

état n° 1

**TRIBUNAL DU TRAVAIL FRANCOPHONE
DE BRUXELLES**

2^e chambre - audience publique du 15 JUIN 2015

JUGEMENT

R.G. n° 13/5499/A et n° 14/975/A

Aud. n° 13/7/17/003

Contrat de travail - employé

Rép. n° 15/

011049

Contradictoire définitif - jonction

EN CAUSE :

Madame A D ,
domiciliée ,
partie demanderesse, comparaisant en personne assistée par Me Etienne PIRET,
avocat, dont le cabinet est sis Rue Antoine Dansaert, 92 à 1000 Bruxelles;

CONTRE :

, en abrégé A ,
inscrite auprès de la Banque carrefour des entreprises sous le numéro ,
dont le siège social est situé ,
partie défenderesse, comparaisant par Me Olivier RIJCKAERT et Me Nicolas
TANCREDI, avocats, dont le cabinet est sis Avenue Louise, 65/11 à
1050 Bruxelles ;

* * *

Vu le Code judiciaire ;

Vu la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire ;

I. La procédure

La procédure a été introduite par une requête contradictoire enregistrée au greffe le 19.04.2013.

Une deuxième requête a été enregistrée le 24.01.2014.

Deux ordonnances de mise en état et de fixation ont été prises, respectivement, les 03.09.2013 et 15.04.2014, entérinant les calendriers d'échange des conclusions déterminés par les parties conformément à l'article 747, § 1^{er} du Code judiciaire.

Les dernières conclusions de synthèse ont été déposées :

- pour la partie demanderesse le 29.07.2014,
- pour la partie défenderesse le 02.03.2015.

Les parties ont comparu et ont été entendues à l'audience publique du 20.04.2015, à laquelle elles n'ont pu se concilier. M. Luc-François Falmagne, premier substitut de l'Auditeur du travail, a rendu un avis oral dans le cadre des demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, auquel la partie demanderesse a répliqué.

Les dossiers ont été pris en délibéré le 20.04.2015.

II. Les demandes

Par le dispositif de ses conclusions de synthèse, Mme D demande au Tribunal :

1° de condamner l'A à lui payer sommes suivantes en principal, majorées d'intérêts de retard:

a) la somme de 76.738,00 EUR ,00 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,

b) la somme de 38.368,98 EUR à titre d'indemnité prévue l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination », du chef de son licenciement en date du 3 décembre 2012,

c) « la somme provisionnelle de 25.000,00 EUR à titre d'indemnités prévues par l'article 119.6 de la loi du 3 juillet 1978 et/ou d'indemnités forfaitaires prévues à l'article 4 (dernier alinéa) de l'avenant n° 1 au contrat de travail du 26 juin 2000 et/ou de dommages et intérêts du chef de la non révision du montant forfaitaire prévu par cette disposition et/ou d'indemnisation des préjudices subis par la concluante du chef des infractions pénales commises par la défenderesse du chef de défaut de règlement à la concluante de montants dus à celle-ci au titre de remboursement de frais inhérents au travail à domicile, sous réserve de majorations en cours d'instance »,

d) « la somme provisionnelle de 5.000,00 EUR à titre d'arriérés de rémunération (sensu lato) (en ce compris à titre de salaires, de sursalaires, de

pécules de vacances et de rémunération de jours fériés) et/ou ex delicto à titre de dommages et intérêts du chef des préjudices subis par la requérante à raison du défaut de règlement des dites rémunérations, sous réserve de majorations en cours d'instance »,

e) 1 EUR à titre provisionnel « du chef de toutes autres sommes dues à la concluante à quelque titre que ce soit / du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou (ex-delicto) du chef d'infractions le cas échéant à identifier comme commise par la citée et causant ou ayant causé préjudice à la concluante, sous réserve de majorations en cours d'instance ... »,

2° de condamner l'A à lui délivrer une fiche de rémunération modifiée du chef des prestations de travail réellement accomplies, du chef de chaque mois durant lesquels des prestations non rémunérées ont été exécutées, à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour et par document, à dater de la signification du jugement à intervenir ;

3° de condamner l'A à lui payer les sommes suivantes en principal, majorées d'intérêts de retard:

a) la somme de 38.368,98 EUR à titre d'indemnité prévue l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination », « à raison de la discrimination du chef de l'état de santé actuel et/ou futur de la concluante opéré au terme et à raison de la rupture du contrat de travail de la concluante en date du 29 novembre 2013 »,

b) la somme de 38.368,98 EUR à titre d'indemnité prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail ou, à tout le moins, à titre d'indemnité équivalente à celle-ci, « du chef du licenciement de la concluante en date du 29 novembre 2013 »,

« ou, subsidiairement, avant dire droit, conformément à l'article 26 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 « sur la Cour Constitutionnelle » : poser à la Cour Constitutionnelle la question préjudicielle suivante :

'L'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, tel qu'applicable entre le 8 juillet 2013 et le 1er janvier 2014, viole-t-il les articles 10 et/ou 11 de la Constitution en ce qu'il ne s'applique qu'aux ouvriers et non aux employés ?'

et surseoir à statuer pour le surplus dans l'entre-temps s'agissant de cette demande de la concluante »,

d) la somme provisionnelle de 1,00 EUR « à titre d'indemnisation du préjudice subi et à subir par la concluante du chef de la violation par la citée,

à l'occasion du licenciement de la concluante le 4 décembre 2012, de l'obligation pesant sur la défenderesse d'entendre préalablement la requérante en ses explications éventuelles au regard du motif de la rupture du contrat de travail, sous réserve de majorations en cours d'instance »,

e) la somme provisionnelle de 1,00 EUR « à titre d'indemnisation du préjudice subi et à subir par la concluante du chef de la violation par la défenderesse, à l'occasion du licenciement de la requérante le 29 novembre 2013, de l'obligation pesant sur la défenderesse d'entendre préalablement la concluante en ses explications éventuelles au regard du motif de la rupture du contrat de travail, sous réserve de majorations en cours d'instance »,

f) la somme provisionnelle de 1,00 EUR « à titre d'indemnisation du préjudice subi et à subir par la concluante du chef de la violation par la citée, à l'occasion du licenciement de la requérante le 29 novembre 2013, de l'obligation pesant sur la défenderesse, de l'obligation pesant sur la défenderesse d'informer préalablement la concluante que le dit licenciement était envisagé et des motifs qui conduisaient à l'envisager, sous réserve de majorations en cours d'instance »,

g) la somme provisionnelle de 1,00 EUR « à titre d'indemnisation du préjudice subi et à subir par la concluante du chef de la violation par la défenderesse, à l'occasion du licenciement de la concluante le 4 décembre 2012, de l'obligation pesant sur la défenderesse, de l'obligation pesant sur la défenderesse d'informer préalablement la concluante que le dit licenciement était envisagé et des motifs qui conduisaient à l'envisager »,

h) la somme provisionnelle de 1,00 EUR « à titre d'indemnisation du préjudice matériel et moral subi et à subir par la concluante à raison du caractère abusif de son licenciement en date du 29 novembre 2013, sous réserve de majorations en cours d'instance »,

i) la somme provisionnelle de 231,99 EUR « à titre de rémunération du jour férié de Noël 2013 (25 décembre 2013), sous réserve de majorations en cours d'instance »,

j) 1 EUR à titre provisionnel « du chef de toutes autres sommes dues à la concluante à quelque titre que ce soit / du chef de quelque cause généralement quelconque, en ce compris à titre d'arriérés de rémunération et/ou (ex-delicto) du chef d'infractions le cas échéant à identifier comme commise par la citée et causant ou ayant causé préjudice à la requérante, sous réserve de majorations en cours d'instance, ... »,

4° de « condamner la défenderesse à délivrer à la concluante un C4 modifié compte tenu du jugement à intervenir, à peine d'une astreinte de 25,00 EUR par jour et par document, à dater de la signification du jugement à intervenir »,

5° de condamner la défenderesse aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue par l'article 1022 du Code Judiciaire (soit 5.500 €) et aux intérêts judiciaires à valoir sur ce dépens, au taux de l'intérêt légal, à dater du prononcé du jugement à intervenir,

6° de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision avec exclusion de la faculté de cantonnement.

III. Les faits

Les principaux faits de la cause, tels qu'ils se dégagent des dossiers et des conclusions des parties, peuvent être résumés comme suit.

Le 1^{er} octobre 1987, Mme D entre au service de l'A en qualité de « traducteur-interprète » dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle intègre le département « Traduction » qui compte alors trois travailleurs (Mme E H et M. N N , outre la demanderesse).

Le 26 novembre 2012, Mme D écrit au directeur de la communication de l'A , F C , un courriel dans lequel elle fait état de ses ennuis de santé :

« Bonjour F ;

J'ai essayé de te joindre par téléphone vendredi dernier , mais C: m'a informée que tu étais absent.

La charge de travail pour les traductions vers le français est très importante et j'arrive à peine à suivre. A cela s'ajoute que j'ai des ennuis de santé contraignants depuis plus d'une semaine. J'en avais déjà informé C: la semaine dernière pour qu'elle puisse prendre les devants.

Je suis dans une période où j'ai des traitements à suivre en hôpital de jour le matin très tôt. Je continue pourtant mon boulot toute la journée, mais ce n'est pas toujours facile.

Demain, mardi, il y a conseil fédéral et assemblée générale le soir. Il m'est totalement impossible d'assurer cela vu mon état (voir certificat médical en annexe, uniquement pour les déplacements et l'interprétation simultanée).

Je voudrais d'ailleurs te rencontrer prochainement à ce sujet.

Pour l'instant, je suis en train de traduire un long texte pour demain avant-midi au plus tard pour I (pour le CF de demain).

C'est urgence sur urgence, mais ce sera fait.

Même si je n'avais pas eu d'ennuis de santé, il me serait totalement impossible de préparer l'interprétation de ces deux réunions encore en plus par manque de temps.

Puis-je te demander d'urgence ton intervention pour organiser l'interprétation des deux réunions de demain ensemble avec E et N ?

Il n'y a aucune demande de traduction de leur côté depuis plusieurs jours et il n'y avait pas comité directeur la semaine dernière. Cela doit donc être certainement possible. J'ai demandé à C d'avertir dès la semaine passée. Comment en arrive-t-on d'ailleurs à une telle répartition du travail alors que les travaux urgents ne manquent vraiment pas ?

Aucune aide spontanée non plus. Ce problème ne cesse de se répéter. D'un côté tout et de l'autre côté rien du tout. Si on continue ainsi, je risque de 'craquer' tout à fait.

A l'occasion, d'autres points devraient d'ailleurs aussi être élucidés.

Merci d'avance pour ton intervention.

Si tu as des questions, n'hésite pas à me contacter par téléphone (0478/360074 ou 067/636576) Ne pas forwarder ce mail stp Bonne journée,

A ».

Le 3 décembre 2012, l'A notifie par courrier recommandé à Mme D son licenciement moyennant un préavis à prester d'une durée de 18 mois prenant cours le 1er janvier 2013.

Par courrier du 18 décembre 2012, le conseil de Mme D fait valoir l'insuffisance du préavis notifié, l'existence d'heures supplémentaires non payées ainsi que des arriérés de frais liés au travail à domicile.

En outre, il écrit que « (...) ayant constaté être atteinte d'une maladie grave sans que celle-ci accuse actuellement quelque répercussion sur la qualité et la fiabilité de ses prestations de travail, elle s'en est ouverte à vous et a sollicité de pouvoir rencontrer Monsieur F C (Directeur de la Communication) et Monsieur G H (Directeur Général) », et que « manifestement en réaction à cette démarche/à cette information (communiquée par ma cliente par souci d'honnêteté à l'égard de son employeur), par lettre de ce 3 décembre 2012, vous lui avez notifié congé moyennant préavis de 18 mois prenant cours le 1er janvier 2013 ».

Le 31 janvier 2013, le conseil de l'A lui répond en ces termes :

« (...)

1.

Dans le cadre de la fermeture de son département « Traductions », notre cliente a notifié à votre cliente un préavis à prester d'une durée de 18 mois. Votre cliente estime cette durée de préavis insuffisante.

Notre cliente ne partage pas ce point de vue et s'en tient à la durée du préavis qu'elle a notifié. Il appartient à votre cliente, le cas échéant, de faire trancher cette question par le tribunal du travail.

2.

Votre cliente affirme par ailleurs que son licenciement serait lié à son état de santé et aurait donc été opéré en violation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Ceci est tout-à-fait inexact : le licenciement de votre cliente intervient dans le cadre de l'arrêt définitif de toutes les activités de traduction au sein de l'A. Vous noterez à cet égard que les deux autres travailleurs faisant partie du département « Traductions » font également l'objet d'un licenciement. L'une des travailleuses bénéficiant de la protection spéciale organisée par la loi du 19 mars 1991 en raison de sa qualité de déléguée des travailleurs, notre cliente a sollicité la levée de sa protection pour raisons d'ordre économique ou technique.

Vous trouverez en annexe à la présente copie du courrier adressé au CNT à cet égard (la commission paritaire dont relève l'APB ne fonctionnant pas à l'heure actuelle).

Dans cette mesure, il est incontestable que le licenciement de votre cliente est motivé par des raisons tout-à-fait étrangères à son état de santé actuel ou futur. Celle-ci ne peut donc prétendre à l'indemnité spéciale qu'elle postule.

3.

Enfin, s'agissant des arriérés de frais de bureau postulés par votre cliente, la demande formulée n'est pas suffisamment précise. Il appartient à Madame D. de l'explicitier davantage, de manière chiffrée et documentée, afin que notre cliente puisse l'examiner.

(...) ».

Le 4 mars 2013, le conseil de Mme D. adresse un nouveau courrier au conseil de l'A. dans lequel il réitère ses revendications.

Le 7 mars 2013, le conseil de l'A. lui répond qu'elle maintient sa position.

Le 19 avril 2013, Mme D. dépose sa première requête au greffe du Tribunal.

Le 29 novembre 2013, l'A. décide de mettre un terme à la prestation du préavis et au contrat de travail de Mme D. avec effet immédiat. Elle lui notifie cette rupture, ainsi que le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant au solde de la rémunération jusqu'à l'expiration du préavis restant à courir, soit un montant de 70.343,13 € brut.

Le 24 janvier 2014, Mme D. introduit sa deuxième requête.

IV. Discussion

Les deux litiges seront joints en raison de leur connexité.

- *L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire*

L'A a licencié Mme D moyennant un préavis d'une durée de 18 mois, qui a pris cours le 1^{er} janvier 2013. Le 4 novembre 2013, l'A a notifié à Mme D la fin de la prestation de son préavis avec effet immédiat. L'A lui a dès lors payé le solde de l'indemnité compensatoire restant dû, soit un montant de (115.106,94 € (correspondant à 18 mois de préavis) – 44.763,81 € (correspondant à 7 mois de prestations)) = 70.343,13 € brut.

Mme D estime toutefois que le préavis convenable devrait être fixé à 30 mois.

En fonction de la législation applicable à la date du licenciement, la durée du préavis convenable doit être déterminée, « *eu égard à la possibilité existant pour l'employé de trouver rapidement un emploi adéquat et convenable, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de ses fonctions et de sa rémunération, en fonction des éléments propres à la cause* » (cfr notamment, Cass. 2 décembre 2002, S.02.0060.N ; Cass. 4 février 1991, *Pas.*, I, p. 536 ; Cass. 3 février 1986, *J.T.T.* 1987, p. 58 ; Cass. 17 septembre 1975, *Pas.* 1976, I, p. 76).

Compte tenu de son âge (47 ans et 8 mois), de son ancienneté (25 ans et 2 mois), de sa rémunération annuelle (70.000,00 € brut) et de sa fonction (traducteur), le Tribunal fixe le délai de préavis à 25 mois.

Compte tenu des 18 mois déjà pris en compte, Mme D a droit à une indemnité complémentaire égale à 7 mois de rémunération, soit 44.763,81 € brut.

Pour le surplus, Mme D n'établit pas que certains avantages acquis en vertu du contrat de travail n'auraient pas été pris en considération dans le calcul de sa rémunération de référence.

- *Les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations*

La loi du 10 mai 2007 prohibe notamment toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état de santé actuel ou futur de la personne à l'occasion de la rupture des relations de travail (art. 4, 4°, 5, § 2, 3° et 14). Lorsqu'une personne invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une telle discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination (art. 28). En cas de discrimination, la victime peut réclamer soit une somme forfaitaire équivalant à six mois de rémunération, soit l'indemnisation du dommage réellement subi (art. 18).

Mme D , qui a opté pour l'indemnisation forfaitaire, estime qu'elle a été licenciée pour des motifs liés à son état de santé. Elle s'étonne du court laps de temps entre sa lettre du 26 novembre 2012 faisant part de la dégradation de son état de santé et son licenciement intervenu le 3 décembre 2012. Elle estime que cette chronologie laisse présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé, prohibée par la loi anti-discrimination du 10 mai 2007.

En isolant totalement cet échange de correspondances des autres éléments du dossier, la chronologie mise en évidence par Mme D pourrait effectivement apparaître comme un indice de discrimination.

Tel n'est cependant pas le cas, étant donné que l'employeur prouve de façon certaine qu'il a supprimé son département de traduction et qu'il a licencié à la même époque les trois travailleurs qui y étaient occupés, dont la demanderesse.

Ceci est établi à suffisance par les pièces suivantes :

- le courrier recommandé du 3 décembre 2012 notifiant à M. N , collègue de la demanderesse, son licenciement moyennant un préavis de 9 mois (pièce 5 de l'A),
- le courrier recommandé du 14 décembre 2012 au président du CNT sollicitant la reconnaissance des raisons d'ordre économique et technique liées à la fermeture du service de traduction en vue du licenciement de Mme E H , membre du Conseil d'Entreprise de l'A (pièce 6),
- la communication faite à ce sujet le 3 décembre 2012 au Conseil d'entreprise (pièce 15) ainsi qu'à l'ensemble du personnel (pièce 16).

Il n'est pas crédible de soutenir que la fermeture de ce département aurait pour origine l'état de santé de la demanderesse.

La circonstance, mise en avant par Mme D , que les deux autres travailleurs de ce département ont, après leur licenciement, continué à prêter pour A sous statut d'indépendant, ne permet pas davantage de présumer l'existence d'une quelconque discrimination étant donné que l'A a fait la même proposition de collaboration indépendante à Mme D , ce qui n'est d'ailleurs pas contesté.

Ne constituent pas davantage des indices de discrimination :

- le fait que les deux collègues de la demanderesse ont été licenciés moyennant une indemnité compensatoire de préavis négociée et sans devoir prêter de préavis,
- le fait que Mme D n'ait pas dû prêter la fin de son préavis, l'employeur ayant préféré lui verser une indemnité couvrant la durée du préavis restant à courir.

En l'absence de faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, l'employeur n'a pas à prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

La demanderesse ne prouve pas que la décision de la licencié puis celle de ne pas lui faire prester la fin du préavis seraient liées de quelque manière que ce soit à son état de santé.

Les demandes sont donc non fondées en ce qu'elles se fondent sur la loi anti-discrimination.

- ***Le remboursement de frais inhérents au travail à domicile***

Mme D effectue une partie de son travail à domicile. Elle réclame des arriérés de remboursement de frais inhérents à ce travail à domicile, pour les périodes suivantes :

- du 1^{er} janvier 1998 (date d'entrée en vigueur des articles 119.4 à 119.6 de la loi du 3 juillet 1978) au 26 juin 2000 dans la mesure où, pour cette période, le remboursement d'une indemnité de frais liés au travail à domicile, tel que prévu à l'article 119.4 de la loi du 3 juillet 1978, n'a pas été prévu ;
- aucun arriéré pour la période entre le 26 juin 2000 et le 27 septembre 2000 n'est sollicité. Mme D reconnaît en effet que cette période est couverte par l'article 4 de l'avenant n° 1 au contrat de travail signé entre les parties le 26 juin 2000, qui prévoit le paiement d'une indemnité forfaitaire de frais liés au travail à domicile d'un montant de 3.000,00 FB soit 74,37 € ;
- des arriérés sont toutefois réclamés pour la période entre le 27 septembre 2000 et le 29 novembre 2013 (date de la fin de son contrat de travail) dans la mesure où l'indemnité forfaitaire susmentionnée n'aurait régi qu'une période de trois mois à dater de son adoption (entre le 26 juin 2000 et le 27 septembre 2000).

Sur base de ces éléments, Mme D sollicite le paiement d'une somme qu'elle évalue à titre provisionnel à un montant de 25.000,00 €.

En vertu de l'article 119.4, § 2, de la loi du 3 juillet 1978, en cas de travail à domicile, le contrat de travail doit mentionner « *le remboursement des frais inhérents au travail à domicile* ». A défaut, l'article 119.6 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit que « *un forfait de 10 % de la rémunération sera dû au titre de remboursement des frais inhérents au travail à domicile, à moins que le travailleur prouve à l'aide de pièces justificatives que les frais réels sont supérieurs à 10 % de la rémunération* ».

L'avenant n° 1 au contrat de travail du 26 juin 2000 prévoyait, en son article 1^{er}, que Mme D effectue le travail de traduction à domicile pour une période temporaire de 6 mois, qui fut ensuite renouvelée. Il était en outre prévu que l'employeur verserait « *une indemnité forfaitaire pour la ligne téléphonique du PC (y compris les frais de téléphone et de fax), l'électricité, le chauffage, etc. d'un montant de 3.000 FB par mois* », et que « *ce montant sera revu après trois mois en fonction de frais réels* » (article 4).

Le contrat de travail mentionnait donc le remboursement des frais inhérents au travail à domicile conformément à l'article 119.4, § 2, de la loi du 3 juillet 1978.

Pour la période antérieure au 26 juin 2000, la demande n'est pas fondée dans la mesure où le travail à domicile n'a débuté qu'à cette date.

Pour la suite, Mme D. ne démontre pas l'existence d'une différence entre les montants perçus à titre d'indemnité forfaitaire et les montants qu'elle aurait réellement supportés.

Le Tribunal constate par ailleurs :

- que Mme D. réclamait à son employeur le remboursement de frais réels par l'introduction de notes de frais qui concernaient notamment le remboursement de ses frais de déplacement mais également le remboursement de frais relatifs à des fournitures de bureau et de frais de communication (pièce 22 de l'A),
- qu'elle n'explique à aucun moment pourquoi elle n'a jamais sollicité l'adaptation du montant forfaitaire initial de 3.000 BF.

La demande n'est donc pas fondée.

- ***Arriérés de rémunération***

Mme D. soutient avoir régulièrement presté de nombreuses heures supplémentaires (dont notamment de nuit), sans en être rémunérée ou à tout le moins sans en être rémunérée correctement.

Il appartient au travailleur de prouver les heures supplémentaires dont il réclame le paiement (C. trav. Liège, 18 janvier 1995, *Chron. D.S.*, 1997, 132 ; C. trav. Mons, 10 avril 2000, *J.T.T.*, 2000, 375 ; C. trav. Bruxelles, 12 décembre 2012, *J.T.T.*, 2013, 126).

Mme D. ne démontre pas la réalité ni l'étendue des heures supplémentaires non rémunérées ou non correctement rémunérées qu'elle invoque. Le fait qu'elle ait accepté de participer à quelques réunions par an au cours de sa carrière ne suffit pas, en soi, à établir l'existence d'arriérés de rémunération.

Mme D. n'établit pas l'existence d'autres arriérés de rémunération ou de sommes dues à quelque titre que ce soit.

Cette demande est non-fondée, y compris en ce qui concerne la délivrance de fiche de rémunération modifiée.

- ***Licenciement abusif***

Mme D sollicite la condamnation de l'A au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif. Elle estime que le licenciement du 29 novembre 2013 ne serait pas justifié au regard de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978. Elle se réfère à cet égard à l'arrêt du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle qui consacre selon elle « *que, à peine de violation des articles 10 et 11 de la Constitution, l'harmonisation (totale) des statuts des ouvriers et des employés devait être opérée pour le 8 juillet 2013 au plus tard* ».

Outre le fait que l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, sur lequel la Cour constitutionnelle ne s'est pas prononcée dans son arrêt du 7 juillet 2011, ne s'appliquait qu'aux ouvriers, il est manifeste que le licenciement de Mme D n'a rien d'abusif dans la mesure où il est établi que l'A a procédé à une restructuration en supprimant son département Traduction, ce qui a impliqué le licenciement des trois employés qui en faisaient partie.

En l'absence de tout caractère abusif, il n'y a pas lieu de poser une question préjudicielle à la Cour constitutionnelle, la réponse à la question libellée par la demanderesse n'étant pas utile à la solution du litige (art. 26, § 2, al. 3 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle).

Pour le surplus, aucun élément du dossier ne laisse apparaître que l'employeur aurait détourné son droit de licencier de sa finalité économique et sociale, que ce soit à l'occasion du licenciement du 3 décembre 2012 ou de la décision relative à la fin du préavis.

- ***Manquements à l'obligation d'audition et d'information préalables quant à la motivation du licenciement***

La demanderesse invoque la « *violation de l'obligation de motivation du licenciement, violation de l'obligation d'audi alteram partem et de l'article 6 de la Convention Européenne de Sauvegarde des droits de l'Homme* ».

Ce moyen n'est pas fondé.

L'employeur n'est pas une autorité administrative et n'a pas licencié la demanderesse pour des motifs liés à sa conduite ou à ses prestations mais pour des motifs qui sont liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise, dont il a pu établir la réalité. Il n'était donc pas tenu d'entendre préalablement l'intéressée ni de l'informer des motifs pour lesquels il envisageait de la licencier. Il n'était pas non plus soumis à l'obligation de motivation formelle du licenciement.

La référence faite par Mme D à l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 10 juillet 2012 *K.M.C. c/ Hongrie* (n° 19544/11) n'est pas pertinente

car, contrairement à la requérante dans cette affaire, Mme D. ne s'est pas trouvée dans l'impossibilité de former un recours judiciaire contre son licenciement.

De plus, même dans l'hypothèse où un travailleur est licencié en méconnaissance de l'obligation d'audition préalable ou de motivation, encore ne peut-il exiger indemnisation qu'à condition de démontrer que cette faute lui a causé un préjudice distinct du préjudice résultant du licenciement lui-même. En effet, l'indemnité compensatoire de préavis est destinée à couvrir de manière forfaitaire tout le préjudice, tant matériel que moral, qui découle de la rupture irrégulière du contrat de travail (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, p. 494 ; Cass., 7 mai 2001, *J.T.T.*, p. 410, C. trav. Bruxelles, 8 janvier 2013, *J.T.T.*, 2013, p. 228-230). Or, Mme D. ne prouve aucun dommage quelconque en lien avec le moyen qu'elle invoque.

Les demandes fondées sur cette absence d'audition ou d'information préalable sont non fondées, tant en ce qui concerne le licenciement du 3 décembre 2012 que la décision relative à la fin du préavis.

- ***La rémunération du 25 décembre 2013 (jour férié)***

La rémunération du jour férié du 25 décembre 2013 ayant été payée (pièce 14 de l'A), cette demande n'est pas fondée.

- ***Les demandes d'1 EUR à titre provisionnel « du chef de toutes autres sommes dues à la concluyente à quelque titre que ce soit / du chef de quelque cause généralement quelconque ... ».***

Ces chefs de demandes n'ont pas été précisés et seront déclarés non fondés.

- ***Documents sociaux***

Il n'y a pas lieu de condamner l'employeur sous peine d'astreinte à délivrer un formulaire C4 rectifié, le présent jugement pouvant, le cas échéant, tenir lieu de rectificatif (C. trav. Bruxelles, 5 octobre 2011, RG n° 2011/AB/668).

La demanderesse ne précisant pas de quels autres documents sociaux elle demande la délivrance, cette demande sera déclarée non fondée.

- ***Dépens***

Mme D. a liquidé ses dépens à la somme de 5.500*€ qui représente l'indemnité de procédure de base pour les demandes dont le montant se situe entre 100.000 € et 250.000 €. La défenderesse les a quant à elle liquidés à la somme de 3.300 €.

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

Etant donné que seul un chef de demande est déclaré fondé, qu'il ne l'est en outre que partiellement, et que Mme D succombe sur l'ensemble de ses autres chefs de demande, lesquels sont particulièrement nombreux, le Tribunal compensera les dépens en réduisant à 2.750 l'indemnité de procédure revenant à la demanderesse.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL,

Statuant après un débat contradictoire,

Sur avis conforme du ministère public quant à l'application de la loi du 10 mai 2007 rendant à lutter contre certaines formes de discriminations,

Décide de joindre les requêtes,

Condamne A à payer à Mme A D la somme de 44.763,81 € (brut) à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, sous déduction des retenues sociales et fiscales, majorée des intérêts de retard au taux légal à dater du 3 décembre 2012,

Déclare les autres demandes de Mme D non fondées,

Condamne la partie défenderesse à l'indemnité de procédure, réduite d'office après compensation à 2.750 €, et majorée des intérêts judiciaires au taux légal à dater du prononcé du jugement.

Ainsi jugé par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles où
siégeaient :

M. J. MARTENS,
M. P. JACQUES,
Mme C. ADAM,

Juge,
Juge social employeur,
Juge social employé,

et prononcé à l'audience publique du **15 JUIN 2015** à laquelle était
présent :

M. J. MARTENS, Juge,
assisté de Mme M. COMPS, Greffier délégué.

Le Greffier délégué,

Les Juges sociaux,

Le Juge.

M. COMPS/

M. JACQUES

C. ADAM

J. MARTENS

