement être utilement mené à ce stade dans nos correspondances.

Partant, nous réitérons notre invitation formulée dans notre lettre du 24 avril dernier et nous tenons à votre disposition pour vous faire consulter toutes les pièces du dossier que vous ne possédez pas encore. Nous ne doutons pas du fait que suite à une analyse (approfondie) de tous les éléments du dossier, Unia reverra sa position.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire. »

26.

Enfin, il convient d'observer que, le 24 juin 2020, soit la veille de la réunion du conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 25 juin 2020, Madame B. a envoyé l'e-mail suivant à un certain nombre d'administrateurs (pièce 5.5.1. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« Cela fait un certain temps que nous nous sommes vus et j'espère que vous allez bien.

Je vous contacte maintenant en votre qualité de décideur d'I. E. , sur une question qui est importante, non seulement pour moi personnellement, mais qui pourrait avoir de sérieuses implications pour l'organisation, ses membres et ses experts.

Comme vous le savez, le Dr L. L. B. , Président du Conseil d'administration d'I. E. , m'a illégalement licenciée de ma fonction de Directeur Exécutif et Scientifique à la toute fin de l'année 2018. Cela a directement conduit à un exode massif des membres du conseil d'administration d'I. E. . En effet, la moitié des membres du conseil d'administration, tous très respectés pour leur intégrité scientifique et personnelle, ont démissionné dans les jours qui ont suivi.

Une telle situation est sans précédent, non seulement dans l'histoire d'I. E. , mais aussi dans toute organisation internationale réputée.

Si vous avez reçu des informations détaillées sur cette affaire - vous savez également que les autorités belges enquêtent actuellement sur une affaire de harcèlement contre Laurent L. B. .

L'affaire n'ayant pas été réglée à l'amiable, je n'ai pas eu d'autre choix que d'intenter une action en justice en raison d'un licenciement illégal.

I. E. avait déjà perdu une action en justice que L. L. B. avait engagée contre moi au printemps dernier. Cela a conduit à la démission d'un autre membre du Conseil d'administration.

Je crois fermement que le comportement et les décisions du Dr L. B. dans cette affaire sont contraires à l'éthique d'I. E. . D'éminents professeurs et des personnalités publiques connues ont préparé des déclarations écrites contre cette action, qui sont prêtes à être soumises au tribunal du travail beige.

La poursuite de cette affaire devant le tribunal du travail beige sera extrêmement coûteuse pour toutes les parties concernées. Mes avocats m'ont récemment fait remarquer que le conseil d'I. E. a reçu

l'instruction de réécrire complètement ses conclusions pour le tribunal en prolongeant leur longueur par rapport à ses premières conclusions écrites. Il ne fait aucun doute que cela aura des conséquences négatives pour I. E. et ses sociétés membres, tant en termes de finances, de perception et de perte de réputation.

J'ai été très patiente au cours de cette dernière année et demie dans l'espoir de parvenir à une solution amiable et équitable pour toutes les parties concernées. A cette fin, je n'ai pas encore rendu public, ni dans les médias, ni parmi les groupes d'activistes, la démission massive des membres du conseil d'administration et leurs déclarations de soutien. Toutefois, nous nous sommes réservé le droit d'obtenir des audiences publiques dans le cadre de l'affaire en cours et je m'engage à continuer de me battre pour que justice soit faite. En plus de ma propre situation, ne pas le faire créerait un dangereux précédent pour les autres.

Il est très décevant d'apprendre que plusieurs sociétés membres, dont Unilever et Nestlé, ont quitté I. E. depuis la fin de 2018. Je comprends que d'autres sont sur le point de partir et remettent ouvertement en cause le montant massif des fonds d'I. E. déjà dépensés pour les avocats et les consultants depuis 2018.

Vous êtes vous-même un champion d'I. E. et je vous offre ce qui précède pour être sûr que vous êtes conscient de la situation actuelle et de ses éventuelles implications futures. Je serais heureux de discuter plus avant avec vous de tout aspect de cette question. Surtout, j'espère vivement qu'une solution à l'amiable pourra encore être trouvée, sans dépenses inutiles et sans publicité négative de part et d'autre.

Bien à vous,

D. »

Les conseils de l'ASBL I. E. ont, à ce propos, adressé un courrier officiel aux conseils de Madame B. le 25 septembre 2020, reprenant le contenu du mail de Madame B. du 24 juin 2020 en mentionnant les « fausses allégations » de Madame B., suivies de la réponse y apportée par I. E. via ses conseils (pièce 5.5.2 du dossier de l'ASBL I. E.).

Les conseils de Madame B. y ont répondu par courrier officiel du 8 octobre 2020 (pièce 5.5.3. du dossier de l'ASBL I. E.).

IV. EXAMEN DES MOYENS ET DECISION DU TRIBUNAL

A. QUANT AUX DEMANDES PRINCIPALES

1. La demande d'écartement des nouvelles pièces et annexes déposées par l'ASBL I. E.

1.1. Rappel des principes

27.

En vertu de l'article 740 du Code judiciaire, tous mémoires, notes ou pièces non communiqués au plus tard en même temps que les conclusions sont écartées d'office des débats.

Cette disposition du Code judiciaire, pas plus qu'aucune autre, n'interdit pas le dépôt de nouvelles pièces à l'appui des dernières conclusions auxquelles l'adversaire ne peut plus répondre compte tenu du calendrier de mise en état¹.

¹ J. Van Vompernelle, G. Closset-Marchal, J.-F. Van Drooghenbroeck, A. Decroes et O. Mignolet, « Examen de jurisprudence — Droit judiciaire privé », R.C.J.B., 2002, pp. 514-515 ; M. Regout, « La

Encore convient-il néanmoins que la communication « tardive » des pièces ne soit pas déloyale ou révélatrice d'un abus de droit².

Dans ce cas, la partie victime de ce forfait procédural pourrait demander l'écartement de ces nouvelles pièces, au titre de réparation en nature en raison de ('abus de droit, à condition d'apporter la triple preuve suivante : la communication de ces pièces fait obstacle à la bonne administration de la justice, la communication de ces pièces lèse les droits de la partie qui en est le destinataire et la communication de ces pièces est fautive³.

Dans l'appréciation de la faute, le juge doit prendre en considération le caractère récent ou non de la découverte des pièces produites⁴ et ('attitude de la partie qui les produit⁵.

Ainsi, la communication de nouvelles pièces en réponse à de nouveaux arguments développés par son adversaire dans ses dernières conclusions ne pourra jamais constituer un comportement abusif ou déloyal⁶, et donc justifier l'application de la sanction d'écartement des pièces produites.

1.2. Application dans le présent cas d'espèce

28.

Dans le cadre de son courrier du 9 novembre 2020 adressé au tribunal de céans, Madame B. a sollicité l'écartement des 28 nouvelles pièces et 4 nouvelles annexes déposées par l'ASBL I. E. avec ses conclusions de synthèse.

Madame B. estime en effet que ce dépôt constitue un abus de droit dans le chef de l'ASBL I. E. , ainsi qu'une attitude parfaitement déloyale dès lors que rien ne justifierait un dépôt aussi tardif, si ce n'est la volonté de retarder la procédure et d'engendrer des frais supplémentaires dans son chef, alors que son salaire mensuel ne lui permet plus d'y faire face.

Déjà, dans le cadre de ses conclusions additionnelles (prenant la forme de conclusions de synthèse), Madame B. sollicitait, en tout état de cause, « l'écartement de toutes les pièces additionnelles qui seraient, le cas échéant, déposées par I. E. après la date du 14 mai 2020 ».

Le tribunal souligne d'emblée le caractère particulier de cette demande, consistant à solliciter « à l'aveugle » l'écartement de toute nouvelle pièce qui serait produite par son adversaire dans le cadre de ses dernières conclusions, sans savoir si cette production procéderait d'un abus de droit, en fonction des critères évoqués ci-dessus, à savoir notamment le caractère récent ou non de la découverte des pièces ou la communication de nouvelles pièces en réponse à de nouveaux arguments développés par son adversaire dans ses dernières conclusions. Il y a eu là, à tout le moins, un procès d'intention de Madame B. à l'égard de l'ASBL I. E. .

29.

mise en état des causes », obs. sous Cass., 13 février 2004, J.L.M.B., 2004, p. 504 ; Cass., 26 novembre 1999, J.L.M.B., 2000, p. 98 ; Bruxelles, 18 juin 1997, A.J.T., 1998-1999, p. 305

² H. Boularbah et F. Georges, *Actualités en droit judiciaire*, C.U.P., vol. 145, Bruxelles, Larcier, 2013, p. 220.

³ P. Knaepen, « Le sort des pièces jointes aux ultimes conclusions », obs. sous Liège, 3 octobre 2014, J.T., 2015, p. 182.

⁴ M. Regout, « La mise en état des causes, op. cit., p. 505

⁵ H. Boularbah et J.-F. Van Drooghenbroeck, « L'abus du droit de conclure : vivacité d'une théorie », in *Mélanges Philippe Gérard*, Bruxelles, Bruylant, 2002, p. 489

⁶ Cass., 22 mai 2003, R.A.B.G., 2003, p. 378

Il convient néanmoins d'examiner si la communication des nouvelles pièces et annexes de l'ASBL I. E. avec ses conclusions de synthèse a fait obstacle à la bonne administration de la justice, a lésé les droits de Madame B. et a été fautive, notamment en prenant en considération le caractère récent ou non de la découverte des pièces et annexes produites ou le fait que leur communication répondait ou non à de nouveaux arguments développés par Madame B. dans ses dernières conclusions.

Dans ce cadre, le tribunal ne tiendra pas compte du fait que la demanderesse n'ait pas souhaité faire appel à la possibilité qui lui était laissée par l'article 748 § 2 du Code judiciaire de solliciter de nouveaux délais de conclusions, prévue dans l'hypothèse où durant le délai précédant la date fixée pour les plaidoiries, une pièce ou un fait nouveau et pertinent justifiant de nouvelles conclusions est découvert par la partie qui le sollicite.

En effet, d'une part, Madame B. justifie le fait de ne pas avoir sollicité un nouveau droit de conclure sur base de l'article 748 § 2 du Code judiciaire notamment par son manque de moyens financiers.

D'autre part, il ne s'agit que d'une faculté qui est ouverte aux parties en cause dans le cadre d'une procédure judiciaire, et prendre en considération le fait qu'une des parties n'y ait pas fait appel reviendrait soit à transformer cette faculté en obligation au mépris du texte légal, soit à cautionner (attitude déloyale qui aurait été adoptée par une partie en déposant de nouvelles pièces à l'appui de ses dernières conclusions sans le justifier au regard des critères énoncés ci-dessus, puisqu'il suffirait alors à son adversaire de solliciter de nouveaux délais pour conclure sur base de l'article 748 § 2 du Code judiciaire pour, en quelque sorte, « effacer » ce comportement abusif.

30.

Tout d'abord, le tribunal tient à souligner les quatre nouvelles annexes produites par l'ASBL I. E. avec ses conclusions de synthèse ne constituent pas, proprement parler, de nouvelles pièces.

En effet, l'annexe 1 a pour objet de synthétiser (l'impact de la crise sanitaire sur la présente procédure, l'annexe 2 de préciser les raisons justifiant la production de nouvelles pièces par la défenderesse, l'annexe 3 de reprendre (exposé des faits sous forme synthétique de ligne du temps, et l'annexe 4 de mettre en évidence de fausses allégations qui auraient été contenues dans les actes de procédure de Madame B. .

Ces annexes contiennent dès lors une argumentation que la défenderesse a rédigée de cette manière pour ne pas alourdir ses conclusions, mais qui aurait pu être intégrée dans ces dernières et ne contiennent pas de nouveaux documents.

Il n'existe dès lors pas de motif pertinent pour les écarter des débats.

31.

Pour ce qui concerne les 28 nouvelles pièces produites par l'ASBL I. E. l'appui de ses conclusions de synthèse, celle-ci s'est référée à son annexe 2 dans laquelle elle a justifié, pièce par pièce, leur production à ce stade de la procédure. Le tribunal estime que, pour la grande majorité de ces nouvelles pièces, des motifs suffisants sont avancés. Ainsi :

- la pièce 2.6.b. ne constitue qu'une actualisation du nombre de départs et d'arrivées des membres de l'ASBL I. E. ;
- la pièce 2.8., soit le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 17 octobre 2018, est déposée en réponse à la demande de Madame B. , dans son dispositif, de produire ce procès-verbal;
- la pièce 2.9., à savoir le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 17 avril 2019, a pour objectif de répondre aux nouveaux arguments de Madame B. dans le cadre de ses conclusions additionnelles de synthèse, mettant en cause l'authenticité d'un extrait de ce procès-verbal (§ 112) ;

- la pièce 2.10., soit l'organigramme de l'ASBL I. E. , qui ne reprend plus qu'un directeur exécutif et non un directeur exécutif et scientifique, est déposée afin de contrer le nouvel argument de Madame B. formulé dans ses conclusions additionnelles et de synthèse, selon lequel elle a été engagée en tant que directeur exécutif et scientifique pour améliorer le positionnement de l'ASBL I. E. dans la communauté scientifique (§ 26 et 49) ;
- les pièces 2.11. à 2.13., soit des documents relatifs au processus d'évaluation annuelle du personnel, sont produits pour contrer le nouvel argument de Madame B. selon lequel elle aurait mis en place un processus d'évaluation (§ 221 de ses conclusions additionnelles de synthèse) ;
- la pièce 2.14., à savoir l'ancien règlement de travail de l'ASBL I. E. , est déjà produite par Madame B. (pièce 70) ;
- les pièces 2.15. et 2.16., soit les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration de l'ASBL I. E. des 25 juin 2012 et 16 juin 2015, sont déposées pour répondre à la demande de Madame B. formulée dans ses conclusions additionnelles à de synthèse en ce qui concerne la production des deux procès-verbaux des réunions des conseils d'administration auxquelles font référence MM. F. et W. en relatant des accords relatifs à des billets d'avion aller — retour Bruxelles — Hongrie et à l'utilisation d'un budget délocalisation pour se rendre en Hongrie (§ 257) ;
- la pièce 3.13., à savoir un échange d'e-mails du 6 novembre 2018 entre Madame B. et Monsieur L. B. relatif à la poursuite de la mission de W. Consulting, est déjà produit par Madame B. (pièce 27) ;
- la pièce 4.8., soit un e-mail par lequel Monsieur L. B. a envoyé le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 17 décembre 2018 aux administrateurs de celle-ci, est déposée pour contrer le nouvel argument de Madame B. relatif au fait que ce procès-verbal n'aurait jamais été envoyé aux administrateurs (§ 90 de ses conclusions additionnelles de synthèse) ;
- les pièces 5.5.1. à 5.5.3., à savoir un e-mail du 24 juin 2020 de Madame B. et des courriers officiels entre conseils y relatifs, étaient en possession de Madame B. et auraient pu être produits par elle ;
- les pièces 6.20. et 6.21., soit une lettre du 16 mars 2018 des SPMs, a pour objectif de contrer le nouvel argument de Madame B. selon lequel elle aurait mis en place un processus d'évaluation au sein de l'ASBL I. E. (§ 221 de ses conclusions additionnelles et de synthèse) ;
- les pièces 6.23. à 6.27., à savoir les documents relatifs à l'embauche d'un responsable de la communication, ont pour objet de contrer le nouvel argument de Madame B. relatif au fait que Monsieur L. B. se serait opposé au recrutement d'un responsable de la communication au sein de l'ASBL I. E. (§§ 29, 60, 215 et 270 des conclusions additionnelles de synthèse de Madame B.) ;
- la pièce 7.11., soit un e-mail du 6 novembre 2018 de Monsieur V. Monsieur L. B. transférant l'e-mail de Madame M.-G. du 16 novembre 2017, a pour objectif de contrer le nouvel argument de Madame B. selon lequel le plagiat qu'elle aurait commis ne serait pas pertinent comme motif de son licenciement car il daterait de 2017 (§ 264 des conclusions additionnelles de synthèse de Madame B.).

Il n'en va toutefois pas de même en ce qui concerne les pièces 7.10., 9.1. et 9.2. produites par l'ASBL I. E. à l'appui de ses dernières conclusions.

En effet, la pièce 7.10. consiste en un témoignage écrit de Monsieur L. B. , ancien président du conseil d'administration de l'ASBL I. E. et directement impliqué dans le litige, et dont la relation avec Madame B. , conflictuelle, a fait l'objet de nombreuses discussions dans les conclusions des parties.

Or, on ne voit pas ce qui aurait empêché Monsieur L. B. d'établir ce témoignage plus tôt, au lieu d'attendre les dernières conclusions de l'ASBL I. E. pour ce faire, si ce n'est de ne plus permettre à Madame B. d'y répondre par écrit en produisant, par exemple, un témoignage écrit de sa main. L'affirmation selon laquelle Monsieur L. B. aurait attendu la fin de son mandat de président du conseil d'administration pour rédiger cette attestation est,

cet égard, peu crédible. En effet, on soulignera que, bien que son mandat de président du conseil d'administration ait pris fin, Monsieur L. B. a été réélu comme administrateur le 5 octobre 2020 pour une durée de 3 ans (renouvelable). Il fait donc toujours partie des organes de l'ASBL I. E. .

Quant aux pièces 9.1. et 9.2., il s'agit de documents produits par l'ASBL I. E. en vue de discréditer les témoignages d'anciens administrateurs de l'association. cet égard, l'ASBL I. E. invoque le fait qu'elle n'aurait produit ces pièces lors du dernier tour de conclusions que parce que Madame B. aurait produit une nouvelle pièce (sa pièce 82) contenant un témoignage en anglais, écrit de la main de son auteur, avec une traduction dactylographiée en français ne correspondant pas la version originale, ce qui aurait fait craindre par l'ASBL une orchestration de toutes les attestations produites par Madame B. et l'aurait poussée à vérifier l'authenticité des autres témoignages.

Cette explication apparaît toutefois artificielle. Force est de constater que les témoignages d'anciens administrateurs de l'ASBL I. E. ont été fournis par Madame B. dès ses conclusions principales, et que les nouvelles pièces 9.1. et 9.2. sont des documents de 2017 et 2018, que l'ASBL I. E. était tout à fait en mesure de produire en même temps que le départ de ses conclusions additionnelles.

32.

Le tribunal estime par conséquent que l'ASBL I. E. , en produisant ses nouvelles pièces 7.10, 9.1. et 9.2. uniquement à l'appui de ses dernières conclusions, fait obstacle à la bonne administration de la justice et lèse les droits de Madame B. en ce que cette dernière n'a plus la possibilité d'y répliquer, et se rend coupable d'un comportement fautif consistant en une attitude procédurale déloyale.

Le tribunal entend dès lors ordonner l'écartement de ces nouvelles pièces, au contraire de ('ensemble des autres pièces produites par l'ASBL I. E. .

2. Quant au calcul de la rémunération annuelle brute de la demanderesse

2.1. Rappel des principes

33. En vertu de l'article 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir. (...) »

L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. (...) »

2.2. Application dans le présent cas d'espèce

34.

Le calcul qui a été effectué par l'ASBL I. E. concernant la rémunération annuelle brute de Madame B. servant de base au calcul de l'indemnité de préavis qui lui a été versée, est le suivant :

versée, est le suivant :

Salaire de base	11.759 €	12	141.108 €
Double pécule sur le salaire de base	11.759 €	0,92	10.818,28 €

Prime de fin d'année proratisée	11.759 €	1	11.759 €
Chèques-repas	6,91€	231	1.596,21€
Eco-chèques			120 €
Chèques sport et culture			100 €
Chèques compliments			35 €
Contribution de l'employeur á l'assurance groupe	2.229,36 €	12,528	27.929,42 €
Contribution de l'employeur á l'assurance hospitalisation	24,21€	12	290,52 €
Usage privé du téléphone de société	3 €	12	36 €
Usage privé de deux ordinateurs portables de société	12 €	12	144 €
Usage privé de la tablette de société	3 €	12	36 €
Usage privé de la voiture de société et de la carte essence	550 €	12	6.600 €
Usage privé de (abonnement téléphonique	4 €	12	48 €
Usage privé de la connexion internet	5 €	12	60 €
Rémunération annuelle brute			200.680,43 €
Rémunération mensuelle brute			16.723,37 €
Rémunération hebdomadaire brute			3.859,24 €

Les parties divergent en ce qui concerne le calcul de la rémunération annuelle brute de Madame B. quant á plusieurs points, à savoir :

- le montant de la cotisation patronale à l'assurance hospitalisation ;
- la valeur de l'avantage tiré de l'usage privé de la voiture de société et de la carte essence ;
- la valeur de l'avantage tiré de l'usage privé du téléphone de société ;
- la valeur de l'avantage tiré de l'usage privé de la tablette de société ;
- la valeur de l'avantage tiré de l'usage privé de deux ordinateurs portables de la société ;
- la péréquation fiscale et l'indemnité d'expatriation.

35.

En ce qui concerne le montant de la cotisation patronale à l'assurance hospitalisation, les parties s'accordent sur le montant mensuel à prendre en compte, c'est-à-dire 24,21€, mais l'ASBL I. E. conteste la prise en compte de la taxe de 9,25 % qui est d'application conformément à l'article 175/1, § 1^{er} du Code des droits et taxes divers.

Le tribunal estime qu'il convient en l'espèce d'appliquer, par analogie, la jurisprudence constante selon laquelle ce sont les cotisations patronales l'assurance groupe taxes incluses qui sont à prendre en compte lors de la détermination de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congé.⁷

⁷ Cass., 11 mars 2013, J.T.T., 2013, p. 259 ; C. trav. Anvers, 15 novembre 1991, Chron. D.S., 1993 ? P. 31. C. trav. Bruxelles, 14 octobre 2013, J.T.T., 2014, p. 30.

Dès lors, le montant à prendre en compte est le suivant : $24,21 \text{ €} \times 12 \times 1,0925 = 317,40 \text{ €}$.

36.

En ce qui concerne la valeur de l'avantage tiré de l'usage privé de la voiture de société et de la carte essence, il n'est pas contesté qu'il s'agit bien d'un avantage acquis en vertu du contrat et dont il faut tenir compte pour le calcul de l'indemnité de congé.

L'avantage consistant en l'usage à des fins privées d'un véhicule de société ne doit pas être évalué par rapport à la charge qu'il impose à l'employeur, mais par rapport à l'économie qu'il représente effectivement pour le travailleur⁸. C'est donc la valeur de jouissance et l'avantage qui en découle pour le travailleur qui entre en compte⁹.

Le juge n'est lié ni par la valeur conventionnelle de l'avantage en nature¹⁰, ni par le montant qui a été déclaré fiscalement à son propos.

Entrent en considération, la valeur d'amortissement de la voiture, le carburant, l'assurance et les taxes de circulation¹¹, ainsi que l'éventuelle contribution personnelle du travailleur pour l'usage privé du véhicule de société.

Enfin, le travailleur doit éventuellement démontrer l'importance de l'usage privé par rapport à l'utilisation professionnelle¹².

En l'espèce, l'ASBL I. E. a appliqué un montant de 550 € par mois pour l'utilisation privée du véhicule de société et de la carte essence mis à disposition de Madame B. .

Cette dernière estime, pour sa part, qu'il convient de prendre en compte un montant de 833 € par mois tel que précisé à l'article 2.4. de son contrat de travail.

Or, d'une part, cette disposition précise que ce montant correspond tant à l'usage professionnel que privé de la voiture de société.

μ

D'autre part, Madame B. ne donne aucune précision quant au véhicule qui était concerné (marque, modèle, carburant,...).

Il n'existe dès lors pas de motif suffisant de s'écarter de l'évaluation de 550 € par mois qui a été retenue par l'ASBL I. E. .

37.

En ce qui concerne le téléphone, la tablette et les 2 ordinateurs portables qui étaient mis à disposition de Madame B. , l'ASBL I. E. ne conteste pas le fait que cette dernière pouvait les utiliser à des fins privées, et évalue la valeur de ces avantages respectivement à 3, 3 et 12 € par mois sur base des forfaits autorisés par l'ONSS.

Il est toutefois de jurisprudence constante qu'il convient de retenir l'avantage résultant de l'utilisation gratuite à des fins privées et non la valeur fiscale des avantages en nature.

⁸ C. trav. Liège (section Neufchâteau), 6 mai 1998, J.T.T., 1999, p. 256 ; Trib. Trav. Bruxelles, 1^{er} février 1988, Jur. trav. Brux., 1988, p. 135

⁹ Trib. Trav. Nivelles, 25 novembre 1983, J.T.T., 1984, p. 410

¹⁰ Cass., 29 janvier 1996, J.T.T., 1996, p. 188

¹¹ C. trav. Bruxelles, 30 mai 2000, J.T.T., 2000, p. 318.

¹² Trib. trav. Bruxelles, 21 février 1986, Jur. Trav. Brux., 1986, p. 156

Pour sa part, Madame B. évalue ces avantages respectivement à 75, 50 et 100 € par mois, ce qui paraît déraisonnable.

Le tribunal estime qu'il convient de retenir un montant de 12,50 € par mois par avantage concerné, soit un montant global de 50 € par mois.

38.

Enfin, l'ASBL I. E. ne conteste pas que Madame B. percevait une indemnité de péréquation fiscale et une indemnité d'expatriation à hauteur d'un montant global de 2.500 € par mois. Elle soutient toutefois que ces deux postes ne devaient pas être inclus dans la rémunération annuelle brute de la demanderesse.

L'indemnité de péréquation fiscale est une indemnité destinée à veiller à ce que le travailleur ne travaillant pas dans son pays d'origine ne se retrouve pas, par ce simple fait, dans une autre situation fiscale qui l'obligerait à payer plus d'impôts que dans son pays d'origine.

Le tribunal adhère à la jurisprudence selon laquelle il convient de tenir compte de cette indemnité comme base de calcul de l'indemnité de préavis, parce que le but d'une telle indemnité est de garantir forfaitairement au travailleur la même rémunération nette tant pendant la durée du délai de préavis que pendant l'occupation¹³. Elle a donc bien un caractère rémunérateur et doit être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis.

Quant à l'indemnité d'expatriation, celle-ci a pour but de compenser les changements de culture et des conditions de travail et de vie entre le pays d'origine et le pays d'affectation.

Le tribunal estime que cette indemnité ne devrait pas être intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de préavis que si elle couvrait l'excédent de frais liés à un séjour l'étranger, comme une allocation couvrant des frais de résidence, et ce même si cette indemnité était estimée forfaitairement.

Il n'est néanmoins pas démontré, en l'espèce, que l'indemnité d'expatriation qui était octroyée à Madame B. se rapportait à des dépenses supplémentaires spécifiques liées à son occupation en Belgique. Dès lors, conformément à la jurisprudence majoritaire, elle doit être intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de préavis vu qu'elle génère un véritable enrichissement dans le chef de son bénéficiaire¹⁴.

39.

Il découle de l'ensemble de ce qui précède que la rémunération annuelle de base de Madame B. devait être calculée comme suit :

Salaire de base	11.759 €	12	141.108 €
Double pécule sur le salaire de base	11.759 €	0,92	10.818,28 €
Prime de fin d'année proratisée	11.759 €	1	11.759 €
Chèques-repas	6,91€	231	1.596,21€
Eco-chèques			120 €
Chèques sport et culture			100 €
Chèques compliments			35 €

¹³ C. trav. Bruxelles, 4 mai 1988, J.T.T., 1988, p. 494; C. trav. Bruxelles, 19 mars 1997, Chron. D.S., 1998, p. 503

¹⁴ C. trav. Liège, 21 novembre 1990, J.T.T., 1991, p. 335 ; C. trav. Bruxelles, 29 avril 1998, J.T.T., 1998, p. 501.

Contribution de l'employeur á l'assurance groupe	2.229,36 €	12,528	27.929,42 €
Contribution de l'employeur á l'assurance hospitalisation	24,21€	12x1,0925	317,40 €
Usage privé du téléphone de société	12.50 €	12	150 €
Usage privé de deux ordinateurs portables de société	25 €	12	300 €
Usage privé de la tablette de société	12.50 €	12	150 €
Usage privé de la voiture de société et de la carte essence	550 €	12	6.600 €
Usage privé de (abonnement téléphonique	4 €	12	48 €
Usage privé de la connexion internet	5 €	12	60 €
Indemnité de péréquation fiscale et indemnité d'expatriation	2.500 €	12	30.000 €
Rémunération annuelle brute			231.091,31 €
Rémunération mensuelle brute			19.257,61 €
Rémunération hebdomadaire brute			4.444,06 €

3. Quant à la demande d'indemnité complémentaire de préavis

3.1. Rappel des principes

40.

Depuis la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, le délai de préavis en cas de licenciement, selon l'article 67 de cette législation, doit être calculé en deux parties :

- un premier calcul relatif à l'occupation avant le 1er janvier 2014 ; et
- un second calcul relatif à l'occupation à partir du 1er janvier 2014.

Le délai de préavis á respecter s'obtient en additionnant le délai de préavis obtenu dans la première partie et le délai de préavis obtenu dans la seconde partie du calcul.

La première partie est calculée de la manière suivante selon l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 :

« La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois. (...) »

Quant à la seconde partie, elle est calculée comme suit en vertu de l'article 68 de la loi du 26 décembre 2013 :

« La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1er janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé. (•..) »

41.

La question s'est posée du sort d'une convention relative au délai de préavis conclue avant le 1er janvier 2014, en cas de congé notifié par l'employeur après le 1er janvier 2014.

En effet, pour les employés « très supérieurs », c'est-à-dire les employés dont la rémunération dépassait 64.508 €, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoyait, avant la loi sur le statut unique, la possibilité de fixer le délai de préavis à observer par l'employeur par une convention conclue au plus tard au moment de l'engagement.

Selon l'exposé des motifs de la loi sur le statut unique, l'intention du législateur était que de telles clauses valables concernant les délais de préavis et qui existaient au 31 décembre 2013 continuent à s'appliquer in extenso. Dès lors, pour la première étape du calcul du délai de préavis applicable aux employés « très supérieurs » qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis devait être déterminé en tenant compte d'une telle clause, si elle existait. Selon l'exposé des motifs, il est ainsi tenu compte des attentes légitimes des parties dans le contrat de travail ayant été conclu et exécuté avant le 1^{er} janvier 2014¹⁵.

Dans le Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales, il est dit à ce propos que « suivant l'avis du Conseil d'État, il a été décidé que celles de ces conventions qui seront en vigueur au 31 décembre 2013 verront leurs effets maintenus, que le délai de préavis conventionnel soit plus avantageux ou moins avantageux que le nouveau régime légal »¹⁶.

Le point de vue selon lequel le délai de préavis applicable aux employés « très supérieurs » ayant conclu une convention relative au délai de préavis doit être calculé, pour la période jusqu'au 31 décembre 2013, en tenant compte du délai de préavis stipulé dans la convention, est toutefois difficilement conciliable avec le texte de l'article 68 de la loi sur le statut unique.

L'alinéa 2 de cet article dispose en effet que le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date, tandis que selon son alinéa 3, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Dès lors, en appliquant la loi littéralement, pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 € au 31 décembre 2013, il ne serait pas possible de tenir compte des conventions relatives au

¹⁵ Exposé des motifs, projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, Doc. Parl., Chambre, 2013-2014, n° 3144/001, 44 et 121

¹⁶ Rapport au nom de la commission des affaires sociales, projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, Doc. Parl., n° 3144/004, p. 37

délai de préavis qui ont été conclues avant cette date, mais uniquement de la règle figurant à l'alinéa 3 de l'article 68 de la loi sur le statut unique.

La Cour constitutionnelle s'est toutefois prononcée récemment sur cette problématique dans deux arrêts similaires du 18 octobre 2018 et 6 juin 2019. Selon la Cour, l'interprétation selon laquelle l'article 68, alinéa 3 de la loi sur le statut unique ne permet pas, pour le calcul du délai de préavis lié à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 par les employés supérieurs, l'application d'une clause de préavis valable à cette date, viole le principe constitutionnel d'égalité et d'interdiction de discrimination¹⁷.

Cela signifie que pour les employés supérieurs, il faut tenir compte d'une clause de préavis pour la première étape du calcul du délai de préavis.

Il importe de souligner que la Cour constitutionnelle ne s'est pas prononcée sur l'application des clauses de préavis contractuelles relatives à la deuxième partie du délai de préavis, en expliquant, dans les deux arrêts précités, que cette question excédait le cadre de sa saisine :

« Les questions préjudicielles portent uniquement sur la première partie du délai de préavis qui, en vertu de l'article 68 de la loi sur le statut unique, est calculée en fonction de l'ancienneté de service acquise avant le 1er janvier 2014. La question de la validité des clauses de préavis existantes au 31 décembre 2013 pour le calcul de la deuxième partie du délai de préavis, conformément à l'article 69 de la loi sur le statut unique, excède donc la saisine de la Cour ».

42.

Pour ce qui concerne cette seconde partie du délai de préavis, celle-ci, pour rappel, est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue accumulée à partir du 1^{er} janvier 2014.

Qu'en est-il alors de la clause relative au délai de préavis qui figurait dans un contrat de travail conclu avant le 1er janvier 2014 ?

Selon l'article 69, alinéa 2, de la loi du 26 décembre 2013, la seconde partie du délai de préavis est déterminée selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

Il n'y a donc pas, au contraire de l'article 68, alinéa 2, de la loi du 26 décembre 2013, de référence aux règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013.

L'exposé des motifs de la loi sur le statut unique confirme d'ailleurs que l'intention du législateur était de déterminer la deuxième partie du délai de préavis de manière forfaitaire :

« La durée de la part de préavis (qui servira également de base à la détermination d'une indemnité de congé éventuelle) liée à cette ancienneté de service est déterminée selon les règles applicables au travailleur concerné dans le nouveau régime introduit au 1er janvier 2014 dans la loi. Pour le calcul il est parti du principe qu'une nouvelle ancienneté commence le 1er janvier 2014. »¹⁸

Il en découle que, pour le calcul du délai de préavis dans l'étape 2, il ne faut pas tenir compte d'une clause relative au délai de préavis qui figure dans le contrat de travail¹⁹.

Ce délai de préavis doit donc être déterminé conformément à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

¹⁷ C.C., 18 octobre 2018, n° 140/2018, Chron. D.S., 2019, p. 27 ; C.C., 6 juin 2019, n° 93/2019

¹⁸ Exposé des motifs, projet de loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, Doc. Parl., Chambre, 2013-2014, n° 3144/001, 40

¹⁹ C. trav. Anvers, 18 décembre 2017, J.T.T., 2018, p. 162

3.2. Application dans le présent cas d'espèce

43.

Le contrat de travail de Madame B. , conclu avant l'adoption de la loi du 26 décembre 2013 sur le statut unique, prévoyait une clause de préavis rédigée comme suit en son article 5.1. :

« Le présent contrat prendra effet à dater du 1 juillet 2012. I. E. ou Dr. B. pourra résilier le contrat au cours des 3 premiers mois, avec un délai de notification de 3 mois. Au terme de ces 3 mois, aucune limite de temps ne sera imposée, toutefois, le contrat pourra être résilié par chacune des deux parties, avec un délai de notification de six mois. (...) »

En appliquant cette clause de manière stricte, l'ASBL I. E. a mis fin au contrat de travail de Madame B. le 20 décembre 2018, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 6 mois de rémunération brute.

Madame B. estime, pour sa part, que cette clause de préavis contractuelle devait être appliquée tant en ce qui concerne le calcul de la première partie de son délai de préavis qu'en ce qui concerne le calcul de la seconde partie de celui-ci, de telle sorte que selon elle, elle devait bénéficier d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 12 mois de rémunération.

44.

Il n'est pas contesté que la clause de préavis contenue dans le travail de Madame B. était conforme à l'article 82, § 5 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vigueur au moment de son engagement.

Il convient de déterminer dans quelle mesure cette clause peut être appliquée dans le présente espèce, au vu des dispositions transitoires des articles 67 à 69 de la loi du 26 décembre 2013.

Ainsi qu'il a été vu ci-dessus, cette clause doit bien être appliquée en ce qui concerne le calcul de la première partie du délai de préavis dont devait bénéficier Madame B. .

Une indemnité de préavis équivalente à 6 mois de rémunération doit par conséquent lui être payée pour cette première partie.

En ce qui concerne la seconde partie du délai de préavis, en application des principes mis en évidence ci-dessus, il n'y a pas lieu d'appliquer cette clause de préavis.

En effet, la durée du préavis légal à observer en ce qui concerne cette seconde partie du délai de préavis devait être calculée conformément à l'article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et était donc de 15 semaines vu que l'ancienneté de Madame B. au jour de son licenciement, le 20 décembre 2018, calculée à partir du 1er janvier 2014, était comprise entre 4 et 5 ans.

Il en résulte que la durée totale du préavis dont devait bénéficier la demanderesse était de 6 mois et 15 semaines.

Elle avait dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 6 mois et 15 semaines de rémunération, soit le montant total brut de $(115.545,66 \text{ €} + 66.660,90 \text{ €}) = 182.206,56 \text{ €}$.

Compte tenu du fait qu'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant brut de 99.751,67 € lui a été versée, elle peut prétendre à un montant complémentaire de 82.454,89 €.

4. Quant à la demande d'indemnité de protection fondée sur l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs

4.1. Rappel des principes

45.

L'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs prévoit un régime de protection contre les représailles s'appliquant aux travailleurs qui ont dénoncé un problème de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Selon le § 1er de cette disposition, l'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs suivants, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage :

- le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;
- le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services d'inspection sociale, soit parce que l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, soit parce que l'employeur n'a pas mis en place des procédures internes pour les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, soit parce que la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, soit parce que les procédures internes pour des faits de violence de harcèlement moral ou sexuel au travail n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;
- le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons mentionnées ci-dessus ou parce que la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;
- le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention aspects psychosociaux, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

La charge de la preuve des motifs de la rupture de la relation de travail incombe l'employeur lorsque cette rupture intervient dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage. Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement est coulé en force de chose jugée.

Lorsque le juge doit statuer sur les motifs de licenciement invoqués par l'employeur, sa tâche est limitée à un contrôle marginal. Il doit vérifier s'il s'agit d'un motif de licenciement valable, autrement dit établir si un employeur raisonnable aurait ou non procédé à un licenciement sur base d'un tel motif²⁰.

46.

En ce qui concerne l'information de l'employeur et le début de la protection, l'article 32tredecies, § 6 de la loi du 4 août 1996 prévoit que lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande

²⁰ C. trav. Bruxelles, 30 juin 2017, J.T.T., 2018, p. 203

d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe l'employeur, dès que la demande est acceptée, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie de la protection contre les représailles, à partir du moment où la demande a été réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée.

Dans les autres cas, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection contre les représailles à partir du moment où la plainte auprès des services de l'inspection sociale, des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction est réceptionnée par son destinataire.

La Cour du travail de Bruxelles a jugé, dans des affaires régies par la version de l'article 32tredecies, § 6 de la loi du 4 août 1996 telle qu'elle était d'application avant le 7 septembre 2014, que la protection prend cours au moment de l'introduction de la plainte et pas au moment où l'employeur est informé de cette introduction²¹. Depuis le 1er septembre 2014, cet article dispose expressément que la protection prend cours à partir de la réception de la plainte.

La charge de la preuve que le dépôt de la plainte est antérieur au licenciement repose sur le travailleur. Lorsqu'il est mis fin au contrat de travail par courrier recommandé, c'est le moment de l'envoi du courrier recommandé qui est déterminant, et non le moment où, le travailleur a rep. ' ce courrier²².

Selon la Cour de cassation, lorsque le licenciement est notifié le lendemain de l'envoi d'une lettre recommandée informant l'employeur de l'existence d'une plainte, il peut en être déduit que le licenciement est en principe étranger à la plainte, à moins que le travailleur ne prouve que l'employeur était informé de la plainte avant le jour du licenciement²³.

47.

Enfin, selon l'article 32tredecies § 4 de la loi du 4 août 1996, l'employeur doit payer une indemnité au travailleur notamment lorsque le travailleur n'a pas introduit de demande de réintégration et que le juge a jugé le licenciement contraire aux dispositions relatives à la protection contre les représailles.

Cette indemnité est égale, au choix du travailleur, soit 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.

4.2. Application dans le présent cas d'espèce

48.

Il est incontestable, en l'espèce, que Madame B. a déposé une plainte pour faits de harcèlement moral auprès du Contrôle du bien-être au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale avant la rupture de son contrat de travail.

Ainsi qu'en atteste l'accusé de réception de cette plainte, celle-ci a été déposée le 14 décembre 2018 (pièce 18 du dossier de Madame B.), tandis que son licenciement est intervenu le 20 décembre 2018.

Madame B. a déposé cette plainte auprès du Contrôle du bien-être au travail dès lors que l'ASBL I. E. n'avait pas désigné de conseiller en prévention externe spécialisé dans les aspects psychosociaux et

²¹ C. trav. Bruxelles, 22 avril 2015, J.T.T., 2015, p. 368 ; C. trav. Bruxelles, 8 juin 2016, J.L.M.B., 2016, p. 1778 ; C. trav. Bruxelles, 23 décembre 2016, J.T.T., 2017, p. 126

²² C. trav. Liège (div. Liège), 6 juin 2017, J.L.M.B., 2017, p. 1733

²³ Cass., 28 novembre 2016, R.G. n° s.16.0024.F

n'avait pas mis en place de procédure interne relative aux risques psychosociaux au travail dans son règlement de travail, en contravention avec l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996.

Il n'est pas utile, à cet égard, d'examiner si la demanderesse, en sa qualité de Directeur exécutif et scientifique, portait une quelconque responsabilité dans le fait que cette procédure n'ait pas été mise sur pied.

En effet, il convient uniquement de constater que, puisque la réception de la plainte de Madame B. par le SPF Emploi, travail et concertation sociale est antérieure à son licenciement, elle bénéficiait de la protection contre les représailles telle qu'instaurée par l'article 32tredecies de la loi du 4 août 1996.

La charge de la preuve des motifs de la rupture de la relation de travail incombe donc à l'ASBL I. E. , puisque cette rupture est intervenue dans les douze mois qui ont suivi le dépôt de la plainte.

49.

Il est indifférent, à cet égard, que la plainte ait ou non été classée sans suite par le Contrôle bien-être au travail.

En effet, la protection instaurée par l'article 32tredecies, § 4 de la loi du 4 août 1996 est indépendante de l'appréciation ultérieure portant sur le bien-fondé ou non de la plainte.

Il n'est pas non plus pertinent d'examiner si Madame B. démontre avoir été victime de harcèlement moral de la part de Monsieur L. B.

L'indemnité de protection ne sanctionne en effet pas le harcèlement moral lui-même, mais bien le licenciement par mesures de représailles à une plainte pour harcèlement moral. Le débat consiste dès lors uniquement à vérifier si l'ASBL I. E. apporte, à suffisance de droit, la preuve que la décision de licencier Madame B. était fondée sur des motifs étrangers à la plainte qu'elle a déposée.

50.

Dans ce cadre, un important élément d'appréciation est constitué par le fait que l'ASBL I. E. ait eu ou non connaissance de cette plainte avant de procéder au licenciement de la demanderesse.

Il n'est pas décisif, à cet égard, que le conseil d'administration au cours duquel la rupture du contrat de travail de Madame B. a été décidé ait été convoqué avant son départ de plainte, soit le 7 décembre 2018. Ceci n'est en effet pas incompatible avec le fait que le conseil d'administration ait pu éventuellement, le 17 décembre 2018, avoir connaissance de la plainte déposée par la demanderesse.

Il existe bien, dans le dossier, un accusé de réception de la plainte de Madame B. par le SPF Emploi, travail et concertation sociale.

Par contre, il ne ressort d'aucune pièce que ce SPF aurait informé l'ASBL I. E. de ce dépôt de plainte. Celle-ci explique qu'elle en a pris connaissance le 25 mars 2019, soit 3 mois après le licenciement, lorsque Madame B. a ajouté cette plainte en pièce de son dossier lors de son deuxième tour de conclusions pendant la procédure en référé (pièce 6.9. du dossier de l'ASBL I. E.). Les conseils de l'ASBL I. E. ont fait part aux conseils de Madame B. , le 25 avril 2019, de leur étonnement quant au fait de n'avoir pas été avertis plus tôt de ce départ de plainte (pièce 5.3.2. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« (..) Il est par ailleurs étonnant que notre cliente — de même que nous — ait seulement pris connaissance du dépôt d'une plainte pour harcèlement par votre cliente en date du 14 décembre 2018 dans le cadre de la procédure en référé, et qu'il n'y ait jamais été fait mention dans nos nombreuses correspondances. C'est stupéfaite que notre cliente en a pris connaissance, et a réalisé que la plainte avait été déposée le 14 décembre 2018, soit précisément dans une période où votre cliente sentait le vent tourner. »

De son côté, la demanderesse n'apporte aucun élément permettant de démontrer que l'ASBL I. E. aurait pris connaissance de son départ de plainte avant de procéder à la rupture de son contrat de travail, alors qu'elle supporte la charge de la preuve à ce propos. Madame B. se contente en effet d'affirmer que « 11 est en effet impossible d'exclure qu'I. E. ait effectivement été avertie du dépôt de la plainte de la concluante avant sa décision de licenciement cette dernière, par exemple, par le Contrôle du bien-être et/ou par n'importe quel(le) collègue à qui la concluante s'est confiée », ce qui ne pourrait constituer une telle preuve.

Madame B. invoque par ailleurs le fait que, lors de la réunion du conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 17 décembre 2018, Monsieur L. B. et Madame L. se seraient efforcés de convaincre le conseil de procéder immédiatement à son licenciement en invoquant une « urgence légale », qui ne pourrait s'expliquer que par le fait que l'ASBL I. E. souhaitait laisser le moins de temps possible entre le dépôt de la plainte par Madame B. et la décision de licenciement. Ceci ressortirait du témoignage de Monsieur G. (pièce 33 du dossier de Madame B.).

À cet égard, l'ASBL I. E. invoque le fait que, si une urgence légale a été évoquée, c'était uniquement parce que la possibilité de licencier Madame B. pour motif grave aurait été abordée lors de la réunion du conseil d'administration du 17 décembre 2018.

Les événements restent obscurs à ce sujet, et il faut donc bien constater que la demanderesse n'apporte pas la preuve du lien entre cette prétendue « urgence légale » et son dépôt de plainte du 14 décembre 2018.

Il doit dès lors être conclu qu'il n'est pas démontré que l'ASBL I. E. aurait été informée du dépôt de plainte de Madame B. au jour de la prise de décision de licenciement. On aperçoit donc mal, d'emblée, comment le licenciement pourrait être intervenu en représailles par rapport à ce dépôt de plainte.

51.

Même à considérer que l'ASBL I. E. aurait été informée du dépôt de la plainte de Madame B. avant son licenciement, la défenderesse invoque différentes raisons qui, selon elle, justifiaient le licenciement de la demanderesse et étaient étrangères à ce dépôt de plainte.

Il convient, à cet égard, de se pencher sur les différents motifs invoqués par l'ASBL I. E. pour examiner s'ils sont établis et s'ils étaient en mesure de justifier la rupture du contrat de travail de Madame B. .

En résumé, ces raisons sont les suivantes :

- difficultés managériales (sur les plans institutionnel et humain) ;
- faits d'insubordination ;
- utilisation abusive de fonds d'I. E. ;
- dénonciation pour manque d'intégrité scientifique.

On remarquera d'emblée, ainsi qu'il sera à nouveau souligné ultérieurement dans le cadre du présent jugement, qu'il est regrettable que l'ASBL I. E. , malgré les différentes demandes faites à ce propos par Madame B. , ait toujours refusé de produire l'intégralité du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 17 décembre 2018 au cours duquel il a été décidé de procéder à son licenciement.

Elle n'en produit en effet qu'un extrait, rédigé comme suit (4.2. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« 3. Rapport du Président du Conseil d'administration

Suite à la mise à jour sur la transformation d'I. E. , le Président du conseil d'administration à partager son rapport qui s'est concentré sur la responsabilité de la DES dans la mauvaise gestion de l'organisation

(roulement de personnel élevé et problème d'efficacité), telle que révélée par l'audit organisationnel et a porté à la connaissance du CA plusieurs irrégularités constatées pendant l'audit organisationnel et les investigations subséquentes. Le Président du conseil d'administration a également partagé avec le CA plusieurs insubordinations de la DES actuelle.

Suivant l'avis du conseil juridique d'I. E. et les discussions parmi les Officiers d'I. E. , le Président du conseil d'administration a demandé le vote du CA sur la proposition suivante : « En raison d'irrégularités constatées au sein d'I. E. pendant l'audit organisationnel et les investigations subséquentes, rompre le contrat du DES d'I. E. avec une simple rupture et compensation légale (6 mois) ». »

Cet extrait semble toutefois confirmer que les motifs qui ont été invoqués lors du conseil d'administration du 17 décembre 2018 pour procéder au licenciement de la demanderesse étaient bien ceux qui sont listés par l'ASBL I. E. .

Ceci ressort également de l'attestation de Monsieur S., qui a listé les différentes raisons soumises à l'appréciation du conseil d'administration pour justifier le licenciement de Madame B. , à savoir « absences non autorisées, facturation de vols de chez elle à I. E. et vice-versa, son style de management, y compris le micro-management de l'équipe I. E. » (pièce 31 du dossier de Madame B.). N'y figure toutefois pas le motif de dénonciation pour manque d'intégrité scientifique.

52.

En ce qui concerne ce motif de dénonciation pour manque d'intégrité scientifique, l'ASBL I. E. invoque le fait qu'une ancienne travailleuse d'I. E. , Madame M. G., se serait plainte du fait que Madame B. aurait profité de certains rapports qui n'avaient pas été rédigés par elle (notamment pour la Conférence EuroFoodChem et pour le 21 World Congress of Clinical Nutrition qui se sont tenus en octobre 2017), en reprenant des pans entiers pour en faire un abstract sur lequel elle aurait apposé son nom en tant qu'auteur.

La défenderesse s'appuie, à cet égard, sur un mail du 16 novembre 2017 (pièce 7.1. du dossier de l'ASBL I. E.) par lequel Madame M.-G. a dénoncé ces faits à son supérieur hiérarchique, Monsieur V. et que ce dernier a transféré

Monsieur L. B. le 6 novembre 2018 (pièce 7.11. du dossier de l'ASBL I. E.), ainsi que sur une déclaration de Madame H. (pièce 7.7. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« j'ai personnellement vu la preuve de son plagiat scientifique, à l'occasion duquel elle a fait pression sur un collègue pour qu'il le facilite, et ai entendu indirectement des descriptions d'autres cas du même genre. J'ai personnellement entendu lors de conversations auxquelles je participais directement des collègues exprimant leurs préoccupations à propos de l'exécution éthique de certaines activités dans l'Institut soutenues par Mme B., et leur inquiétude de pouvoir être désignés pour en faire partie. (...) »

A ce propos, au contraire de ce que soutient Madame B. , le tribunal n'aperçoit pas de motif suffisant d'écarter les témoignages produits par l'ASBL I. E. l'appui des raisons invoquées pour justifier son licenciement, soit parce qu'ils auraient été écrits par des employés sous lien de subordination avec l'ASBL, soit parce qu'ils auraient été écrits par des personnes ayant occupé des « fonctions peu élevées » et/ou ayant été occupées par l'ASBL I. E. durant une période très courte.

Ainsi, si les attestations respectent les conditions de l'article 961/2 du Code judiciaire, elles ont une valeur probante élevée, dans la mesure où elles sont considérées comme étant comparables à des déclarations verbales dans le cadre d'une enquête testimoniale. Le juge conserve néanmoins tout pouvoir d'appréciation sur la fiabilité et la sincérité de telles déclarations²⁴.

²⁴ C. trav. Liège (div. Liège), 9 octobre 2015, R.G. n° 2014/AL/589, www.terralaboris.be

Par ailleurs, la jurisprudence estime, dans de nombreux cas, que les attestations d'anciens collègues sont recevables, même si ces derniers sont toujours au service de l'employeur, car ils sont, le plus souvent, les seuls témoins directs des faits prouver dans le cadre d'un litige en matière de contrats de travail²⁵.

En ce qui concerne la déclaration de Madame H., le tribunal considère que celle-ci est totalement imprécise et ne fait référence à aucun fait spécifique, de telle sorte qu'elle ne pourrait constituer une preuve d'un quelconque plagiat qui aurait été commis par la demanderesse.

D'autre part, concernant la dénonciation de Madame M.-G. , il est remarquable que la demanderesse n'ait pas été invitée à s'expliquer à ce propos lors de la réunion qu'elle a eue le 6 décembre 2018 avec Monsieur L. B. , o(1 elle a pourtant été interrogée quant aux autres griefs qui lui étaient faits (pièce 6.19. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le prétendu manque d'intégrité scientifique de la demanderesse n'est par ailleurs pas démontré dès lors qu'il repose exclusivement sur une déclaration unilatérale d'une ancienne travailleuse de la défenderesse, non démontrée de manière probante par ses annexes. Il ne pourrait dès lors constituer un motif ayant justifié le licenciement de Madame B. .

53.

En ce qui concerne l'utilisation abusive de fonds d'I. E. , l'ASBL I. E. soutient que Madame B. employait certaines de ses ressources à des fins autres que celles strictement justifiées par les objectifs et activités de l'association.

Ainsi, alors que le contrat de travail de l'intéressée (pièce 1.1. du dossier de l'ASBL I. E.) prévoyait uniquement que les frais exposés au cours de ses déplacements professionnels étaient pris en charge par l'ASBL I. E. conformément à son règlement de travail et que, de même, la police relative aux voyages d'I. E. (pièce 6.1. du dossier de l'ASBL I. E.) ne prévoyait que la prise en charge des dépenses effectuées à l'occasion de déplacements professionnels, Madame B. se serait fait rembourser de nombreux aller-retours entre Bruxelles et Budapest sans qu'un événement professionnel puisse justifier ces déplacements (pièces 6.2. et 6.15. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le tableau repris dans la pièce n°6.15. du dossier de l'ASBL I. E. reprendrait (en jaune) les voyages privés de Madame B. qui auraient été payés par I. E. sur instruction de l'intéressée, pour un montant total de 17.548,32 C.

54.

Interrogée à ce propos lors de l'entretien avec les « Officers » du 6 décembre 2018, Madame B. a expliqué qu'elle aurait bénéficié d'un accord spécifique avec l'ASBL I. E. aux termes duquel celle-ci se serait engagée à lui rembourser quatre tickets d'avion aller-retour Bruxelles-Budapest par an.

Il faut constater que cet arrangement a été confirmé par Monsieur F., Président du conseil d'administration de l'ASBL I. E. lors du recrutement de la demanderesse, par des mails des 13 et 15 décembre 2018 (pièce 15 du dossier de Madame B. — traduction libre) :

« D. ,

Parlant en tant que Président d'I. E. au moment de votre nomination en tant que Directeur Général, je peux confirmer qu'une partie de votre package salarial accepté par le conseil d'administration incluait quatre tickets d'avion aller-retour par an avec Budapest, votre ville natale. Mais si ma mémoire est bonne, pendant ma période de Président vous n'étiez pas capable de prendre ce temps en raison de votre engagement pour le travail d'ILSI.

²⁵ C. trav. Bruxelles, 24 novembre 2014, RG 2013/AB/1.230, inédit ; Trib. trav. Hainaut (Mons), 26 février 2018, RG 16/3.144/A, www.terralaboris.be

Je me souviens aussi que le conseil d'administration vous a octroyé du temps additionnel pour finaliser votre thèse de doctorat à l'Académie des Sciences de Hongrie. Mais là encore, je ne sais pas si vous avez été capable de le faire.

Veillez m'indiquer si je peux vous aider davantage. »

Cette thèse est accréditée par les mentions effectuées par la demanderesse figurant dans le relevé des montants pris en charge à ce propos par l'ASBL I. E. , quant au fait qu'il s'agissait, selon le cas, des premier, deuxième, troisième ou quatrième vol vers son domicile de l'année en cours (pièce 6.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

Cet accord ne doit pas être confondu avec celui résulte que Madame B. , en sus des quatre tickets d'avion aller-retour mentionnés ci-dessus, s'est également vue octroyer un jour de congé par semaine (avec des déplacements vers la Hongrie) aux fins de terminer sa thèse de doctorat entre 2013 et 2015.

Ce dernier accord résulte d'un mail du 14 janvier 2013 de Monsieur M. (ancien Président du conseil d'administration de l'ASBL I. E.) (pièce 6.4. du dossier de l'ASBL I. E.), qui précise d'ailleurs que « Tous les coûts de voyage encourus, au-dessus de vos tickets aller-retour vers la Hongrie auxquels vous avez droit selon notre accord, seront supportés par vous-même » (c'est le tribunal qui souligne).

Ceci confirme donc (accord spécifique par lequel l'ASBL I. E. s'est engagée vis-à-vis de Madame B. à prendre en charge quatre tickets d'avion aller-retour Bruxelles-Budapest par an.

Par ailleurs, conformément à l'article 2.6 de son contrat de travail, Madame B. avait droit au remboursement de ses frais de délocalisation en Belgique, étant donné qu'elle résidait en Hongrie avant son recrutement : « I. E. subviendra aux frais de délocalisation, s'élevant à maximum un mois de salaire avant imposition, sur présentation des resus pertinents ».

Or, Madame B. a été autorisée à utiliser ce budget pour l'achat de billets d'avion en vue de rendre visite à sa famille en Hongrie, ainsi que le confirme un mail de Monsieur W. (ancien membre du conseil d'administration de l'ASBL I. E.) du 7 juillet 2015 (pièce 41 du dossier de Madame B.).

55.

Confrontée à ces documents, l'ASBL I. E. , dans le cadre de ses conclusions, soutient qu'aucun accord de ce type n'aurait été retrouvé par son service comptabilité ni au sein des procès-verbaux des réunions de son conseil d'administration et de son comité de direction, et produit divers p-v à ce propos. Or, un tel accord serait nécessaire en vertu de la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes, et ses statuts, de telle sorte que, en (absence d'un accord de ce type, elle ne serait pas liée par les assentiments donnés par Messieurs F., M. et W..

Le tribunal souligne néanmoins, à ce propos, qu'il y a eu, à tout le moins, mandat apparent de la part du conseil d'administration de l'ASBL I. E. dans le chef des intéressés.

En effet, ceux-ci, au contraire de Madame B. , étaient membres du conseil d'administration de l'association et, s'il leur appartenait d'obtenir (assentiment du conseil pour faire part à Madame B. des accords précités et qu'ils s'en sont abstenus, la demanderesse ne pourrait en être tenue pour responsable.

Il en résulte que le motif d'utilisation abusive de fonds d'I. E. n'est pas démontré et ne pouvait, dès lors, justifier le licenciement de Madame B.

56.

En ce qui concerne les difficultés managériales imputées à Madame B. , l'ASBL I. E. s'appuie principalement sur le rapport d'audit organisationnel (pièce 3.10. du dossier de l'ASBL I. E.) dont les résultats ont été approuvés par le conseil d'administration de l'association qui s'est tenu le 17 octobre 2018.

Il convient dès lors, tout d'abord, de se pencher sur les circonstances dans lesquelles ce rapport d'audit a été établi.

En effet, la demanderesse affirme que :

- ce rapport aurait été commandé par Monsieur L. B. pour la piéger afin de fournir un motif permettant de justifier son licenciement de manière artificielle ;
- l'organisation de cet audit et le choix de la société W. Consulting n'auraient jamais été approuvés par les membres du comité de direction et/ou du conseil d'administration.

57.

Il convient de souligner que la première de ces affirmations ne trouve aucun appui dans les pièces du dossier. Il n'est pas inhabituel qu'un dirigeant d'une entreprise, en l'occurrence président de son conseil d'administration, commande 'un audit organisationnel lors de son arrivée à sa tête, et ce afin d'examiner son fonctionnement et de trouver des pistes d'amélioration de celui-ci.

Il ne ressort par ailleurs d'aucun document que Monsieur L. B. aurait donné des instructions afin que l'audit se concentre sur la mise en évidence de carences dans le chef de la demanderesse.

Bien au contraire, il apparaît que Madame B. :

- a été impliquée dans le choix de la société auditrice ou à tout le moins n'a pas contesté celui-ci. Ce choix a été évoqué lors de la réunion des « Officers » du 18 juin 2018 (pièce 3.5. du dossier de l'ASBL I. E.), à laquelle la demanderesse a participé (pièce 3.6. du dossier de l'ASBL I. E.) : « Commentaire des Officers sur le rapport de l'agence W. (en vue de réaliser un audit de l'organisation) le 20 juin ». Madame B. a d'ailleurs confirmé ce choix dans un e-mail du 29 juin 2018 à Madame G. : « Nous avons eu nos réunions de gouvernance (Officers et conseil d'administration) la semaine dernière, et une discussion de vive voix avec Laurent hier (...). Je peux vous confirmer que nous avons l'intention d'aller de l'avant, sur la base de nos discussions tenues à Paris (...). » (pièce 3.4. du dossier de l'ASBL I. E.). Le contrat conclu avec W. Consulting, quoique non produit, semble par ailleurs avoir été signé par Madame B. , à sa demande, ainsi qu'il résulte d'un mail de sa part du 11 juillet 2018 (pièce 3.8. du dossier de l'ASBL I. E.) ;
- il résulte par ailleurs des pièces citées ci-dessus que Madame B. a été impliquée dans la définition des contours de l'audit, comme le confirme Madame L. : « (...) J'ai rencontré, pour la première fois, le 8 juin 2018 le professeur D. B. et M Laurent L. B. , respectivement Directeur et Chairman d'I. E. à l'occasion d'un entretien de sélection. (...) A l'issue de cet entretien, j'ai été sélectionnée pour accompagner la transformation d'I. E. . J'ai travaillé avec Mme B. pour organiser la mission et sélectionner les personnes à interviewer tant au niveau des salariés que du conseil d'administration. (...) » (pièce 11.7.8. du dossier de l'ASBL I. E.).

58.

Quant au fait que l'organisation de l'audit et le choix de la société W. Consulting n'auraient été approuvés ni par le conseil d'administration ni par le comité de direction de l'ASBL I. E. , il résulte des pièces du dossier que :

- la tenue d'un audit a été évoquée par le conseil d'administration du 26 mars 2018: « Un audit sera effectué avant la fin de cette année à tous les niveaux d'I. E. » (pièce 3.1. du dossier de l'ASBL I. E.) ;

- le procès-verbal de la réunion des « Officers » ne contient pas de décision formelle de désignation de la société W. Consulting pour réaliser l'Audit, mais uniquement « Commentaire des Officers sur le rapport de l'agence W. (en vue de réaliser un audit de l'organisation) le 20 juin » (pièce 3.5. du dossier de l'ASBL I. E.). Néanmoins, tant l'audit que la société W. Consulting y sont évoqués ;
- le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 19 juin 2018 mentionne uniquement que « Vu la contrainte de temps, le Président a brièvement communiqué au conseil d'administration que (...) un audit interne de l'organisation sera réalisé via une agence externe » et que, sur cette base, le conseil d'administration a décidé que « L'audit de l'association devrait figurer à l'ordre du jour du prochain conseil d'administration » (pièce 3.7. du dossier de l'ASBL I. E.) ;
- lors du conseil d'administration du 17 octobre 2018 (pièce 2.5. du dossier de l'ASBL I. E.), ce n'est pas la tenue de l'audit qui a été approuvée, mais ses résultats, ainsi que la nomination d'un consultant pour assurer la transformation de l'organisation d'I. E. .

Il apparaît dès lors que la désignation de la société W. Consulting n'a pas fait l'objet d'une décision formelle du conseil d'administration ou du comité de direction de l'ASBL I. E. mais, néanmoins, la désignation de cette société y a été évoquée, un contrat avec celle-ci a manifestement ensuite été signé et le conseil d'administration du 17 octobre 2018 a approuvé les résultats de cet audit tel que réalisé par W. Consulting.

59.

Quant au rapport d'audit proprement dit (pièce 3.10. du dossier de l'ASBL I. E.), la défenderesse soutient que celui-ci aurait mis en évidence les difficultés managériales de Madame B. , qui se seraient manifestées tant sur le plan institutionnel que le sur le plan humain.

Ainsi, sur le plan institutionnel, l'audit aurait révélé que les méthodes de travail et de management de Madame B. n'étaient plus adaptées ni tournées vers l'avenir et que, d'une façon générale, elle aurait privilégié son rôle représentationnel au détriment de son rôle opérationnel. En particulier, ses carences pourraient être résumées comme suit : (i) manque de communication et de confiance, (ii) manque d'efficacité, (iii) manque de modernité, (iv) management opaque et (v) roulement de personnel important.

Le tribunal estime que, pour chacun de ces points, certains manquements ne peuvent être imputés directement à Madame B. , tandis que d'autres mettent bien en évidence des carences personnelles dans son chef.

Pour ce qui est du manque de communication et de confiance, diverses remarques générales sont émises, qu'il paraît difficile d'imputer directement à Madame B. . Il en va ainsi du fait qu'il faut mieux communiquer sur le travail d'I. E. , en ce compris par voie digitale (page 18 du rapport).

Par contre, le rapport pointe très clairement :

- le manque de confiance du conseil d'administration envers le Directeur exécutif et scientifique et de ce dernier vers le personnel (page 29) ;
- un manque de délégation de Madame B. vers son personnel, comme le fait que la demanderesse exigeait que certaines lettres soient signées de sa main et interdisait la signature électronique (page 31) ;
- l'absence de budget d'équipe pour les Managers afin gérer leurs activités et leurs équipes (page 31) ;
- de lourdes procédures de contrôle des activités du personnel mises en place par Madame B. en 2012-2013, comme l'approbation d'un formulaire de dépenses par 5 personnes différentes (page 29).

Pour ce qui est du manque d'efficacité, à nouveau, le rapport d'audit met en évidence divers problèmes d'organisation dont le lien avec les compétences de Madame B. n'est pas évident :

- importance de compléter les compétences attendues dans les offres d'emploi et former les équipes lorsque cela s'avère nécessaire (page 14) ;
- les équipes consacraient au moins 1/5 de leur temps à des tâches administratives pas nécessaires (page 23) ;
- nécessité de créer de nouvelles positions notamment scientifiques (pages 16 et 21) ;
- nécessité de créer un département marketing & communication et de recruter des stagiaires sur une base régulière (page 18) ;
- nécessité de créer une fonction Directeur des Ressources Humaines et du Bureau (HR & Office Manager — page 19) ;
- nécessité de renforcer la fonction de manager des conférences et des affiliations (page 26) ;
- temps passé à la rédaction des procès-verbaux trop important, rendant les équipes indisponibles pour du travail de fond (pages 33 à 38).

Par contre, les dysfonctionnements suivants paraissent directement liés à la gestion de l'organisation par Madame B. :

- mauvaise gestion de la fonction d'Assistant de Bureau (Office Assistant), comprenant de trop nombreuses tâches administratives (page 28) ;
- très peu de réunions organisées en interne (au niveau de l'organisation des conférences ou entre le Directeur et le personnel directement sous sa supervision (N-1) - page 39).

À cet égard, le rapport d'audit a pointé, à différents endroits, que Madame B. se trouvait très souvent à l'extérieur de l'organisation (pages 31 et 39 du rapport).

Le relevé de ses séjours en Hongrie tel qu'il a été effectué par l'ASBL I. E. (pièce 6.15. de l'ASBL I. E.), et qui n'est pas contesté par Madame B. , est en effet particulièrement interpellant. Ainsi, à titre d'exemple, on relèvera 10 séjours en Hongrie en 2015, 12 en 2016 et 9 en 2017, souvent pour des périodes excédant deux semaines.

Ceci paraît peu compatible avec une fonction de Directeur exécutif et scientifique d'une organisation comptant une douzaine de membres du personnel dont les bureaux se trouvent à Bruxelles et qui implique notamment la responsabilité de la gestion quotidienne de l'institut, du programme d'activités générales, l'administration du secrétariat et la gestion du budget et des actifs.

En effet, si la représentation d'I. E. à des événements et conférences scientifiques constituait un aspect de la fonction de Madame B. , il résulte tant de la description de fonction contenue dans son contrat de travail que des statuts de l'ASBL I. E. et du document interne décrivant les tâches du directeur exécutif et scientifique (pièce 14 du dossier de Madame B.) que les aspects de gestion de l'association, en ce compris la gestion du secrétariat et la gestion du budget des actifs, ainsi que la gestion des relations de travail du personnel, étaient primordiaux.

Pour ce qui est du manque de modernité, divers dysfonctionnements mis en évidence par le rapport d'audit paraissent pouvoir être liés à la gestion de l'association par Madame B. , même s'ils ont déjà été mis en évidence ci-dessus :

- refus d'utiliser la signature électronique (page 31) ;
- approbation des dépenses du personnel qui passe par 5 personnes (page 29)
- absence de réunions internes fréquentes (page 38).

Pour ce qui est du management opaque, on relèvera que le rapport d'audit mentionne qu'il y avait peu de place pour la participation du personnel dans les décisions, et qu'il fallait veiller à ce que chaque

décision prise soit effectivement communiquée à toutes les personnes concernées, dysfonctionnements qui semblent être imputables à Madame B. (page 30 du rapport).

L'ASBL I. E. cite, à titre d'exemple, le refus de Madame B. de divulguer les procès-verbaux de la réunion commune du conseil d'administration (CA) et du comité consultatif scientifique du 22 novembre 2017 et de la réunion du comité consultatif scientifique du 23 novembre 2017, et les inquiétudes exprimées à ce propos dans un e-mail de Monsieur V. du 18 mai 2018 (pièce 11.6.13. du dossier de l'ASBL I. E.).

Pour ce qui est du roulement de personnel, le rapport précise qu'il y a eu 36 directeurs de projets scientifiques en 15 ans et 5 directeurs de la communication en 5 ans pour cause de charge de travail trop importante, manque de clarté des compétences attendues et absence de plan de carrière (pages 17 et 22 du rapport). Le tribunal estime que ceci engage, à tout le moins de manière indirecte, la responsabilité de Madame B. puisque celle-ci était chargée de la gestion quotidienne de l'association.

Enfin, en ce qui concerne la gestion humaine, l'ASBL I. E. produit divers témoignages de la part de plusieurs membres du personnel et personnes ayant collaboré avec Madame B. . Il en va ainsi des témoignages de Madame G., Monsieur S., Madame H., Madame H., Monsieur V. (pièces 7.4., 7.5., 7.6., 7.7., 7.9. du dossier de l'ASBL I. E.). Si ces témoignages doivent être pris avec les réserves d'usage, ayant été établis après le licenciement de Madame B. , ils témoignent néanmoins d'un climat social inquiétant au sein de l'ASBL I. E. .

L'ASBL I. E. produit également une lettre des SPMs (Responsables de projets scientifiques) du 16 mars 2018 (pièce 6.21. du dossier de l'ASBL I. E.) dans laquelle ceux-ci se sont plaints auprès de Madame B. d'un manque d'autonomie et de flexibilité dans l'exercice de leur fonction, d'un micro-management et d'un manque de visibilité.

60.

En conclusion, le rapport d'audit a mis en évidence un certain nombre de dysfonctionnements au sein de l'organisation dont plusieurs étaient en lien direct avec la gestion quotidienne de celle-ci qui avait été confiée à Madame B. .

Certes, le rapport pointait aussi quelques éléments positifs, comme l'augmentation de la productivité scientifique de l'ASBL I. E. et la stabilisation du nombre de ses membres, mais ceci ne contrebalançait pas les problèmes constatés.

En effet, si les fonctions scientifiques de Madame B. étaient bien évidemment importantes, il n'en reste pas moins que, comme il a été souligné ci-dessus, ses fonctions managériales étaient fondamentales, et elles étaient clairement mises en cause par le rapport d'audit.

Il est dès lors compréhensible que, lors de la réunion du 17 octobre 2018 ayant eu lieu entre les « Officers » et Madame B. (pièce 3.11. du dossier de l'ASBL I. E.), il lui ait été demandé un soutien proactif en vue d'opérer la transformation de l'organisation, ce qui impliquait notamment sa présence à temps plein au bureau de Bruxelles, la mise en place immédiate d'objectifs de transformation et leur évaluation, l'approbation de ses congés et voyages d'affaires par le président du conseil d'administration, et l'envoi de rapports hebdomadaires à celui-ci.

Madame B. n'a pas contesté cette nouvelle organisation, mais il semble qu'elle n'ait pas apporté tout son soutien quant à la transformation de l'association. Ceci résulte en effet du témoignage de Madame L. (pièce 7.8. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« Le conseil d'administration m'a demandé d'accompagner la transformation d'I. E. — cette mission s'est avérée difficile compte tenu du manque de soutien de Mme B. :

- messages contradictoires vis-à-vis de l'équipe

- rétention d'informations ou communication avec beaucoup de délai
- décalage entre paroles et actes
- faible motivation pour la transformation
- craintes de la part des collaborateurs »

Il en résulte que, compte tenu du contrôle marginal opéré par le tribunal sur les motifs de licenciement invoqués par l'employeur, comme souligné ci-dessus, il apparaît que les difficultés managériales de Madame B. ont constitué un motif valable de la licencier, à savoir qu'il peut être considéré qu'un employeur raisonnable aurait procédé à son licenciement sur base d'un tel motif.

61.

Enfin, quant aux faits d'insubordination pointés dans le chef de Madame B. , l'ASBL I. E. lui reproche notamment de ne pas s'être souciee du moment &J elle prenait ses congés, laissant parfois le personnel d'I. E. à la dérive, sans supervision, pendant plusieurs semaines consécutives, de ne pas avoir communiqué suffisamment sur ses absences, de sorte qu'il était très difficile de savoir quand elle se trouvait dans les locaux d'I. E. , de ne pas appliquer elle-même les règles qu'elle exigeait de la part des autres membres du personnel d'I. E. , notamment lorsqu'il s'agissait d'indiquer ses heures de présence au sein des locaux, ou encore de faire signer la fiche de vacances par un superviseur.

Néanmoins, pour l'essentiel, les reproches de l'ASBL I. E. se concentrent sur le fait que :

- Madame B. aurait pris plus de jours de congés que ce qui lui était contractuellement permis ;
- elle n'aurait pas respecté la procédure d'approbation de ces jours de congés qui lui a été communiquée par Monsieur L. B. après le comité de direction du 17 octobre 2018.

62.

Concernant le premier de ces points, il convient tout d'abord de déterminer le nombre de jours de congés auxquels Madame B. avait droit.

Selon l'article 4 de son contrat de travail, elle pouvait prétendre à 32 jours de congés par an, soit 20 jours de congés légaux et 12 jours de congés extra-légaux (pièce 1.1. du dossier de l'ASBL I. E.).

Madame B. prétend qu'en tant qu'employée d'I. E. , elle avait droit, en outre, à 12 jours de récupération du temps de travail (RTT) car elle travaillait 40 heures par semaine, et à du repos compensatoire pour les heures supplémentaires qu'elle prestait, reportables d'une année à l'autre. Elle s'appuie, à cet égard, sur l'article 3 du règlement de travail de l'ASBL I. E. (pièce 70 du dossier de Madame B.).

Ainsi, au début de l'année 2018, elle aurait eu droit, selon sa feuille de congés, à 46 jours de congés légaux et RTT (c'est-à-dire 17 jours reportés de 2017 + 32 jours pour 2018 moins 3 jours pour les congés annuels de Noël 2018) et 25 jours de repos compensatoire reportés de 2017, soit 71 jours en tout.

L'ASBL I. E. estime néanmoins que Madame B. n'avait droit qu'à 32 jours de congés par an conformément à son contrat de travail, et ce au vu de sa qualité de personnel de direction et de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

La Cour du travail de Mons, aux termes d'une jurisprudence à laquelle le tribunal adhère, a adéquatement résumé les principes applicables en la matière de la manière suivante²⁶ :

²⁶ C. trav. Mons, 12 octobre 2016, J.T.T., 2017, p. 92

« Aux termes de l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (section 2 du chapitre III relatif au temps de travail et de repos), la durée du travail des travailleurs ne peut excéder huit heures par jour ni quarante heures par semaine.

L'article 3, § 3, 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail précise que les dispositions du chapitre III, section II, soit les articles 19 jusque et y compris 29 de cette loi qui concernent la durée du travail, ne s'appliquent pas aux travailleurs désignés par le Roi comme étant investis d'un poste de direction ou de confiance.

Cette disposition constitue une disposition légale impérative au sens de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (Cass., 10 janvier 2000, J17, 2000, p. 373).

Il s'en déduit que si un travailleur est considéré comme investi d'un poste de direction ou de confiance, il est soustrait aux dispositions légales relatives à la durée du travail et ce, indépendamment de toutes dispositions contraires, contenues dans une source de droit « inférieure », telle qu'une convention collective de travail, le contrat de travail, l'usage.

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 désigne les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, dans les secteurs privés de l'économie nationale, pour l'application de la loi sur la durée du travail.

Y figurent notamment les directeurs, sous-directeurs et personnes qui exercent une autorité effective et ont la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise, (...).

Du reste, les travaux parlementaires ont, à cet effet, exclu la possibilité pour les employeurs de désigner eux-mêmes les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance (Doc. parl., Chambre, no 476/12 du 5 mars 1964). (...)

Néanmoins, selon la Cour de cassation, un poste de confiance au sens des dispositions légales précitées n'exige pas que la fonction concernée implique une compétence autonome de décision. Un juge ne peut donc pas exiger qu'un travailleur occupant un poste de confiance dispose d'une certaine compétence autonome de décision pour être considéré comme un « travailleur investi d'un poste de confiance » car il ajoute alors une condition aux dispositions légales précitées (Cass., 29 mars 2010, JTT, 2011, p. 333).
»

Le tribunal estime que Madame B. , en sa qualité de Directrice exécutive et scientifique de l'ASBL I. E. , occupait bien un poste de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965, à savoir celui de directeur ou de personne exerçant une autorité effective ayant la responsabilité d'une subdivision importante de l'entreprise, dès lors que :

- elle était à la tête du secrétariat de l'organisation ;
- selon la description de ses tâches, elle était notamment chargée de la gestion quotidienne de l'association (en ce compris, la gestion du secrétariat et la gestion du budget et des actifs), la gestion des relations de travail du personnel, la gestion des activités scientifiques de l'Institut, de soutenir les organes de gestion d'I. E. , d'exécuter les plans stratégiques,...
- elle exerçait une autorité hiérarchique sur une douzaine de travailleurs ;
- son contrat de travail ne contenait aucune précision quant à ses horaires de travail.

Conformément à la jurisprudence citée ci-dessus, il est indifférent, à cet égard :

- que le règlement de travail ne listait pas la fonction de directeur exécutif et scientifique comme poste de direction de confiance ;

- que Madame B. devait demander l'approbation du comité de direction avant de signer un certain nombre d'actes importants au nom de l'association, tels que listés en annexe à son contrat de travail.

Dès lors que la demanderesse occupait un poste de direction de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965, elle n'était pas soumise aux dispositions du chapitre III, section II, soit les articles 19 jusque et y compris 29 de la loi du 16 mars 1971 qui concernent la durée du travail.

Partant, elle ne pouvait prétendre à des jours de RTT ni à des heures de récupération pour des heures prestées au-delà de 40 heures par semaine, durant le week-end ou pendant les jours fériés.

63.

En vertu de son contrat de travail, Madame B. bénéficiait donc de 32 jours de vacances par an. Or, que l'on prenne le décompte de ses jours de congés pris en 2018 tel que produit par l'ASBL I. E. (pièce 6.14. du dossier de l'ASBL I. E.) ou celui qu'elle dépose elle-même (pièce 72 du dossier de Madame B.), elle avait déjà pris, en septembre 2018, plus de 32 jours de congés.

Le décompte produit par l'ASBL I. E. renseigne également que Madame B. avait pris 38 jours en 2015, 36 en 2016 et 38 en 2017, ce qu'elle ne conteste pas. Elle n'a donc pu reporter des congés des années antérieures, comme le prévoyait le règlement de travail, à concurrente de 5 maximum d'une année à l'autre.

Par ailleurs, il convient de rappeler que, à l'issue du comité de direction du 17 octobre 2018, il avait été décidé que Madame B. devait soumettre à l'approbation du président du conseil d'administration toute demande de congés ou de voyages professionnels, nouvelle procédure qui lui a été communiquée et que la demanderesse n'a pas contestée (pièce 3.11. du dossier de l'ASBL I. E.).

Il est donc étonnant que, par un mail du 30 octobre 2018, Madame B. ait sollicité de la part de Monsieur L. B. son accord quant à divers jours de congés en octobre, novembre et décembre 2018, au-delà de ses 32 jours de congés déjà pris, et ait précisé, dans le même mail, « veuillez noter que j'ai déjà acheté mes billets » (traduction libre), mettant ainsi Monsieur L. B. devant le fait accompli (pièce 73 du dossier de Madame B.).

C'est ce qui explique que l'intéressé lui ait envoyé un rappel à l'ordre le 31 octobre 2018 (traduction libre — pièce 1.2. du dossier de l'ASBL I. E.) :

« Chère D. ,

Je suis désolé d'avoir à vous envoyer un tel e-mail, mais nous avons clairement précisé pendant notre dernière réunion des Officers du 17 octobre 2018 et cela a également été confirmé par un e-mail subséquent qu'à partir de maintenant, vous me soumettriez vos demandes de vacances pour approbation. Nous avons depuis lors échangé sur la nécessité d'utiliser le formulaire I. E. pour le faire, puisque ceci renseignerait également le nombre total de jours de vacances pour l'année, de même que les jours qui restent à prendre.

Aussi, ceci doit être fait période de vacances par période de vacances et non comme un tout pour le reste de l'année. Enfin, informer ne signifie pas que j'ai approuvé vos vacances, particulièrement quand les informations qui sont à ma disposition sont incomplètes (le nombre total de jours et le solde de jours de vacances). Je regrette cette situation. Je vous contacterai la semaine prochaine pour fixer un appel téléphonique formel et clarifier ceci. »

Ceci n'a pas empêché Madame B. d'envoyer un e-mail à Monsieur L. B. le 7 décembre 2018 pour tout de même demander des vacances pour la fin de l'année (17, 20 et 21 décembre 2018) alors qu'elle avait déjà excédé le nombre de jours auxquels elle avait droit (pièce 6.7. du dossier de l'ASBL I. E.).

On notera que dans ce mail, Madame B. insiste lourdement sur le fait qu'elle a le droit de prendre ces congés, et qu'elle a déjà des rendez-vous prévus à Budapest les 17 et 18 décembre 2018, pour renouveler son passeport et à des fins médicales, mettant à nouveau Monsieur L. B. devant le fait accompli.

Il apparaît en effet que Madame B. avait déjà réservé ses billets d'avion prévoyant un vol aller vers Budapest le 13 décembre 2018 et un vol retour vers Bruxelles le 6 janvier 2019 (voir pièce 6.18. du dossier de l'ASBL I. E.).

Ceci a conduit Monsieur L. B. à refuser les congés sollicités en précisant clairement dans son e-mail que « si vous décidez de prendre des vacances qui ont été valablement et expressément refusées par l'Institut, ce sera considéré comme étant un acte d'insubordination ».

En tout état de cause, même si Madame B. , comme elle le prétend, avait prévu de travailler quelques jours à Budapest durant son séjour du 13 décembre 2018 au 6 janvier 2019, ceci était également contraire aux nouvelles modalités qu'elle avait acceptées à la suite du comité de direction du 17 octobre 2018, et qui prévoyaient sa présence à plein temps au sein du bureau de Bruxelles.

On observera que Madame B. est finalement tombée en incapacité de travail pour la période litigieuse de son séjour à Budapest, selon un timing qui interpelle.

Il découle de l'ensemble de ce qui précède que des actes d'insubordination peuvent bien être retenus dans le chef de Madame B. dès lors que :

- elle a pris plus de jours de congés que ce qui lui était contractuellement permis ;
- en voulant « forcer la main » de Monsieur L. B. , elle n'a pas respecté la procédure d'approbation de ses jours de congés telle qu'établie et acceptée lors du comité de direction du 17 octobre 2018, ni le fait qu'il lui a été demandé, ce qu'elle n'a pas contesté, de travailler désormais à temps plein au sein du bureau de Bruxelles.

64.

En conclusion, le tribunal estime que l'ASBL I. E. , dès lors que la charge de la preuve des motifs de la rupture de la relation de travail lui incombe puisque cette rupture est intervenue dans les douze mois qui ont suivi le dépôt de la plainte de Madame B. auprès du Contrôle du bien-être au travail, démontre à suffisance que le licenciement de Madame B. a eu lieu pour des motifs étrangers à sa, plainte, sur base des éléments suivants :

- il ne ressort d'aucune pièce du dossier que l'ASBL I. E. aurait été informée du dépôt de plainte de Madame B. au jour de la prise de décision de licenciement ;
- l'ASBL I. E. a apporté la preuve qu'elle disposait de motifs valables de licencier Madame B. , constitués par ses difficultés managériales et divers actes d'insubordination.

Il en résulte que sa demande d'indemnité de protection fondée sur l'article 32terdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs doit être déclarée non fondée.

5. Quant à la demande d'indemnité due en application de l'art. 18, par. 2, al. 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

5.1. Rappel des principes applicables

a. Principes généraux en matière de discrimination

65.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination a transposé en droit belge la directive 2000/78/CE du Conseil européen du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Cette loi a pour objectif de créer un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou (origine sociale (« les critères protégés » selon l'article 4, 4° de la loi du 10 mai 2007).

L'interdiction de la discrimination vise à protéger les personnes contre les traitements défavorables qu'elles pourraient subir, de la part d'une autorité publique ou d'une personne privée, en raison d'une caractéristique qu'elles présentent et qui, dans la société concernée, est source de stigmatisation, d'infériorisation ou d'exclusion.

Cette loi, en vertu de son article 5, s'applique dans le cadre des relations de travail, ce qui inclut les dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- la décision de licenciement ;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement ;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement ;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

66.

L'article 4, 6° de la loi du 10 mai 2007 définit la distinction directe comme « la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable », tandis que selon l'article 4, 7° de la loi, une discrimination directe est une « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions (de la loi) ».

La notion de distinction directe suppose un lien de causalité entre le traitement subi par une personne et un critère protégé : c'est le critère prohibé qui motive directement le traitement litigieux. Elle comporte aussi une dimension comparative : ce traitement doit être moins favorable que celui qu'a rep.] ou aurait pu recevoir une personne ne partageant pas cette caractéristique et placée dans une situation comparable²⁷.

67.

En ce qui concerne les modalités de la preuve à apporter quant à la discrimination, la loi du 10 mai 2007 a introduit, conformément au droit de l'Union européenne, la règle dite « du partage ou de l'aménagement de la charge de la preuve ». Cette règle, qui s'applique devant les juridictions civiles, sociales et administratives, à l'exclusion des procédures pénales, vise à alléger la charge de la preuve reposant sur les personnes qui agissent en justice pour dénoncer une discrimination.

Aux termes de l'article 28, § 1^{er} de la loi du 10 mai 2007, lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant une juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des motifs protégés, la charge de la preuve se déplace et il incombe alors au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

²⁷ M. Bell, « Discrimination », in D. Schiek, L. Waddington et M. Bell, Cases, Materials and Text on National, Supranational and International Non-Discrimination Law, Oxford and Portland, Oregon, Hart Publishing, 2007, pp. 185-322

Autrement dit, lorsque le plaignant met en avant des éléments qui laissent soupçonner qu'il y a eu discrimination, une présomption de discrimination peut être établie. Le défendeur peut toutefois renverser cette présomption en prouvant que la mesure contestée repose en réalité sur un motif non discriminatoire.

Il ne s'agit pas là d'un renversement, mais bien d'un aménagement, ou partage, de la charge de la preuve. La partie qui se prétend victime d'une discrimination conserve un rôle essentiel dans l'administration de la preuve, puisqu'elle doit démontrer l'existence de « faits » permettant de présumer l'existence d'une discrimination.

La Cour constitutionnelle précise que « (la victime) doit démontrer que le défendeur a commis des actes ou a donné des instructions qui pourraient, de prime abord, être discriminatoires. (...) Les faits avancés doivent être suffisamment graves et pertinents. Il ne suffit pas qu'une personne prouve qu'elle a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable. Cette personne doit également prouver les faits qui semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites »²⁸.

Ainsi, peuvent participer à la création de la présomption de discrimination :

- le refus de l'employeur de fournir certaines informations²⁹;
- des déclarations de l'employeur³⁰ ;
- la coïncidence temporelle entre la décision litigieuse et l'incapacité de travail³¹.

68.

Le mécanisme de l'aménagement de la charge de la preuve tel que décrit ci-dessus permet uniquement à la victime d'établir une présomption de discrimination.

Le défendeur garde la possibilité de renverser cette présomption et d'échapper à l'accusation de discrimination s'il apporte des éléments pertinents et convaincants. Pour renverser la présomption, le défendeur doit établir que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires. Il peut notamment y parvenir en démontrant qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

69.

Enfin, la loi du 10 mai 2007, en son article 18, détermine les modalités d'indemnisation de la victime de discrimination sur la base de l'un des critères protégés :

« § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait

²⁸ C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, B.93.3

²⁹ GUE, Galina Meister c. Speech Design Carrier Systems GmbH, 19 avril 2012, C_415/10, www.curia.europa.eu

³⁰ GUE, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma F. NV du 10 juillet 2008, C-54/07, www.curia.europa.eu

³¹ Trib. Trav., Bruxelles, 8 novembre 2017, RG 16//7470/A (pièce 42 du dossier de Madame B.) ; Trib. Trav., Antwerpen, 21 novembre 2018, RG 17/3373/A (pièce 43 du dossier de Madame B.).

également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, 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; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

b. Discrimination fondée sur l'état de santé actuel ou futur

70. Ce critère, propre au droit belge, n'a pas été défini dans la loi du 10 mai 2007.

Il revient donc aux juridictions de délimiter ce concept. À titre d'exemple, le critère de l'état de santé a été invoqué notamment en lien avec une absence de longue durée pour cause de burn-out³², ou des absences répétées pour maladie³³.

71. Il convient par ailleurs d'examiner la portée des termes « actuel ou futur ».

Selon la doctrine, une distinction fondée sur l'état de santé passé du travailleur est visée par la loi du 10 mai 2007 dès lors qu'elle peut être rattaché à des appréhensions de l'employeur quant à son état de santé actuel ou futur³⁴.

En matière de rupture du contrat de travail, en règle, un licenciement motivé par les absences médicales passées du travailleur est intrinsèquement lié à des inquiétudes quant à son état de santé actuel ou futur et, partant, au critère expressément protégé de « l'état de santé actuel ou futur »³⁵.

Un tel licenciement est donc visé par la loi du 10 mai 2007 au travers du critère de « l'état de santé actuel ou futur ».

Ainsi, la cour du travail de Bruxelles a estimé qu'un licenciement était fondé sur l'état de santé actuel ou futur de la travailleuse, eu égard à la motivation de la lettre de licenciement qui précisait que la société employeur avait donné congé « parce qu'elle ne peut pas compter sur la régularité des services de Madame H.B. vu son absentéisme récurrent pour maladie, qui se confirme et parce qu'elle ne peut plus envisager une collaboration dans le futur »³⁶.

En outre, lorsqu'un licenciement est fondé sur les absences médicales du travailleur et intervient pendant l'une de ses absences, il est de facto en relation avec l'état de santé actuel qui est un critère protégé³⁷.

5.2. Application dans le présent cas d'espèce

72.

³² T.T. Anvers, 30 octobre 2013, R.G. n° 12/7080/A, www.unia.be

³³ C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr. D. S., 2013, p. 185

³⁴ A. Mortier et M. Simon, Licencié en raison des absences médicales passées : une discrimination ?, 2018, p. 84.

³⁵ Ibid.

³⁶ C.T. Bruxelles, 30 novembre 2011, Chr. D.S., 2013, p. 185

³⁷ C.T. Bruxelles, 8 février 2017, R.G. n° 2014/AB/1021, www.terralaboris.be

Le tribunal estime tout d'abord qu'en l'espèce, Madame B. , conformément l'article 28 § 1er de la loi du 10 mai 2007, établit à suffisance des faits suffisamment graves et pertinents qui permettent de présumer qu'elle a fait l'objet, de la part de l'ASBL I. E. , d'une discrimination sur base de son état de santé actuel ou futur, de telle sorte que la charge de la preuve doit alors se déplacer et qu'il incombe alors à la défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

En effet, la demanderesse a fait l'objet d'un traitement qui lui est défavorable — soit un licenciement-, et les circonstances de celui-ci semblent indiquer que ce traitement défavorable a été dicté par des motifs illicites, étant fondé sur son état de santé actuel ou futur.

Madame B. invoque, à bon droit, plusieurs éléments qui permettent de présumer qu'elle a été victime d'une discrimination fondée sur son état de santé. Il en va ainsi :

- de la coïncidence du licenciement avec l'incapacité de travail de la demanderesse. On rappellera que Madame B. , dans le cadre de son occupation au service de l'ASBL I. E. , a été absente pour cause d'incapacité de travail de manière continue du 12 décembre au 20 décembre 2018, date de son licenciement. Le simple fait que ces absences aient été justifiées par des certificats médicaux, ce qui n'est pas contesté, suffit à démontrer qu'elles ont trouvé leur origine dans l'état de santé de la demanderesse ;
- des accusations de « fausses maladies » qui auraient été portées à l'encontre de Madame B. par Monsieur L. B. durant le conseil d'administration de l'ASBL I. E. du 17 décembre 2018. Ainsi, Monsieur E., dans son témoignage écrit, a indiqué que : « Je suis donc fortement en désaccord avec les allégations formulées lors d'une réunion du conseil d'administration en décembre 2018 par le président d'alors, l'insinuation, entre autres, d'insubordination et des fausses maladies. Celles-ci ont été faites sans que le Dr B. n'ait pu se défendre et sans aucune preuve convaincante à l'appui de ces allégations. » (pièce 56 du dossier de Madame B.). L'ASBL I. E. se contente, à cet égard, de remettre en cause ce témoignage, mais sans produire l'intégralité du procès-verbal de la réunion du conseil d'administration du 17 décembre 2018 malgré les demandes répétées à cet égard de Madame B. . Seul un court extrait de ce procès-verbal est en effet déposé ;
- de cette rétention d'informations, le refus de transmettre certaines informations ayant été considéré par la Cour de justice de l'Union européenne comme un élément susceptible de contribuer au renversement de la charge de la preuve, notamment dans l'arrêt Galina Meister.

Par contre, le tribunal ne peut suivre Madame B. lorsqu'elle affirme que par deux fois, dans ses courriers électroniques des 10 et 13 décembre 2018, Monsieur L. B. aurait assimilé les rendez-vous médicaux de la demanderesse à Budapest les 14 et 18 décembre 2018 à des jours de congés. En effet, dans son mail du 10 décembre 2018 aux « Officers » (pièce 6.18. du dossier de l'ASBL I. E.), Monsieur L. B. , ayant reçu le mail du 7 décembre 2018 de Madame B. par laquelle elle demandait l'autorisation de prendre des congés les 17, 20 et 21 décembre 2018 ainsi que les 2 et 3 janvier 2019, a simplement fait remarquer que Madame B. avait effectué une réservation pour un vol Bruxelles — Budapest pour la période du 13 décembre 2018 au 6 janvier 2019, ce qui laissait à penser que Madame B. avaient prévu des vacances pendant cette période puisqu'elle coïncidait avec la période pour laquelle elle avait demandé des jours de vacances dans son e-mail du 7 décembre 2018. Monsieur L. B. n'a donc pas fait référence aux rendez-vous médicaux de la demanderesse des 14 et 18 décembre 2018.

Quant au mail du 13 décembre 2018 de Monsieur L. B. (pièce 4 du dossier de Madame B.), celui-ci s'est uniquement prononcé sur la demande de vacances formulée par Madame B. le 7 décembre 2018, estimant à bon droit que la demanderesse avait déjà épuisé son nombre de jours de vacances. Il n'a donc pas émis de commentaires quant à ses rendez-vous médicaux, ni quant à son incapacité de travail ayant débuté le 12 décembre 2018. En effet, il ne ressort d'aucune pièce que Monsieur L. B. était au courant de cette incapacité de travail, Madame B. ayant notifié son incapacité de travail uniquement à Monsieur K., qui a transmis cette information à Monsieur T. et Madame M. et non à l'intéressé (pièce 6.5. du dossier de l'ASBL I. E.).

Pour rappel, le mécanisme de l'aménagement de la charge de la preuve tel que décrit ci-dessus permet uniquement à la victime d'établir une présomption de discrimination.

Le défendeur garde la possibilité de renverser cette présomption en établissant que la mesure contestée repose, en réalité, sur des motifs non discriminatoires. Il peut notamment y parvenir en démontrant qu'elle a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

Or, en l'espèce, comme il a été décrit ci-dessus, le tribunal estime que l'ASBL I. E. a apporté la preuve qu'elle a licencié la demanderesse pour des motifs établis constitués par ses difficultés managériales et divers actes d'insubordination.

Elle démontre dès lors que la décision de licenciement a été adoptée pour des raisons non liées aux critères allégués de discrimination.

La demande d'indemnité de Madame B. en application de l'art. 18, par. 2, al. 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination doit par conséquent être déclarée non fondée.

6. Quant à la demande de paiement de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier

6.1. Rappel des principes applicables

74.

En principe, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis couvre de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture du contrat de travail³⁸.

Néanmoins, en matière contractuelle, conformément à l'article 1134 du Code civil, le principe d'exécution de bonne foi interdit à une partie contractante d'abuser des droits que le contrat lui octroie³⁹.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent⁴⁰.

Il appartient au travailleur de démontrer la réunion des éléments constitutifs de l'abus du droit de licencier, soit une faute, un dommage et un lien de causalité entre cette faute et ce dommage, conformément aux articles 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire⁴¹.

A cet égard, il convient de rappeler que l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut porter que sur un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire sur un dommage qui résulte non pas du congé même mais des circonstances du congé⁴².

6.2. Application dans le présent cas d'espèce

75.

En l'espèce, Madame B. indique que les circonstances de son licenciement sont abusives et que l'ASBL I. E. a exercé son droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice

³⁸ Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., p. 410

³⁹ Cass., 19 septembre 1983, R.C.J.B., 1986, p. 282

⁴⁰ Cass., 12 décembre 2005, J.T.T., 2006, p. 155

⁴¹ C. trav. Liège, 20 décembre 1999, Chron. D.S., 2001, p. 547 ; C. trav. Mons, 3 novembre 2003, R.G. n° 17905, Juportal

⁴² Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 494

normal de celui-ci par un employeur prudent et diligent. Elle invoque, à cet égard, différentes fautes qui auraient été commises par la défenderesse.

On soulignera tout d'abord que Madame B. invoque différents éléments qui sont bien postérieurs au licenciement et/ou qui sont distincts du licenciement en tant que tel. Ils ne pourraient, par conséquent, être constitutifs d'abus de droit de licencier dans le chef de l'ASBL I. E. . Il en va ainsi :

- du fait que l'ASBL I. E. n'aurait pas fait une offre d'outplacement Madame B. dans le délai légal. En tout état de cause, la demanderesse n'explique pas en quoi elle aurait subi un préjudice en raison de la tardiveté de cette offre de reclassement professionnel ;
- de la procédure en référé initiée par l'ASBL I. E. et Monsieur L. B. devant le président du tribunal de première instance francophone de Bruxelles ;
- de la démission de 6 administrateurs de l'ASBL I. E. en signe de protestation contre le licenciement de Madame B. . On ne voit pas en quoi ceci serait constitutif d'une faute de la défenderesse ;
- du retard pris par l'ASBL I. E. pour le paiement de la part de l'indemnité de préavis qui n'est pas contestée et pour l'envoi des documents sociaux. En tout état de cause, le paiement tardif de l'indemnité de préavis fait l'objet d'un autre chapitre du présent jugement, consacré aux intérêts de retard, tandis que la demanderesse n'établit pas le dommage qu'elle aurait subi à la suite de l'envoi tardif de ses documents sociaux ;
- du comportement non constructif de l'ASBL I. E. quant à la restitution des biens et informations personnels de Madame B. . Ceci fait également l'objet d'un autre chapitre.

76.

Madame B. invoque également son absence d'audition préalablement à son licenciement par les personnes habilitées à la licencier, afin de lui permettre de se défendre face aux reproches formulés à son encontre.

Contrairement à ce que soutient l'ASBL I. E. , l'entrevue du 6 décembre 2018 ne constituait pas une pareille audition puisqu'elle n'a eu lieu qu'avec MM. L. B. , S., V. D. et E. (ce dernier par téléphone), et non au sein du conseil d'administration, seul compétent pour prendre la décision de licencier Madame B. .

Néanmoins, aucune disposition légale n'impose à un employeur l'obligation d'entendre le travailleur préalablement à son licenciement. Si, dans certaines circonstances de fait particulières, il peut être considéré que la prudence commande une telle audition préalable, il reste que la perte d'une chance de conserver son emploi constitue dans le chef du travailleur un dommage qui est réparé par l'octroi de l'indemnité de rupture⁴³.

Le règlement de travail de l'ASBL I. E. ne prévoit par ailleurs aucune obligation d'audition préalable en cas de licenciement d'un de ses travailleurs.

Il n'existe donc pas de faute démontrée dans le chef de l'ASBL I. E. du simple fait de ne pas avoir entendu Madame B. , en sa qualité de travailleuse, préalablement à son licenciement.

77.

Les modalités du licenciement de Madame B. , avec pour conséquence qu'elle n'a eu connaissance de son licenciement qu'après que (ensemble des employés et membres d'I. E. en ait été mis au courant par mail du 21 décembre 2018 (pièce 1.9. du dossier de l'ASBL I. E.), ne sont pas non plus fautives.

⁴³ C. trav. Mons, 8 septembre 2011, R.G. n° 2009/AM/2566 ; C. trav. Bruxelles, 16 janvier 2017, R. G. n° 2014/AB/1.145, tous deux disponibles sur www.terralaboris.be

Le 20 décembre 2018, Monsieur L. B. a tenté de téléphoner à Madame B. à plusieurs reprises pour l'informer de son licenciement (voir pièce 1.7. du dossier de l'ASBL I. E.). Celle-ci n'a pas décroché, vu qu'elle était en incapacité de travail. L'ASBL I. E. s'est donc vue contrainte de devoir informer Madame B. de son licenciement par un e-mail du même jour. La lettre originale est également partie le même jour par la poste vers l'adresse bruxelloise officielle et vers l'adresse hongroise non-officielle de Madame B. .

Si l'on ne peut reprocher à la demanderesse de ne pas avoir répondu aux appels téléphoniques de Monsieur L. B. et de ne pas avoir relevé ses e-mails en raison de son incapacité de travail, il ne peut non plus être reproché à l'ASBL I. E. d'avoir procédé comme décrit ci-dessus afin d'informer Madame B. de la rupture de son contrat de travail.

Ensuite, logiquement, l'ASBL I. E. a informé son personnel et les membres d'I. E. par un e-mail du 21 décembre 2018, formulé de manière neutre. Il est légitime que l'ASBL I. E. ait souhaité qu'une telle décision du conseil d'administration ne fuit pas avant qu'elle ait pu en faire une annonce officielle. Elle était également contrainte par le temps puisque le 21 décembre était le dernier jour de travail de l'année au sein d'I. E. , avant la fermeture annuelle entre Noël et Nouvel An.

78.

Par contre, le tribunal considère que l'ASBL I. E. a bien commis une faute en ne convoquant pas Madame B. , en sa qualité de Directrice exécutive et scientifique, pour les réunions du conseil d'administration des 17 octobre et 17 décembre 2018.

Les statuts d'I. E. (pièce 2.1. du dossier de l'ASBL I. E.) prévoient ce qui suit en leur article 6.3. (c'est le tribunal qui souligne) :

« (...) (Le Directeur Exécutif et Scientifique) participe aux réunions du conseil d'administration mais n'est pas membre du conseil d'administration. »

Or, manifestement, la demanderesse n'a été convoquée ni à la réunion du conseil d'administration du 17 octobre 2018 ni à celle du 17 décembre 2018, alors qu'elle était toujours convoquée aux réunions du conseil d'administration.

C'est à tort que l'ASBL I. E. soutient, à ce propos, qu'en tant que Directeur exécutif et scientifique d'I. E. , Madame B. n'avait pas la qualité de membre du conseil d'administration et ne devait donc pas être convoquée et que, tout au plus pouvait-elle participer aux réunions du conseil d'administration en sa qualité de tiers, uniquement si le Président du conseil d'administration l'y invitait.

L'article 6.3. des statuts de l'ASBL I. E. prévoit en effet très clairement que le directeur exécutif scientifique participe aux réunions du conseil d'administration même s'il n'en est pas membre. Cette disposition ne prévoit nullement la nuance selon laquelle ce directeur ne pourrait participer aux réunions du conseil d'administration que si le président de celui-ci l'y invitait.

Certes, si Madame B. avait été convoquée à la réunion du conseil d'administration du 17 décembre 2018, aurait pu se poser la question de la contrariété de sa participation aux principes de bonne gouvernance qui s'opposent ce qu'une personne dont le licenciement est proposé participe aux délibérations.

Cette réserve ne vaut toutefois pas pour le conseil d'administration du 17 octobre 2018, lors duquel les résultats de l'audit ont été présentés. À ce moment, le licenciement de la demanderesse n'était pas encore à l'ordre du jour. Il y a donc bien eu faute de la part de l'ASBL I. E. .

79.

Enfin, comme il a déjà été souligné ci-dessus, le tribunal est particulièrement interpellé par le refus de l'ASBL I. E. de communiquer les éléments permettant de contrôler le déroulement de la réunion du conseil d'administration du 17 décembre 2018, malgré plusieurs demandes en ce sens de Madame B. .

Le court extrait du procès-verbal du conseil d'administration du 17 décembre 2018 produit par la défenderesse ne permet absolument pas de connaître le déroulement de ladite réunion.

Cette rétention d'information est donc également constitutive d'une faute dans le chef de l'ASBL I. E. .

80.

Il n'en reste pas moins que Madame B. , pour pouvoir prétendre à des dommages et intérêts du chef des fautes précitées, se doit de démontrer qu'elle a subi un dommage, ainsi que le lien de causalité entre ces fautes et ce dommage.

Or, la demanderesse se contente d'affirmer qu'à la suite des circonstances particulières de son licenciement et des répercussions dudit licenciement, elle aurait « subi d'importants dommages aucunement compensés par les indemnités réclamées dans les précédents moyens. Ces dommages peuvent être évalués ex aequo et bono douze mois de rémunération brute, soit un montant de 236.479,31 EUR brut ».

Le tribunal estime par conséquent que la preuve d'un dommage distinct de celui qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis n'est pas apportée en l'espèce.

Il en résulte que la demande de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier doit être déclarée non fondée.

7. Quant à la demande de paiement d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

7.1. Rappel des principes applicables

81.

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit le licenciement manifestement déraisonnable comme étant « le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».

Selon le commentaire de cet article par les partenaires sociaux :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.

En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable.

Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les

différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot « manifestement » à la notion de « déraisonnable » vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Il appartient au tribunal de vérifier, dans le cadre du contrôle judiciaire, si les motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement :

- entrent dans une des trois catégories de motifs définis par la CCT n°109 (légalité) ;
- sont exacts (réalité) ;
- constituent la cause réelle du licenciement (causalité) ;
- et sont suffisamment pertinents pour justifier le licenciement (légitimité ou proportionnalité).

Il s'agit d'un raisonnement par progression : dès que la condition précédente n'est pas remplie, le licenciement devient manifestement déraisonnable.

Le contrôle de la réalité du motif invoqué par l'employeur est un contrôle strict, non marginal.

82.

En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante par l'article 10 de la CCT n°109 :

- si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

7.2. Application dans le présent cas d'espèce

83.

En l'espèce, comme il a été décrit ci-dessus, le tribunal estime qu'ont été établis les motifs suivants et qu'ils ont constitué la cause réelle du licenciement de Madame B. , à savoir :

- ses lacunes managériales, qui ont un lien avec son aptitude et avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ;
- divers faits d'insubordination dans son chef, qui ont un lien avec sa conduite.

En outre, compte tenu de son appréciation marginale, le tribunal considère que ces motifs étaient suffisamment pertinents pour justifier le licenciement de la demanderesse, de telle sorte qu'il n'est pas établi qu'il n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

La demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable de Madame B. doit par conséquent être déclarée non fondée.

8. Quant à la demande de production de documents

84.

La demanderesse sollicite que, si le tribunal de céans devait souhaiter plus d'éclaircissements sur les circonstances du licenciement de Madame B. avant de statuer sur ses demandes visées aux chapitres ci-dessus, il ordonne à l'ASBL I. E. de produire (i) toutes les pièces attestant du véritable déroulement des réunions du conseil d'administration d'I. E. des 17 octobre 2018 et 17 décembre 2018 (entre autres les

procès-verbaux complets et signés de ces réunions), ainsi que (ii) tous les documents liés à la démission des six administrateurs en signe de protestation contre le licenciement de la demanderesse, et (iii) tout autre document pouvant attester de la bonne performance de la demanderesse pendant son emploi au sein d'I. E. , en ce compris, sans toutefois y être limité, ses évaluations pour les années 2016, 2017 et 2018, les procès-verbaux des réunions du conseil d'administration d'I. E. préalables à la nomination de Monsieur L. B. comme Président, et toutes les pièces qui ont été étudiées par l'auditeur externe dans le cadre du rapport audit d'I. E. du 27 septembre 2018.

En vertu de l'article 877 du Code judiciaire, lorsqu'il existe des présomptions graves, précises et concordantes de la détention par une partie ou un tiers, d'un document contenant la preuve d'un fait pertinent, le juge peut ordonner que ce document ou une copie de celui-ci certifiée conforme, soit déposé au dossier de la procédure.

À défaut d'accord des parties, le juge apprécie souverainement l'opportunité d'une production de documents⁴⁴.

En l'espèce, le tribunal estime qu'il n'est pas utile qu'il ordonne la production de documents sollicitée par la demanderesse, ayant été suffisamment éclairé par l'ensemble des pièces déposées par les parties pour trancher les différentes demandes formulées par celles-ci.

9. Quant à la demande portant sur le paiement d'un solde de frais de délocalisation

85.

Conformément à l'article 2.6 de son contrat de travail (pièce 1.1. du dossier de l'ASBL I. E.), Madame B. avait droit au remboursement de ses frais de délocalisation en Belgique lorsqu'elle a commencé à travailler pour I. E. , au motif qu'elle résidait en Hongrie :

« I. E. subviendra aux frais de délocalisation, s'élevant à maximum un mois de salaire avant imposition, sur présentation des resus pertinents ».

Madame B. soutient que, sur toute sa période de travail, elle n'aurait utilisé qu'une modeste partie de ce budget total de 10.736 € pour l'achat de trois billets d'avion pour la Hongrie, pour un prix total de 768,38 € (pièce 57 du dossier de Madame B.).

Par conséquent, elle en réclame le solde de 9.967,62 C.

86. Cette demande ne peut toutefois être accueillie.

En effet, d'une part, cette disposition ne prévoyait que la prise en charge par l'ASBL I. E. des frais de délocalisation de Madame B. lors de son arrivée en Belgique. On ne voit pas très bien quels frais de délocalisation devraient aujourd'hui être payés par la demanderesse, alors que son contrat de travail a pris fin et qu'elle est retournée habiter et travailler en Hongrie.

En tout état de cause, Madame B. ne produit aucun document justificatif attestant des frais de délocalisation qu'elle aurait pris en charge, comme l'exige la disposition litigieuse.

Sa demande de paiement du solde de frais de délocalisation doit par conséquent être déclarée non fondée.

10. Quant à la demande de paiement d'intérêts de retard

87.

⁴⁴ Cass., 24 juin 2011, T. Fam., 2012, p. 151; Cass., 28 juin 2012, Pas., 2012, p. 1504

En l'espèce, le paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, à concurrence de 99.751,67 C bruts, n'est intervenu que le 13 février 2019, soit près de deux mois après la fin du contrat de travail de Madame B. .

L'ASBL I. E. ne le conteste pas, mais invoque tout d'abord le fait que la demanderesse était le signataire légal d'I. E. et que, à la suite de son licenciement, elle a dû désigner un nouveau signataire légal et le mandater auprès de la banque d'I. E. , ce qui aurait pris un certain temps. L'ASBL I. E. ne dépose toutefois aucune pièce démontrant cette affirmation. Aucune publication n'a été faite en ce sens au Moniteur beige.

L'ASBL I. E. invoque également le fait que Madame B. bénéficiait du statut fiscal particulier de cadre non-résident, et que le secrétariat social auquel I. E. était affilié (UCM) avait besoin de calculs précis effectués par les experts de chez BDO Tax & Legal Services, ce qui aurait pris d'autant plus de temps que le licenciement de Madame B. est intervenu pendant la période de fin d'année. Ainsi, les experts de BDO Tax & Legal Services auraient envoyé leur estimation du calcul à l'ASBL I. E. le 30 janvier 2019 (pièce 2.7. du dossier de l'ASBL I. E.), de telle sorte que l'indemnité n'aurait pu être payée que le 13 février 2019.

Il doit néanmoins être constaté que l'ASBL I. E. ne dépose aucune pièce démontrant le calcul prétendument compliqué effectué par BDO Tax & Legal Services en raison du statut fiscal de Madame B. , puisque l'annexe à sa pièce 2.7., contenant ce calcul, n'est pas produite.

En tout état de cause, aucun cas de force majeure n'est établi. Dès lors, s'il n'apparaît pas que le retard de paiement de l'indemnité compensatoire de préavis serait l'omission fautive et délibérée de Monsieur L. B. , comme le soutient Madame B. , il n'en reste pas moins que des intérêts de retard lui sont dus sur le montant de 99.751,67 € à compter du 21 décembre 2018 jusqu'au 13 février 2019, concurrence du montant net de 300,62 € non contesté par l'ASBL I. E. .

88.

Par ailleurs, comme sollicité par la demanderesse, des intérêts moratoires et judiciaires au taux légal seront dus sur l'indemnité complémentaire de préavis laquelle elle a droit, à dater du licenciement.

Comme demandé par Madame B. , ces intérêts doivent être capitalisés conformément à l'article 1154 du Code civil à compter du 21 décembre 2019 (soit un an après le licenciement).

En effet, en vertu de l'article 1154 du Code civil, les intérêts des capitaux peuvent produire des intérêts à condition que:

- ils soient échus;
- la capitalisation résulte d'une sommation judiciaire, ou d'une convention spéciale. Le dépôt de conclusions peut être considéré comme un acte équivalent à une sommation, lorsque l'attention du débiteur a été spécialement attirée dans ces conclusions sur la capitalisation des intérêts⁴⁵;
- et pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.

Ces conditions sont bien remplies en l'espèce.

L'article 1154 du Code civil peut être appliqué aux intérêts légaux calculés sur une indemnité accordée suite à un licenciement irrégulier⁴⁶. L'article 1154 du Code civil ne requiert pas que le montant de la

⁴⁵ Cass., 26 juin 1989, J.T.T. , p435 ; C. Trav. Bruxelles, 4 octobre 2016 et 21 mars 2017, Chron. D.S., 2018, p.78.

⁴⁶ Cass., 13 avril 1987, J.T.T., 1987, p. 330 ; R.W., 1986-1987, 2847, concl. H. LENAERTS; C. trav. Mons, 2 juin 2006, J.L.M.B., 2007, p. 713; C. trav. Liège, 8 septembre 2010, J.T.T., 2010, p. 423

dette principale soit certain pour que la capitalisation soit possible⁴⁷. Il n'est donc pas exigé que la dette soit exempte de contestation. Une contestation de la dette ne suspend en effet pas l'obligation de la payer⁴⁸.

11. Quant à la demande portant sur la remise des documents sociaux

89.

La demanderesse sollicite que, selon l'issue de la présente procédure, il y aura lieu de lui remettre les documents sociaux rectifiés en tenant compte des indemnités qui lui sont dues.

Effectivement, puisque l'ASBL I. E. sera condamnée à payer une indemnité complémentaire de préavis à Madame B. , il conviendra qu'elle établisse les documents sociaux à ce propos et qu'elle les communique à la demanderesse.

Il convient dès lors de la condamner à la remise de ces documents sociaux. Cette condamnation sera assortie d'une astreinte de 25 € par jour de retard à l'issue d'une période de 2 semaines prenant cours à dater de la signification de la présente décision. L'ASBL I. E. n'oppose aucune argumentation quant à cette demande d'astreinte.

12. Quant à la demande de restitution des biens et informations personnels de Madame B.

90.

Madame B. sollicite la condamnation de l'ASBL I. E. à lui restituer, à son adresse hongroise, tous ses biens personnels ainsi qu'une liste de tous ses contacts personnels et tous ses courriers électroniques personnels, aux frais de l'ASBL I. E. , sous peine d'astreintes de 500 € par jour de retard à compter du lendemain de la signification de la décision à intervenir.

Elle ne détaille toutefois pas sa demande dans le corps de ses conclusions.

91.

Il convient de rappeler que les conseils de Madame B. ont adressé un courrier officiel aux conseils de l'ASBL I. E. le 1er février 2019, les priant de bien vouloir insister auprès de leur cliente afin qu'elle restitue la liste, les e-mails et toutes les autres affaires personnelles de la demanderesse (tels que ses livres) avant le 6 février 2019, et de les expédier à son adresse hongroise (pièce 8 du dossier de Madame B.).

Par courrier du 6 février 2019, les conseils de l'ASBL I. E. ont expliqué ne pas être opposés à la récupération, par la Madame B. , de ses données à caractère personnel pour autant que cette restitution se passe en présence d'un expert informatique et d'un huissier, dont les frais seraient à partager entre les parties. Ils ont également annoncé souhaiter un inventaire des biens personnels de Madame B. afin de les restituer (pièce 4.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

Le 22 février 2019, les conseils de Madame B. ont communiqué l'inventaire demandé par les conseils de l'ASBL I. E. et ont mis cette dernière en demeure de remettre les biens listés à la demanderesse avant le 5 mars 2019 à son adresse hongroise.

Concernant les informations à caractère personnel de Madame B. , ils ont expliqué que les frais associés au retour de ses informations personnelles étaient intégralement à charge d'I. E. puisqu'il ressort de sa responsabilité de se conformer au Règlement général sur la protection des données (UE) 2016/679

⁴⁷ Cass., 16 décembre 2002, J.T.T., 2002, p. 89

⁴⁸ Cass., 19 mars 2012, J.T.T., 2012, p. 227.

(RGPD) et à la législation applicable au respect de la vie privée. Ils ont insisté pour que ces données à caractère personnel soient remises à Madame B. avant le 5 mars 2019, à défaut de quoi elle se réservait le droit de déposer une plainte auprès de l'Autorité de protection des données (pièce 10 du dossier de Madame B.).

Malgré de nombreux échanges de courriers électroniques entre les conseils des deux parties concernant l'organisation pratique de la restitution, les parties n'ont pu trouver un accord à ce propos.

Le 8 mai 2019, un huissier de justice a établi un procès-verbal aux termes duquel il a constaté qu'il était impossible d'inventorier les affaires appartenant à Madame B. . Il s'est dès lors contenté de les emballer dans des boîtes et de joindre des photos des biens au procès-verbal de constat (pièce 5.1.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

92. Le tribunal constate qu'il ne peut être fait droit à la demande de Madame B. .

En effet, d'une part, en ce qui concerne la demande de restitution de tous ses biens personnels, Madame B. ne fournit aucun détail ni aucun inventaire des biens qui seraient concernés. Sa requête est dès lors trop vague que pour qu'il puisse y être fait droit. Il faut par ailleurs rappeler que Madame B. a refusé de venir Bruxelles trier les affaires qui avaient été mises dans des boîtes par un huissier de justice mandaté à cet effet par l'ASBL I. E. .

Quant à sa demande de restitution d'une liste de tous ses contacts personnels et de tous ses courriers électroniques personnels, elle pose d'évidents problèmes en termes de protection de la vie privée si l'ASBL I. E. était autorisée à consulter ceux-ci.

En outre, le tribunal n'aperçoit pas comment un tri pourrait être fait entre les contacts et courriers électroniques personnels de Madame B. et ses contacts et courriers électroniques professionnels hors sa présence.

Sa demande doit dès lors être déclarée non fondée.

B. QUANT AUX DEMANDES RECONVENTIONNELLES

1. Quant à la demande portant sur la restitution du matériel resté en la possession de Madame B.

93.

En vertu de l'article 17, 5°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « le travailleur a l'obligation de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail (...) qui lui ont été confiés ».

C'est en exécution de cette disposition que la lettre de licenciement du 20 décembre 2018 précisait (pièce 1.4. du dossier de l'ASBL I. E.) que Madame B. était invitée à restituer, au plus tard le 7 janvier 2019, au siège d'I. E. , tous les biens et documents en sa possession appartenant à l'organisation, comme la voiture de société avec tous ses accessoires, le téléphone portable avec ses accessoires, les 2 ordinateurs portables, 1 Mac et 1 HIP avec tous les accessoires, les clés, les badges, les cartes bancaires (cartes de crédit et carte Isabel), les cartes de voyage (carte d'assurance voyage, « priority pass », « I. E. frequent flyer card »), la documentation, les données informatiques, etc., et ce, sans en conserver de copies.

Le tribunal ne reviendra pas sur l'ensemble des péripéties ayant émaillé le processus de restitution des biens appartenant à l'ASBL I. E. par Madame B. , et notamment sur le rendez-vous qui a été fixé d'autorité par la demanderesse à cet effet dans un shopping center situé non loin du siège de l'association.

Force est de constater qu'à l'heure actuelle, si Madame B. a restitué à l'ASBL I. E. divers biens professionnels encore en sa possession par le biais de ses conseils le 29 janvier 2019, elle ne conteste

pas avoir malgré tout gardé l'Ipad, l'Iphone et l'ordinateur portable HP qui appartiennent à la défenderesse (pièce 58 du dossier de Madame B.).

94.

cet égard, Madame B. invoque tout d'abord le principe de l'exception d'inexécution, estimant qu'elle n'a pas l'obligation de restituer les biens de l'ASBL I. E. en sa possession tant que son ancien employeur ne lui a pas restitué ses biens personnels et données à caractère personnel.

Au-delà du fait que l'on peut s'interroger sur le caractère interdépendant de ces deux obligations, le tribunal ne peut en tout état de cause suivre ce raisonnement dès lors que, comme il a été vu ci-dessus, tant sa demande de restitution de tous ses biens personnels, ayant un caractère trop vague, que sa demande de restitution d'une liste de tous ses contacts personnels et de tous ses courriers électroniques personnels, pour des raisons de protection de la vie privée et d'impossibilité de faire le tri entre les contacts et courriers électroniques personnels et les contacts et courriers électroniques professionnels, ne peut être accueillie.

Il doit également être considéré que le fait que l'ASBL I. E. ait été dans l'impossibilité de procéder à la restitution de ses biens et données personnels est causé par son attitude non constructive, n'ayant jamais prétendu se rendre au siège social de l'ASBL I. E. ou au cabinet de ses conseils pour effectuer le tri nécessaire.

Or, comme le fait observer la défenderesse, l'une des conditions d'application de l'exception d'inexécution est constituée par la bonne foi, ce qui suppose que le créancier d'une obligation ne se trouve pas lui-même à l'origine de l'inexécution de celle-ci par l'autre partie.

Compte tenu de l'absence de bonne foi de la demanderesse en l'espèce, il ne peut être fait droit à sa demande d'application de l'exception d'inexécution.

95.

La demanderesse invoque également le fait qu'elle aurait toujours exprimé sa volonté de récupérer l'Iphone, l'Ipad et l'ordinateur portable HP avec clavier hongrois appartenant à l'ASBL I. E. contre paiement de leur valeur actuelle dépréciée.

Ainsi, dans un mail du 13 mai 2019 de ses conseils, elle a indiqué avoir discuté de cette possibilité avec plusieurs administrateurs qui ne s'y seraient pas opposés (pièce 5.1.3(14) de l'ASBL I. E.). Aucune preuve n'est toutefois apportée quant à ce prétendu accord.

Il sera dès lors fait droit à la demande de restitution de l'ASBL I. E. , mais uniquement de manière partielle. En effet, dans son dispositif, elle se contente de solliciter, de manière trop vague, la condamnation de Madame B. à la restitution du matériel resté en sa possession.

La condamnation de la demanderesse à cette restitution sera par conséquent limitée l'Iphone, l'Ipad et l'ordinateur portable HP avec clavier hongrois, qu'elle reconnaît avoir conservés.

2. Quant à la demande de remboursement des frais d'huissier de justice à concurrence de 1.018 €

96.

Fin avril — début mai 2019, divers échanges ont eu lieu entre les parties afin de convenir des modalités relatives à l'inventorisation des biens et informations personnels de Madame B. qui devaient lui être restitués et quant aux modalités pratiques de cette restitution (pièce 5.1.3. du dossier de l'ASBL I. E.).

Ainsi, aux termes de mails des conseils de l'ASBL I. E. du 3 mai 2019 et des conseils de Madame B. du 6 mai 2019, il a finalement été convenu que l'option retenue était de demander à l'ASBL I. E. de

vider l'ancien bureau de Madame B. dans des cartons sous le contrôle d'un huissier de justice, afin que la restitution en tant que telle puisse se dérouler plus tard, à un moment qui agréerait les parties.

Cependant, aux termes de leur mail du 6 mai 2019, les conseils de Madame B. ont indiqué que leur cliente ne supporterait aucun frais y lié.

Malgré cette absence d'accord quant à la prise en charge des frais, les conseils de l'ASBL I. E. ont décidé d'avancer et ont contacté un huissier de justice avec lequel ils avaient l'habitude de travailler.

Celui-ci, le 8 mai 2019, a établi un procès-verbal aux termes duquel il a constaté qu'il était impossible d'inventorier les affaires appartenant à Madame B. . Il s'est dès lors contenté de les emballer dans des Jones et de joindre des photos des biens au procès-verbal de constat (pièce 5.1.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

L'ASBL I. E. sollicite aujourd'hui que Madame B. lui rembourse les frais d'huissier de justice exposés en vue de l'établissement de ce procès-verbal, soit la somme de 1.018 € (pièce 2.3. du dossier de l'ASBL I. E.).

Il ne peut être fait droit à cette demande dès lors que :

- l'ASBL I. E. a pris cette initiative avant d'obtenir un accord de Madame B. quant à la prise en charge, à tout le moins partielle, de ces frais ;
- ces frais se sont révélés totalement inutiles, ainsi qu'il résulte du procès-verbal de (huissier du 8 mai 2019 ;
- ces frais apparaissent particulièrement exorbitants pour des tâches qui n'ont constitué qu'à emballer des biens dans des Jones et prendre des photos de ceux-ci.

3. Quant à la demande de remboursement des dépenses privées faites avec les fonds d'I. E.

97.

L'ASBL I. E. sollicite, en l'occurrence, le remboursement de dépenses qui ont été exposées par Madame B. avec les ressources d'I. E. et qui n'aurait pas été justifiées par les objectifs et activités de l'organisation, en particulier des vols privés aller-retour Bruxelles — Budapest payés avec les fonds de l'ASBL I. E. (pièce 6.15. du dossier de l'ASBL I. E.). La défenderesse sollicite, à cet égard, le remboursement d'un montant de 17.548,32 €.

Il a déjà été expliqué, à ce propos, que Madame B. bénéficiait d'un accord spécifique avec l'ASBL I. E. aux termes duquel celle-ci s'était engagée à lui rembourser quatre tickets d'avion aller-retour Bruxelles-Budapest par an.

Cet arrangement a en effet été confirmé par Monsieur F., Président du conseil d'administration de l'ASBL I. E. lors du recrutement de la demanderesse, par des mails des 13 et 15 décembre 2018 (pièce 15 du dossier de Madame B.). Il résulte également d'un mail du 14 janvier 2013 de Monsieur M. (ancien Président du conseil d'administration de l'ASBL I. E.) (pièce 6.4. du dossier de l'ASBL I. E.).

Par ailleurs, conformément à l'article 2.6 de son contrat de travail, Madame B. avait droit au remboursement de ses frais de délocalisation en Belgique, étant donné qu'elle résidait en Hongrie avant son recrutement.

Comme déjà exposé, Madame B. a été autorisée à utiliser ce budget pour l'achat de billets d'avion en vue de rendre visite à sa famille en Hongrie, ainsi que le confirme un mail de Monsieur W. (ancien membre du conseil d'administration de l'ASBL I. E.) du 7 juillet 2015 (pièce 41 du dossier de Madame B.).

Il n'est pas démontré que les frais dont l'ASBL I. E. demande le remboursement excédaient ceux autorisés par ces accords.

Il ne pourrait dès lors être question de condamner Madame B. à rembourser ces frais.

4. Quant à la demande de paiements de dommages et intérêts pour usage abusif des procédures en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail

4.1. Rappel des principes applicables

98.

En vertu de l'article 6 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur.

A cet effet, les travailleurs doivent en particulier, conformément à leur formation et aux instructions de leur employeur, participer positivement à la politique de prévention mise en oeuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures.

Il y a usage abusif des procédures « lorsque celles-ci sont utilisées dans un but autre que celui établi par la loi, plus précisément lorsqu'il en est fait usage dans le seul but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction alors qu'il n'y avait pas de violence ou harcèlement »⁴⁹.

Cet abus peut donner lieu à des sanctions de droit du travail ou de droit civil, parmi lesquelles l'indemnisation du dommage provoqué par l'abus⁵⁰.

4.2. Application dans le présent cas d'espèce

99.

L'ASBL I. E. estime qu'en l'espèce, les éléments du dossier révèlent un abus des procédures en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail par Madame B. , et ce en vue de se venger de Monsieur L. B. et de se protéger contre le licenciement qu'elle avait très probablement pressenti à la suite de son entretien du 6 décembre 2018.

On n'aperçoit tout d'abord pas en quoi le texte de l'article 6, 7° de la loi du 4 août 1996 précitée ne s'appliquerait pas en cas de plainte déposée auprès du Contrôle du bien-être au travail. En l'espèce, puisque les procédures internes en matière de harcèlement moral au travail n'étaient pas mises en place au sein d'I. E. , Madame B. à du faire appel aux procédures externes, qui apparaissent également visées par l'article 6, 7° de la loi du 4 août 1996.

Le tribunal est particulièrement interpellé par le timing dans lequel est intervenue la plainte de Madame B. .

En effet, le 6 décembre 2018, elle a été invitée à s'expliquer auprès de Monsieur L. B. et des autres membres du comité de direction quant à différents manquements identifiés dans son chef, à savoir la mauvaise gestion de l'association telle qu'établie par le rapport d'audit, des faits d'insubordination, c'est-

⁴⁹ C. trav. Liège, 16 décembre 2014, J.L.M.B., 2015, p. 1270 ; C. trav. Liège, 17 mars 2015, J.L.M.B., 2015, p. 1276

⁵⁰ Trib. trav. Anvers, ter février 2004, Chron. D. S., 2005, p. 468.

à-dire le non- respect des procédures applicables pour prendre des jours de congés, et l'utilisation abusive des fonds de l'association en ayant illicitement fait usage de ses ressources pour financer certains de ses voyages en Hongrie.

Le lendemain de cet entretien, soit le 7 décembre 2018, Monsieur L. B. a convoqué un conseil d'administration extraordinaire pour le 17 décembre 2018, lors duquel il a été statué sur son licenciement.

Il était clair, à ce moment, que Madame B. était sur la sellette et que la question de la rupture de son contrat de travail se posait. Il est par ailleurs évident que Madame B. , bien que n'ayant pas été convoquée pour le conseil d'administration du 17 décembre 2018, a du être informée de sa programmation par les administrateurs avec lesquels elle entretenait de très bonnes relations.

Le dépôt d'une plainte pour faits de harcèlement moral à l'encontre de Monsieur L. B. auprès du Contrôle du bien-être au travail de Bruxelles, le 14 décembre 2018, est particulièrement interpellant dans ce contexte.

Il en va d'autant plus que cette plainte (pièce 18 du dossier de Madame B.) :

- contient des informations totalement fausses, puisque Madame B. y prétend avoir été nommée comme administrateur au sein du conseil d'administration de l'ASBL I. E. ;
- contient des accusations gratuites, non étayées et qui procèdent d'une véritable intention de nuire à l'égard de Monsieur L. B. , comme le fait que « plusieurs femmes ont déjà subi les conséquences de son mauvais esprit discriminatoire, de son attitude déplacée et de son comportement méprisant ».

Le tribunal considère par ailleurs qu'il découle de (ensemble de ce qui précède et des pièces du dossier que Monsieur L. B. ne s'est pas rendu coupable de harcèlement moral au travail à l'égard de Madame B. , au sens de l'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Il en résulte, à l'estime du tribunal, qu'il a il y a bien eu, en l'espèce, usage abusif des procédures en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, qui procède d'une intention de Madame B. de nuire à Monsieur L. B. et de se protéger contre le licenciement qu'elle sentait arriver.

Il convient dès lors de condamner Madame B. au paiement de dommages et intérêts vis-à-vis de l'ASBL I. E. de ce chef. Ceux-ci peuvent être évalués à un montant de 3.500 € ex aequo et bono.

5. Quant à la demande de paiements de dommages et intérêts au titre de dommage réputationnel

100.

Enfin, l'ASBL I. E. estime que Madame B. , à plusieurs reprises, a violé son obligation générale de prudence, ce qui serait constitutif d'une faute au sens de l'article 1382 du Code civil, laquelle lui aurait occasionné un dommage en ce qu'il a été porté atteinte à sa considération, son honneur, sa réputation et sa renommée.

Elle cite tout d'abord un e-mail que Madame B. a envoyé le 7 février 2019 à 277 destinataires étant des contacts privés et des représentants de membres affiliés à l'ASBL I. E. (pièce 6.d. du dossier de Madame B.).

On rappellera qu'à la suite de cet e-mail, l'ASBL I. E. et Monsieur L. B. ont intenté une procédure en référé devant le président du tribunal de première instance francophone de Bruxelles.

Celui-ci, par ordonnance du 12 avril 2019, a déclaré la majorité des demandes de l'ASBL I. E. et Monsieur L. B. non fondées mais a néanmoins ordonné à Madame B. de communiquer à l'ASBL I. E. et à Monsieur L. B. la liste de tous les destinataires (identité de chaque personne + adresse(s) de courrier électronique utilisée(s) pour chacun) de son courrier électronique du 1er février 2019, au plus tard le troisième jour qui suit cela de signification de l'ordonnance, sous peine d'une astreinte de 250 € par jour de retard (pièce 5.2.12. du dossier de l'ASBL I. E.).

Dans l'ordonnance précitée, le président du tribunal de première instance francophone de Bruxelles a estimé qu'il était sans pertinence d'examiner si, en l'espèce, il y avait eu abus de sa liberté d'expression dans le chef de Madame B. par le biais de son mail du 1er février 2019.

Madame B. estime, pour sa part, qu'elle a eu là un comportement parfaitement naturel et mesuré, et n'a nullement insulté I. E. et Monsieur L. B. mais expliqué en toute transparence sa vision des faits, et n'a exprimé que des opinions propres.

Le tribunal considère toutefois, à la lecture du mail litigieux, que divers de ses passages contiennent des propos dénigrants et des accusations infondées à l'encontre du Président du conseil d'administration de l'ASBL I. E. et de celle-ci, auxquels une large publicité a été donnée en les envoyant à pas moins de 277 destinataires directs, sans compter les destinataires indirects auquel ce mail aurait été transféré (c'est le tribunal qui souligne) :

« (...)Tout mon travail et mon dévouement ont été remis en question et menacés au cours de la dernière moitié de l'année et j'ai senti l'automne dernier que la seule mission du Président du Conseil d'administration était de me faire quitter I. E. ou d'imposer une décision de licenciement aux autres membres du Conseil d'administration.

Il y avait d'importantes divergences de vues et de normes éthiques par rapport à l'actuel Président du Conseil d'administration, qui microgérait l'Institut et son personnel et essayait de faire adopter ses décisions qui, je crois, ne servaient pas les intérêts de l'organisation, qui essayait de me forcer à prendre (ou à ne pas prendre) certaines décisions, qui sapait mon autorité et mon prestige et qui diffusait différentes allégations sans fondement dans mon dos en tentant de détruire intentionnellement ma réputation parmi les membres et parmi le personnel.

J'ai dit très clairement, lorsque j'ai pris mes fonctions en des temps difficiles et turbulents, alors qu'I. E. était fortement attaquée par les militants et les médias, que tant que je pourrais renforcer et maintenir la crédibilité d'I. E. en garantissant que tous les scientifiques et l'organisation elle-même auraient un niveau élevé d'intégrité scientifique et assureraient la meilleure qualité possible avec la contribution de nos nombreux scientifiques hautement réputés et avec le soutien fort du Conseil, je serais heureuse de défendre ces valeurs, mais seulement jusque-là. A mon avis cela a été sérieusement menacé et tous les événements qui se sont produits ne sont pas conformes à mes normes éthiques ni aux normes éthiques qu'une organisation professionnelle, comme I. E. devrait avoir.

Il va sans dire que j'engagerai des actions en justice contre le licenciement illégal et que je ne peux pas laisser ma réputation être entachée intentionnellement. (...) »

Ce faisant, Madame B. n'a pas adopté le comportement d'une personne normalement prudente et diligente et a, par conséquent, commis une faute en ternissant la réputation du Président du conseil d'administration de l'ASBL I. E. auprès de (l'ensemble des membres de l'organisation et en mettant en cause ses valeurs.

L'ASBL I. E. allègue par ailleurs à bon droit que cette faute a engendré un dommage réputationnel important dans son chef, puisqu'elle a dû faire face à de nombreux courriels de la part des membres de son organisation, mais également de personnes extérieures à celle-ci, lui demandant des explications sur les propos tenus par Madame B. (voir des exemples dans les pièces 5.2.3. à 5.2.11. du dossier de l'ASBL I. E.).

Nul doute également que la gestion des conséquences de l'e-mail envoyé par Madame B. a dei nécessiter la mobilisation de temps et de ressources qui, par conséquent, n'ont pu être alloués à ses activités. Il faut également rappeler que l'ASBL I. E. a dû tenter une procédure en référé en vue d'obtenir la liste des destinataires du courrier litigieux.

101.

L'ASBL I. E. soutient également le comportement fautif de Madame B. se matérialiserait par le fait qu'elle userait et abuserait de qualificatifs agressifs et déplacés pour qualifier Monsieur L. B. ou son attitude. En outre, Madame B. aurait injustement accusé Monsieur L. B. de faits de harcèlement moral, de faits de discrimination sur base de l'état de santé et de faits de discrimination sur la base du sexe alors qu'aucune suite n'y aurait été donnée par les organes saisis de plaintes à cet égard.

On ne voit toutefois pas le dommage qu'en aurait subi la défenderesse alors que ces propos se cantonnent à un débat purement judiciaire, qui n'implique que les parties et le tribunal. Le seul fait que Madame B. aurait fait parvenir ses conclusions UNIA ne remet pas en cause ce constat, s'agissant d'un organisme public spécialisé dans les questions de discrimination.

102.

L'ASBL I. E. rappelle par ailleurs avoir constaté que, près de 5 mois après son licenciement, Madame B. continuait de se présenter comme « Executive and Scientific Director of I. E. » sur les réseaux sociaux LinkedIn et Researchgate (pièce 5.3.1. du dossier de l'ASBL I. E.).

Si cette attitude n'est pas fautive en soi, ceci pouvant être due à une inattention de l'intéressée, le fait que Madame B. ait persisté à s'arroger des fonctions qu'elle n'avait plus sur des sites publics malgré le mail du 4 avril 2019 des conseils de l'ASBL I. E. (pièce 5.3.2. du dossier de l'ASBL I. E.), et leur mise en demeure du 23 avril 2019 (pièce 5.3.3. du dossier de l'ASBL I. E.), est alors devenu fautif, ceci d'autant plus que, par mail du 13 mai 2019, les conseils de Madame B. ont informé les conseils de l'ASBL I. E. « qu'elle changera son statut LinkedIn dans le courant de cette semaine, dès que son nouveau poste chez son nouvel employeur pourra être officialisé (pièce 5.3.2. du dossier de l'ASBL I. E.), attitude qui doit être considérée comme totalement illégitime.

L'ASBL I. E. invoque enfin le fait que Madame B. a été présentée à la Conférence organisée le 20 novembre 2019 à Bruxelles par EIT Food et par Friends of Europe, en tant que Directeur Exécutif et Scientifique d'I. E. (pièces 5.4.1. et 5.4.2. du dossier de l'ASBL I. E.).

Madame B. affirme que ceci serait le résultat d'un malentendu puisqu'elle aurait assisté à ladite conférence en qualité de représentante de l'Université de Debrecen en Hongrie, et que l'erreur aurait été commise par les organisateurs de la conférence qui l'auraient inscrite en tant que « Directeur Exécutif et Scientifique » d'I. E. . Ceci paraît peu crédible en ce qui concerne une conférence qui a eu lieu 11 mois après le licenciement de Madame B. , et pour laquelle elle a nécessairement dû s'inscrire personnellement.

Il peut effectivement être considéré que de par les attitudes décrites ci-dessus, Madame B. a causé un préjudice à l'ASBL I. E. puisqu'elle a créé la confusion dans l'esprit du public et des participants quant à la personne occupant le poste de Directeur exécutif et scientifique d'I. E. .

103.

L'ASBL I. E. réclame, du chef des fautes précitées, des dommages et intérêts l'encontre de Madame B. , qu'elle évalue ex aequo et bono à 10.000 €, ce qui paraît excessif.

Le tribunal estime que l'ASBL I. E. sera correctement indemnisée du dommage subi par des dommages et intérêts évalués ex aequo et bono à la somme de 5.000 C.

C. QUANT AUX DEPENS

104.

En vertu de l'article 1017 alinéa 2 du Code judiciaire, tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. Toutefois, l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsqu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause⁵¹.

La compensation des dépens est une faculté donnée au juge dont il fait usage de manière discrétionnaire⁵².

105.

Conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire, le montant de base de l'indemnité de procédure pour les litiges évaluables en argent inférieurs à 1 million € mais supérieurs à 500.000 € est de 12.000 €. Le montant maximal de l'indemnité de procédure est de 24.000 €.

Conformément à l'article 1022 du Code judiciaire, à la demande d'une des parties, le juge peut, par décision spécialement motivée, soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi.

Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombante, pour diminuer le montant de l'indemnité ;
- de la complexité de l'affaire ;
- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation.

En l'espèce, tant Madame B. que l'ASBL I. E. sollicitent le montant maximal de l'indemnité de procédure, liquidée à 24.000 €, se fondant notamment sur la complexité de l'affaire.

Le tribunal estime en effet que cette complexité est patente au vu de la longueur des conclusions des parties et du volume de leurs dossiers de pièces. Il convient dès lors de fixer l'indemnité de procédure à 24.000 €.

Madame B. n'explique en effet pas en quoi serait justifiée sa demande que, si elle était déboutée de son action, il conviendrait alors d'appliquer l'indemnité de procédure de base, à savoir 12.000 €.

106.

En l'espèce, Madame B. n'obtient que très partiellement gain de cause en ce qui concerne ses demandes principales. Celles-ci sont en effet toutes déclarées non fondées hormis sa demande d'indemnité complémentaire de préavis (partiellement fondée), sa demande d'intérêts de retard et sa demande de délivrance de documents sociaux.

De son côté, l'ASBL I. E. voit trois de ses cinq demandes reconventionnelles déclarées fondées.

Il convient par conséquent de condamner Madame B. à 2/3 des dépens de l'instance, soit la somme de 16.000 € à titre d'indemnité de procédure, et de lui délaisser ses propres dépens, en ce compris les frais de citation et de mise au rôle.

⁵¹ Cass., 19 janvier 2012, Juportal

⁵² Cass., 18 décembre 2008, n° C.08.0334.F, Juportal

D. QUANT A L'EXECUTION PROVISOIRE DU JUGEMENT

107.

Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge, d'office ou à la demande d'une des parties, en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de (article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une (article 1397, alinéa 1er, du Code judiciaire).

L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit.

Elle se poursuit sans caution si le juge ne l'a pas ordonnée et sans préjudice des règles du cantonnement (article 1398 du Code judiciaire).

L'exécution du jugement est suspendue pendant le délai dans lequel l'opposition ou l'appel peut être formé (article 1399, alinéa 2, du Code judiciaire).

Le juge peut subordonner l'exécution provisoire à la constitution d'une garantie qu'il détermine et dont il fixe, s'il y a lieu, les modalités (article 1400, § 1er, du Code judiciaire).

Le débiteur sur qui une saisie a été faite ou permise à titre conservatoire, peut, en tout état de cause, libérer les avoirs sur lesquels elle porte ou faire obstacle à la saisie, en déposant, soit à la Caisse des dépôts et consignations, soit aux mains d'un séquestre agréé ou commis, un montant suffisant pour répondre de la créance en principal, intérêts et frais (article 1403 du Code judiciaire).

Sauf s'il s'agit d'une créance de caractère alimentaire, la même faculté de libération est, selon les mêmes modes, conditions et procédure, réservée au débiteur condamné en vertu d'une décision judiciaire exécutoire frappée d'opposition ou d'appel, comme aussi lorsqu'une surséance aux poursuites a été ordonnée.

Il résulte de ces dispositions que :

- l'exécution provisoire est généralisée ;
- hormis un nombre limitatif d'affaires énumérées, l'appel n'a d'effet suspensif que si le juge le précise expressément ;
- la faveur du législateur à l'égard du principe de l'exécution provisoire nonobstant appel est nette, de sorte que l'exception doit rester confinée à des cas rares ;
- le cantonnement peut toujours être opposé au créancier qui se prévaut de l'exécution provisoire assortissant une condamnation à payer une somme d'argent, à moins qu'il ne soit écarté de plein droit ou par le juge dans les conditions strictes de l'article 1406 du Code judiciaire.

108.

L'ASBL I. E. sollicite expressément que le jugement à intervenir ne soit pas déclaré exécutoire par provision, arguant qu'une telle mesure ne peut être imposée que dans des circonstances exceptionnelles pour des raisons mûrement réfléchies.

Une telle motivation revient en réalité à appliquer l'article 1398 du Code judiciaire, dans sa version antérieure au 1er novembre 2015, contre le vœu du législateur de la loi du 19 octobre 2015 modifiant le droit de la procédure civile et portant des dispositions diverses en matière de justice (article 41).

L'exécution provisoire est en effet devenue la règle et est de droit sans motivation particulière.

L'ASBL I. E. se contente d'affirmer qu'il n'existe en l'espèce pas le moindre indice de la voir se dérober à l'exécution de la condamnation qui serait, le cas échéant, prononcée à sa charge, ou de douter de sa solvabilité. Elle n'apporte toutefois aucune preuve quant à sa santé financière.

Elle ne prétend par ailleurs pas qu'il existerait un risque que madame B. ne soit pas en mesure de rembourser les sommes qui lui seraient versées.

Il n'y a dès lors pas lieu d'écarter le principe de l'exécution provisoire.

L'ASBL I. E. sollicite en tout état de cause que le jugement l'autorise à recourir au cantonnement.

Le cantonnement reste de droit en sorte chacune des parties pourra l'opposer à l'autre si cette dernière se prévaut du caractère exécutoire du jugement. Madame B. se contente en effet, à cet égard, d'affirmer qu'I. E. ne démontrerait pas qu'elle ne serait pas en mesure de rembourser les sommes dues en cas de réformation en appel, ce qui ne constitue pas un motif valable pour exclure le cantonnement.

Le tribunal confirme dès lors l'exécution provisoire nonobstant appel et sans garantie sans exclure pour autant la faculté de cantonnement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL, STATUANT CONTRADICTOIREMENT,

Déclare les demandes de Madame B. recevables et partiellement fondées, dans la mesure décrite ci-après ;

Ecarte les pièces n° 7.10, 9.1 et 9.2 du dossier de l'ASBL I. E. ;

Condamne l'ASBL I. E. à payer à Madame B. les montants suivants :

- 82.454,89 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à augmenter des intérêts moratoires et des intérêts judiciaires au taux légal à dater du 21 décembre 2018, ces intérêts étant capitalisés au 21 décembre 2019 ;
- 300,62 € nets à titre d'intérêts de retard quant à l'indemnité compensatoire de préavis déjà versée ;

Condamne l'ASBL I. E. à remettre à Madame B. les documents sociaux rectifiés en tenant compte de l'indemnité qui lui est due, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard à l'issue d'une période de 2 semaines prenant cours à dater de la signification du présent jugement ;

Déboute Madame B. du surplus de ses demandes ;

Déclare les demandes reconventionnelles de l'ASBL I. E. recevables et partiellement fondées, dans la mesure décrite ci-après ;

Condamne Madame B. à restituer à l'ASBL I. E. l'Iphone, l'Ipad et l'ordinateur portable HP avec clavier hongrois appartenant à cette dernière ;

Condamne Madame B. à payer à l'ASBL I. E. les montants suivants :

- 3.500 € à titre de dommages et intérêts du chef d'usage abusif des procédures en matière de violence et harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts au titre de dommage réputationnel ;

Condamne Madame B. à 2/3 des dépens de l'instance, soit 16.000 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif l'aide juridique de deuxième ligne (article 4, § 2, alinéa 3 de loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne) ;

Lui délaisse ses propres dépens, en ce compris les frais de citation et de mise au rôle

Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'écarter le principe de l'exécution provisoire du jugement et confirme la possibilité de cantonnement.

Ainsi jugé par la 3e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles á laquelle étaient présents et siégeaient :

JEROME CLAESSENS, Juge,
NATHALIE PIERRET, Juge social employeur,
JEAN-GERARD CLOSSET, Juge social employé,

Et prononcé en audience publique du 19-04-2021 laquelle était présent :

JEROME CLAESSENS, Juge
Assisté par Olivier Sibelle, greffier