# Tribunal du Travail: Jugement du 17 décembre 2008 (Liège). RG 373.413

* Date : 17-12-2008
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20081217-6
* Numéro de rôle : 373.413

N° 3ème CHAMBRE JUGEMENT DU 17 DECEMBRE 2008
TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LIEGE
R.G. N°: 373.413
Répertoire N°
EN CAUSE :
B M...;
Partie demanderesse comparaissant personnellement et assistée par Me Stéphanie ADAM loco Me Vincent NEUPREZ, avocats;
CONTRE :
B.V. JT INTERNATIONAL COMPANY NETHERLANDS.... ;
Partie défenderesse comparaissant par Me Herman CRAEYNINCKX et Me Jérôme AUBERTIN, avocats ;
\*\*\*\*\*\*\*\*
Vu la législation sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
Vu l'absence de conciliation entre les parties , telle que visée par l'article 734 du Code judiciaire;
Vu la citation introductive d'instance signifiée le 25/2/2008 ;
Vu les pièces de la procédure à la clôture des débats le 3/12/2008, notamment :
- le jugement du 18/3/2008 pris sur pied de l'article 747,§2 du Code judiciaire ;
- les conclusions de la partie défenderesse déposées au greffe le 15/5/2008 ;
- les conclusions de la partie demanderesse déposées au greffe le 8/7/2008 ;
- les conclusions additionnelles de la partie défenderesse déposées au greffe le 29/8/2008 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie demanderesse déposées au greffe le 14/10/2008 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 31/10/2008 ;
- le dossier inventorié déposé par la partie demanderesse au greffe le 8/7/2008;
- le dossier inventorié déposé par la partie défenderesse au greffe le 4/11/2008 ;
- le dossier complémentaire inventorié déposé par la partie demanderesse à l'audience du 19/11/2008;
- le dossier complémentaire inventorié déposé par la partie demanderesse à l'audience du 3/12/2008;
Entendu les conseils des parties aux audiences du 19/11/2008 et 3/12/2008.
A) LES FAITS DE LA CAUSE :
Madame B a été engagée par la défenderesse (alors dénommée BV RJ REYNOLDS TOBACCO), en qualité de « Sales Representative » dans le cadre d'un contrat d'emploi à durée indéterminée conclu le 10/6/1999.
Ce contrat a été rédigé en néerlandais et une traduction (assez) libre (et partielle) est déposée par la partie défenderesse.
L'article 1er du contrat précise que la demanderesse est engagée en qualité de représentant (en ventes) avec mission de visiter le clientèle existante dans le secteur délimité au point 1.1.0 ci-dessous (Liège, Verviers Eupen, Bastogne) en vue de promouvoir la vente par les grossistes à cette clientèle , des produits fabriqués et/ou distribués par l'employeur.
Le contrat ne contient pas de clause de non concurrence.
Par un e-mail du 18/5/2004, la demanderesse informe la partie défenderesse qu'elle exerce dès à présent une activité complémentaire d'indépendante en tant que conseillère en crédit hypothécaire.
Un avenant au contrat sera conclu le 23/5/2005 relativement à la réduction des prestations de la demanderesse dans le cadre d'un crédit-temps convenu pour la période du 1/6/2005 au 31/5/2010 (suite la demande écrite du 1/3/2005 de la demanderesse)(duré hebdomadaire de travail est de 29,10 heures ; l'horaire presté sera alors de 30H50 par semaine réparti sur 4 jours selon un horaire fixe et très précis).
La demanderesse sera en incapacité de travail du 9/10/2007 au 26/10/2007 (état anxio-dépresif).
Par lettre du 30/10/2007, la demanderesse adressera à madame V S un courrier dans lequel elle consigne l'entrevue qui s'est déroulée le 22/10/2007 en présence de J O, A K et elle -même.
Elle dit avoir signalé lors de cet entretien que la charge de travail qui lui est attribuée est impossible à réaliser dans le cadre du temps prévu par le contrat de travail, et elle résume les tâches quotidiennes à accomplir, ajoutant qu'elle ne peux que s'opposer à la proposition qui lui a été faite de réduire cette charge de travail pour mai 2008 au mieux.
Par lettre recommandée du 6/11/2007, la partie défenderesse a rompu le contrat moyennant paiement d'une indemnité de préavis de 6 mois, à la suite d'une réunion entre les parties.
Un document C4 sera établi le 30/11/2007, avec comme motif précis du chômage : « profil ne convient plus aux exigences de la fonction ».
Des courriers seront échangés entre parties, la partie demanderesse sollicitant paiement d'une indemnité complémentaire de préavis, d'une indemnité d'éviction, d'une indemnité de protection et de dommages et intérêts pour licenciement abusif.
N'obtenant pas satisfaction, la partie demanderesse lancera citation.
B) OBJET DE LA DEMANDE ET THESES DES PARTIES:
Par ses conclusions, la partie demanderesse postule condamnation de la défenderesse au paiement des sommes suivantes :
- 16.873,87 euro brut à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis;
- 15.013,87 euro brut à titre d'indemnité d'éviction ;
- 22.520,80 euro brut à titre d'indemnité de protection prévue par la réglementation sur le crédit-temps ;
- 10.000 euro à titre de dommage moral subi ;
- un euro provisionnel à titre de réparation du dommage subi suite aux nombreuses heures supplémentaires non rémunérées ;
- ces montants à majorer des intérêts au taux légal sur le montant brut depuis le 6/11/2007 ;
Elle réclame condamnation de la défenderesse au paiement des dépens (elle liquide son indemnité de procédure au montant de 6.000 euro ).
Elle demande l'exécution provisoire du jugement, sans caution ni cantonnement.
Par ses conclusions de synthèse , la partie défenderesse sollicite que:
- à titre principal , la demande soit déclarée non fondée (et le cas échéant , que soit ordonnée une réouverture des débats afin d'entendre divers témoins ) ;
- elle réclame condamnation de la demanderesse au paiement des dépens (elle liquide son indemnité de procédure au montant de 6.000 euro ) ;
- à titre subsidiaire , elle suggère l'audition de divers témoins nommés précisément ;
- à titre infiniment subsidiaire , elle demande que la demande d'exécution provisoire soit déclarée non fondée et que soit réduite le montant de l'indemnité de procédure au minimum de 1.000 euro ) ;
Les moyens et arguments des parties sont longuement développés dans leurs conclusions.
C) RECEVABILITE :
La partie demanderesse a introduit la présente action par citation signifiée le 18/3/2008 .
Les relations contractuelles ont pris fin le 6/11/2007.
L'article 15 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat ».
Le fondement de l'action est contractuel.
L'action est introduite dans les formes et délais requis et elle est donc recevable.
D) FONDEMENT :
D1. Quant à l'indemnité complémentaire de préavis :
D1.1. Quant à la rémunération de base :
L'article 39 ,§1er, alinéa 2 de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail énonce que « l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours , mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».
La Cour de cassation a jugé que :
- « la rémunération et les avantages que comprend l'indemnité de congé sont ceux dont les dispositions légales et les stipulations conventionnelles permettent de fixer avec certitude le montant ou à tout le moins le montant minimum au moment du licenciement » (Cass. 9/3/1992, Pas. P.611) ;
- « l'article 39,alinéa 2, de la loi du 3/7/1978 relative aux contrats de travail au termes duquel l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours , mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat, constitue une disposition légale impérative, à laquelle on ne peut déroger par convention, au préjudice du travailleur (Cass. 4/1/1993, Larcier Cass. 1993, n°13).
Dans le cadre du phénomène récent des options sur actions, la Cour de cassation a jugé , par un arrêt du 4/2/2002, que « l'octroi d'une option sur actions constitue pour le travailleur une chance de gain, laquelle doit être considérée comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail au sens de l'article 389 de la loi du 3/7/1978. Par contre, le gain éventuel que réalise le travailleur lorsqu'il lève l'option et vend ensuite ses actions, n'est que la conséquence des fluctuations des cours des actions et de sa qualité d'actionnaire, et n'est pas la conséquence du travail effectué en exécution du contrat, ni un avantage acquis en vertu du contrat de travail » (Cass. 4/2/2002, Chr. D.S., 2002, p 319).
Quant à la rémunération annuelle de base, les parties sont contraires quant à son montant.
Elle est de 45.041,60 euro par an selon la partie demanderesse.
Elle est de 41.321,6 euro par an selon la partie défenderesse.
Il y a contestation en ce qui concerne les 4 postes du tableau suivant :
Thèse de la demanderesse Thèse de la défenderesse
Avantage privé voiture de société 5.400 euro par an 3.600 euro par an
Connexion Internet ADSL avec usagé privé 600 euro par an 0 euro
Mise à disposition d'un PC portable avec usage privé 600 euro an 0 euro
GSM avec usage privé 720 euro par an 0 euro
a) Utilisation d'un véhicule de société :
La demanderesse a bénéficié de la mise à disposition d'un véhicule de société, soit une CITROEN C4 (7 places), avantage stipulé par l'article 6 du contrat.
Il n'est pas contesté qu'elle l'utilisait aussi à titre privé.
La partie défenderesse soutient que cet avantage doit être évalué mensuellement à concurrence d'une valeur de 300 euro .
Le montant repris sur la fiche de paie d'octobre 2007, en positif et en négatif, était de 117 euro .
Le tribunal considère que l'utilisation privée du véhicule de société doit être considéré comme un avantage qui était acquis en vertu du contrat au sens de l'article 39 de la LCT, au moment de la rupture.
La Cour du travail de Bruxelles retient l'évaluation pro fisco, , estimant que « toute autre attitude , comme le souligne le premier juge, impliquant l'existence d'une fraude » (CT Bruxelles,16/12/1992, JTT 1993,p. 332 ) ;
(en ce sens également CT Bruxelles, 2/6/1989, JTT 1989, p.436) ;
(en ce sens encore, CT Anvers,2e ch., 24/3/1995,RG n°92/1053, inédit cité par Blondiau, Maingain, Claeys et Carlier dans « La rupture du contrat de travail ; Chronique de jurisprudence 1992-1995 », Larcier,p.184)
La Cour du travail de Liège a considéré que « l'usage privé d'un véhicule de société doit être apprécié par référence à la valeur de jouissance du véhicule et en appréciant le bénéfice privé réalisé par le travailleur de manière forfaitaire, selon une utilisation normale d'un véhicule et non d'après l'utilisation alléguée qui, fût-elle réelle, dépasse exagérément les limites habituellement admises » (CT Liège,22/10/1991, Chr. D.S., 1992, p.118).
La Cour de cassation a jugé , pour l'usage privé d'une voiture de société, qu'il y a lieu de tenir compte de la valeur réelle de l'avantage en nature et non pas de la valeur convenue au début du contrat de travail, ni de la valeur déclarée au fisc et admise par celui-ci (Cass.,29 /1/1996, JTT 1996, p 188 et Ch. D.S. 1996, p. 230).
En l'espèce, il n'y a pas eu d'évaluation conventionnelle précise par les parties de cet avantage en nature.
La partie demanderesse soutient que la valeur réelle de l'avantage en nature est de 450 euro par mois.
L'évaluation de l'avantage réel « voiture » tel qu'effectué par la partie demanderesse apparaît raisonnable, eu égard à la jurisprudence habituelle et au type de véhicule visé.
L'avantage privé que constitue la mise à disposition d'un véhicule ne varie en principe pas, suivant que le travailleur effectue ou non de nombreux kilomètres professionnels durant la semaine .
Ce qui importe, c'est l'utilisation privée de ce véhicule dont il bénéficie, et le nombre de kilomètres privés qu'il effectue.
Cet avantage privé consiste principalement dans l'économie que fait le travailleur, qui ne doit pas financer l'achat et le coût d'un véhicule privé.
Le tribunal souligne que la partie demanderesse était occupée à 4/5 temps, ce qui diminuait le temps « professionnel » à sa disposition, et logiquement augmentait son temps « privé ».
Par ailleurs, l'imputation de 117 euro , à charge de la demanderesse , ne doit pas être déduite du montant évalué réellement, car il ne s'agit que de l'exacte contrepartie de la même somme ajoutée en positif à la rémunération de la demanderesse sur ses fiches de rémunération (cet ajout augmente la rémunération de la demanderesse telle que calculée sur sa fiche de paie, indépendamment de l'avantage réel (non palpable sur la fiche de paie) qu'elle tirait de l'utilisation privée du véhicule).
Sur base annuelle, le tribunal estime que cet avantage doit donc être fixé à 450 euro X 12 = 5.400 euro .
b) Mise à disposition d'une connexion Internet ADSL à usage privé:
Contrairement à ce qu'affirme la partie défenderesse, il est évident que cette connexion n'excluait pas un usage privé accessoire (sur le plan technique et par pur bon sens).
Cet avantage est d'ailleurs repris comme avantage en nature adsl/câble sur la fiche de paie d'octobre 2007 (5 euro par mois, en positif et en négatif).
La position de la partie défenderesse est surprenante, car elle admet que « l'avantage en nature cigarettes » , qui apparaît aussi sur les fiches de paie, constitue bien un avantage rémunératoire.
Le tribunal n'aperçoit aucune raison de traiter différemment ces différents avantages en nature (en ajoutant que , sur le plan individuel ou collectif, et sur le plan de la santé publique, octroyer en nature des cigarettes à ses employés ne présente pas que des avantages....)
Le tribunal considère que la mise à disposition d'une connexion Internet ADSL avec possibilité d'un usage privé est un avantage rémunératoire au sens de l'article 39 de la LCT.
Cet avantage est cependant surévalué par la partie demanderesse.
Sur base des prix du marché, il est raisonnable de l'évaluer à 15 euro par mois (= environ la moitié d'un abonnement classique).
La thèse de la partie demanderesse est fondée, à concurrence de : 15 euro x 12 = 180 euro par an .
c) Mise à disposition d'un ordinateur portable:
Contrairement à ce qu'affirme la partie défenderesse, il est évident que la mise à disposition d'un ordinateur portable n'excluait pas un usage privé accessoire (sur le plan technique et par pur bon sens).
Cet avantage n'est pas repris comme avantage en nature sur la fiche de paie d'octobre 2007.
Le tribunal considère que la mise à disposition d'un ordinateur portable avec possibilité d'un usage privé est un avantage rémunératoire au sens de l'article 39 de la LCT.
Cet avantage est cependant surévalué par la partie demanderesse.
Sur base des prix du marché, il est raisonnable de l'évaluer à 200 euro par an (= sur base du coût d'un ordinateur portable moyen, d'une période d'amortissement de 3 ans , et d'une utilisation privée accessoire et raisonnable).
d) Mise à disposition d'un GSM:
Comme l'admet la partie défenderesse, la mise à disposition du GSM professionnel (limitation à 65 euro par mois) n'excluait pas un usage privé accessoire mais à charge alors de la partie demanderesse (pour toute utilisation au delà de ces 65 euro , à charge de la demanderesse).
Ce GSM est repris sur les fiches de paie non pas comme avantage en nature , mais comme « retenue facture gsm » (soit logiquement, tout dépassement du montant de 65 euro ).
De facto, l'utilisation privée du GSM était donc déduite du salaire net (- 14,86 euro en octobre 2007 et -28,64 euro en novembre 2007).
Après analyse approfondie des conditions de cette mise à disposition d'un GSM, le tribunal en conclut qu'il ne s'agissait pas d'un véritable avantage rémunératoire (pour ses besoins privés, la demanderesse avait tout intérêt à disposer d'un second GSM privé avec cartes ou même abonnement)(l'avantage privé qu'elle pouvait avoir du GSM professionnel n'était que très théorique, car supposant que la facture mensuelle soit inférieure à 65 euro , ce qui n'a pas en tout cas pas été le cas en octobre et novembre 2007( voir fiches de paie déposées) .
La thèse de la partie demanderesse est non fondée à ce sujet.
e) Conclusion :
La rémunération annuelle brute de référence est donc de :
- rémunération: 2.364,82 euro par mois x 13,92 = 32.918,29 euro (= salaire sur base des prestations réduites avec crédit temps);
- avantage voiture : 5.400 euro ;
- connexion ADSL : 180 euro ;
- ordinateur portable : 200 euro ;
- repas : 2.688 euro ;
- avantages cigarettes : 163,56 euro ;
- assurance groupe : 1.489,80 euro ;
- assurance groupe décès : 461,95 euro ;
Total de la rémunération brute annuelle de référence : 43.501,6 euro .
D2. Indemnité complémentaire de préavis :
D1.2. Quant à a la durée du préavis :
Le seuil de rémunération prévu par l'article 82,§3 de la loi du 3/7/1978 est atteint de sorte que la durée du préavis doit être fixée sur cette base.:
La Cour de cassation a jugé que :
- dans la fixation souveraine da la durée du préavis, le juge doit prendre en considération les intérêts des deux parties et apprécier au moment de la notification du préavis, la chance de l'employé de trouver rapidement un emploi convenable et équivalent (Cass. 9/5/1994, JTT 1995, p. 8).
- le délai de préavis doit être déterminé eu égard à la possibilité existante pour l'employé au moment de la notification du préavis de trouver un emploi adéquat et équivalent compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance des es fonctions et du montant de sa rémunération, selon les éléments propres à la cause tel, notamment, le fait d'exercer sa fonction de travailleur salarié à titre accessoire (Cass. 3/2/1986, JTT 1987, p. 58)(voir également Cass. 4/2/1991, Pas. p. 536).
La partie demanderesse avait au moment du licenciement du 16/5/2006:
- une ancienneté de 8 ans et 4 mois ;
- l'âge de 33 ans et 9 mois;
- une fonction de représentante en ventes;
- une rémunération annuelle de 43.501,6 euro .
Elle estime avoir droit à un préavis de 10 mois.
La défenderesse considère qu'un préavis de 6 mois est suffisant.
Application de la grille Claeys (telle qu'elle existait au moment du licenciement) :
Cette grille, qui n'a pas de fondement légal, ne s'impose bien entendu pas aux juridictions du travail.
A titre purement indicatif, si l'on applique la Grille Claeys en fonction de la situation de la partie demanderesse et suivant la rémunération de référence qu'il entend retenir, on obtient le résultat suivant:
Ancienneté 0,88 X 8,33 7,33
Age 0,06 X 33,75 2,02
Rémunération brute annuelle 0,033 X 43 1,41
Facteur de correction - 1 -1
Total 9,76 mois
Incidence du comportement de la partie demanderesse sur la durée du préavis:
En toute hypothèse, le tribunal estime que le comportement du travailleur est visé par certaines dispositions de la loi du 3/7/1978 (licenciement pour motif grave, licenciement abusif, exécution de bonne foi du contrat (articles 17 et 18 de la LCT),...).
Le législateur n'a pas entendu lier la durée du préavis au comportement négatif ou positif du travailleur au cours de l'exécution du contrat, ni d'ailleurs au comportement négatif ou positif de l'employeur.
L'article 82, §3 de la LCT ne fait aucune référence au comportement ou à la conduite de l'employé (alors que par exemple, l'article 63 de la LCT fait référence à la conduite de l'ouvrier lorsqu'il s'agit d'apprécier le caractère abusif ou non de son licenciement).
Le tribunal estime que faire dépendre la durée du préavis du comportement d'une partie en cours d'exécution du contrat introduit la notion de faute dans l'appréciation de la durée convenable du préavis, ce qui n'est pas prévu par la loi du 3/7/1978.
La Cour de cassation a d'ailleurs jugé que : « Justifie légalement sa décision, l'arrêt qui, en réponse à l'argumentation d'un employeur, énonce que lorsque le délai de préavis est fixé par le juge, celui-ci ne peut, pour en déterminer la durée, tenir compte des manquements de l'employé à ses obligations ». (Cass., 23/2/1987, J.T.T., 1987, p.265 ; dans le même sens, CT Mons, 20/11/2002, J.T.T., 2003, p.127 ; CT Bruxelles, 12/3/2008, J.T.T. 2008, p. 292 ; CT Liège, 15/12/1998, Chron. D. S., 1999, p.478 ; CT Liège, 6e ch., 20/9/2007, RG n°33.845/06 ,inédit ; CT Liège, 6e ch., 19/1/2007, RG n° 34.070/06,inédit ).
Détermination de la durée du préavis de la partie demanderesse:
La fonction qu'exerçait la demanderesse au moment du licenciement était celle de représentante.
La possibilité pour la partie demanderesse de trouver un emploi adéquat et équivalent à celui qu'elle a perdu était réelle au moment du licenciement (eu égard notamment à ses qualifications, son expérience , son dynamisme et son âge ).
Au vu de l'âge de la partie demanderesse, de sa rémunération , de sa fonction , de son ancienneté, de ses services au sein de l'entreprise, et des possibilités réelles de trouver un emploi adéquat et équivalent qui existaient au moment de la rupture, et en tenant compte des circonstances propres à la cause relevées ci-dessus , le tribunal estime que la durée du préavis doit être fixée à 10 mois.
Le tribunal considère qu'en application de l'article 82 §3 de la loi relative aux contrats de travail, la défenderesse est tenue au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis totale qui doit être fixée à 10 mois de rémunération.
La défenderesse est donc redevable du paiement , à titre de solde d'indemnité complémentaire de préavis ,: soit : (( 43.501,6 euro x 10 mois :12 ) - 20.680,80 euro (indemnité déjà versée))= 15.570,53 euro brut.
D3. Quant à l'indemnité d'éviction :
Quant à la qualité de représentant de commerce :
L'article 4 de la LCT énonce que :
« Le contrat de travail de représentant de commerce est le contrat par lequel un travailleur, le représentant de commerce, s'engage contre rémunération à prospecter et visiter une clientèle en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires, hormis les assurances, sous l'autorité, pour le compte et au nom d'un ou de plusieurs commettants.
Nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, le contrat conclu entre commettant et intermédiaire, quelle qu'en soit la dénomination, est réputé jusqu'à preuve du contraire un contrat de travail de représentant de commerce.
Ne sont pas des représentants de commerce aux termes de la présente loi : le commissionnaire, le courtier, le concessionnaire de vente exclusive, l'intermédiaire libre de remettre ses commandes à qui bon lui semble et, en général, l'agent commercial lié à son commettant par un contrat d'entreprise au sens de la loi relative au contrat d'agence commerciale, de mandat salarié ou de tout autre contrat en vertu duquel l'agent commercial n'agit pas sous l'autorité de son commettant »
En l'espèce,
La qualité de représentant de commerce est contestée par la défenderesse.
Il appartient à la partie demanderesse demandeur de démontrer cette qualité.
L'article 1er du contrat précise que la demanderesse est engagée en qualité de « Sales Representative » (= littéralement, représentant en ventes) avec mission de visiter le clientèle existante dans le secteur délimité au point 1.1.0 ci-dessous (Liège, Verviers Eupen, Bastogne) en vue de promouvoir la vente par les grossistes à cette clientèle , des produits fabriqués et/ou distribués par l'employeur.
Sa fonction est dénommée « trade marketer » sur les fiches de paie.
Elle dépose 8 attestations de clients qui indiquent qu'ils ont eu les premiers contacts avec la société Japan Tobacco Int. Par l'intermédiaire de madame B.
Elle dépose des documents relatifs à son évaluation dont il ressort que l'employeur fait lui-même état d'une liste de nouveaux clients.
Il ressort des pièces déposées par les parties que les fonctions avaient donc un caractère « commercial » , consistant principalement dans la visite d'une clientèle existante mais aussi , plus accessoirement, dans la prospection de nouveaux clients.
Ces activités étaient exercées en vue de la négociation ou la conclusion d'affaires , à savoir in fine la vente par les grossistes à cette clientèle existante ou nouvelle des produits fabriqués et/ou distribués par l'employeur (« door de werkgever »).
Des pièces déposées par les parties , il ressort que la demanderesse visitait et prospectait une clientèle sur un large territoire.
La structure triangulaire de vente (producteur/ grossistes/ détaillants) mise en place par la partie défenderesse ne change rien lorsqu'il s'agit d'apprécier la qualification de la fonction de la demanderesse.
Le texte de loi ne contient aucune condition quant au caractère direct ou indirect de la vente entre l'employeur du représentant de commerce et le client « détaillant ».
Le texte de loi ne contient aucun critère de proportion entre l'activité de visite et l'activité de prospection.
La mise en place d'un réseau de ventes complexe, avec des intermédiaires juridiquement distincts, entre le producteur et le client «détaillant », est indifférente lorsqu'il s'agit de qualifier un contrat de représentant de commerce au sens de l'article 4 de la LCT.
En substance, dans la complexe relation d'affaires JTI Company Netherlands- grossistes- madame B- clients « détaillants », le tribunal considère que madame B occupait une place centrale en matière de prospection et de visite de clientèle, place dont la finalité était la conclusion d'affaires entre la partie défenderesse et les clients « détaillants » .
Le tribunal considère que la demanderesse apporte la preuve qu'elle exerçait une fonction de représentant de commerce au sens de l'article 4 de la LCT.
Quant à l'apport de clientèle :
L'article 105 de la LCT énonce que « la clause de non concurrence crée en faveur du représentant de commerce une présomption d'avoir apporté une clientèle ; l'employeur peut faire la preuve contraire la cas échéant ».
Aucune clause de non concurrence ne figure au contrat.
Il n'y a donc pas de présomption d'apport de clientèle par application de l'article 105 de la LCT .
La partie demanderesse doit démontrer cet apport de clientèle.
Elle dépose 8 attestations de clients qui indiquent qu'ils ont eu les premiers contacts avec la société Japan Tobacco Int. Par l'intermédiaire de madame B.
Elle dépose des documents relatifs à son évaluation dont il ressort que l'employeur fait état d'une liste de nouveaux clients (exemple : e-mail « mid year dialogue » lui adressé le 6/10/2005).
La Cour de cassation a jugé qu'il n'est pas requis que la clientèle apportée par le représentant de commerce soit importante (Cass . 24/3/1986, p. 927).
La partie défenderesse ne nie pas l'apport de clientèle nouvelle , mais en minimise l'importance.
Le demandeur apporte la preuve de l'apport de certains clients.
Ses évaluations (dans lesquelles le poste « nouveaux clients » apparaît) étaient par ailleurs tout à fait positives.
Ses objectifs étaient atteint et même dépassés.
Elle apporte la preuve d'avoir joué un rôle important dans la conclusion d'affaires entre la partie défenderesse et de nombreux clients « détaillants ».
Après analyse des pièces déposées par les parties, le tribunal estime que la demanderesse démontre objectivement un apport de clientèle.
Quant à l'absence de préjudice :
La Cour de cassation a jugé que « lorsque le représentant de commerce fait valoir le bénéfice du droit à une indemnité d'éviction, l'absence de préjudice qui doit être prouvée par l'employeur doit être appréciée au moment où le contrat prend fin » (Cass. 20/3/2000, Pas. p .617).
La Cour de Cassation a encore précisé et nuancé sa position dans un arrêt du 10/3/2003 , en considérant que « si, en règle, elle doit être appréciée au moment où le contrat prend fin, l'absence du préjudice consistant pour le représentant en la perte de la clientèle peut, lorsqu'il poursuit une activité le mettant en mesure de la conserver, être déduite de faits postérieurs à la fin du contrat» (Cass., 10/3/2003, J.T. p 682).
La Cour du travail de Liège a récemment jugé que « il sied de rappeler que, d'après la jurisprudence de la Cour de cassation, l'absence de préjudice dans le chef du représentant de commerce après la rupture de son contrat suppose, non pas seulement qu'il prospecte la même clientèle pour le nouvel employeur, mais qu'il soit suivi par les clients qu'il avait apportés à l'ancien (Cass., 26 mars 1979, Pas., 1979, I, 875 ; Cass., 21 déc. 1981, J.T.T., 1982, p. 200);
Que, compte tenu des éléments relevés ci-dessus, il échet de constater que l'intimée ne prouve pas que l'appelant, à travers les sociétés susnommées, aurait récupéré tous les clients qu'il lui avait apportés, d'autant qu'elle ne démontre même pas qu'elle les aurait perdus » (CT Liège, 9e, ch., 7/11/2001, RG29175), publié sur Juridat).
En l'espèce,
Il n'est aucunement démontré que madame B n'a pas subi de préjudice par la perte de clientèle (elle indique ne pas avoir encore retrouvé de travail).
La partie défenderesse a la charge de la preuve de l'absence de préjudice .
Le tribunal estime que la défenderesse n'apporte pas la preuve de l'absence de préjudice dans le chef de la partie demanderesse.
Quant au montant de l'indemnité d'éviction :
L'article 101 de la loi du 3/7/1978 énonce notamment que l'indemnité d'éviction est
« égale à la rémunération de trois mois pour le représentant de commerce occupé chez le même employeur pendant une période de un à cinq ans. Elle est augmentée de la rémunération de un mois dès le début de chaque période supplémentaire de cinq ans de service chez le même employeur ».
Le législateur a fixé le principe suivant lequel le montant de l'indemnité d'éviction est déterminée de façon forfaitaire (en fonction de l'ancienneté).
Le montant forfaitaire de l'indemnité d'éviction prévu par l'article 101 est censé correspondre au préjudice réel.
Même si le législateur a retenu le principe d'un montant forfaitaire quant à l'indemnité d'éviction (article 101 de la LCT), il a nuancé ce principe par l'article 103 de la LCT, qui dans un cas particulier, permet au représentant de commerce de prouver l'étendue de son préjudice, lorsque le montant forfaitaire visé par l'article 101 ne couvre pas l'intégralité du préjudice.
La Cour de cassation a jugé que « les dispositions de l'article 101, qui règlent le calcul du montant de l'indemnité d'éviction, ne sont ni d'ordre public, ni impératives en faveur de l'employeur » (Cass. 21/1/1985, Pas. 578).
En l'espèce,
Le tribunal constate que le demandeur chiffre son indemnité d'éviction au montant de 15.013,87 euro en précisant qu'il s'agit de l'équivalent de 4 mois de rémunération (8 ans d'ancienneté).
En conséquence, le tribunal estime que l'indemnité d'éviction doit être fixée à l'équivalent de 4 mois de rémunération, soit 43.501, 4 euro x 4 : 12 = 14.500,53 euro brut.
D.3. Quant à l'indemnité forfaitaire réclamée sur pied de la CCT 77bis (crédit-temps) :
D.3.1. Quant au motif du licenciement :
La Convention collective de travail n°77 bis du 19/12/2001 (rendue obligatoire par l'AR du 25/1/2002) , conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, énonce les règles à suivre en matière de crédit-temps.
L'article 20 de cette CCT dispose que :
« ... § 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.
§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant a mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.
§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement a la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément a l'article 12.
Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.
Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.
Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.
§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.
Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 a 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.».
En l'espèce, la partie demanderesse, lors de son licenciement , se trouvait dans une période de protection contre le licenciement visée par la CCT 77 bis (crédit-temps à partir du 1/6/2005 et réduction de ses prestations à 4/5 temps).
La partie demanderesse appuie sa demande d'indemnité de protection sur le non respect de la CCT n°77 bis.
La demanderesse bénéficiait donc d'une protection contre le licenciement depuis sa demande par écrit jusque 3 mois après la fin de la suspension ou de la réduction des prestations, en application de l'article 20,§2 de la CCT n°77bis.
En l'espèce, le tribunal constate que le document C4 établi le 30/11/2007 indique comme motif précis du chômage : « profil ne convient plus aux exigences de la fonction ».
Un document C61/CCT77 bis (demande d'allocations d'interruption de carrière dans le cadre d'un crédit-temps) a été complété par la partie demanderesse le 28/2/2005 : elle répond « NON » à la question « Durant la période de crédit-temps.., j'ai l'intention d'entamer une activité complémentaire indépendante ».
La partie défenderesse a complété la partie « employeur » de ce document le 23/5/2005.
La lettre de licenciement du 6/11/2007 n'était pas motivée, faisant simplement référence à une réunion entre parties, dont le contenu exact fait l'objet de divergences entre les parties.
Madame B affirme que son licenciement est lié à ses légitimes revendications en relation avec la surcharge de travail qui pesait sur elle, et liée à un détournement de la réduction de ses prestations dans le cadre du crédit-temps : elle soutient que malgré la réduction de ses prestations, l'ampleur de sa charge de travail n'a pas été diminuée, de sorte que cette surcharge structurelle de travail n'était plus gérable.
La réunion précédant son licenciement était destinée à traiter ce problème, et elle a confirmé son point de vue par sa lettre du 30/10/2007.
Son licenciement a ensuite été décidé.
La charge de la preuve d'un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps repose sur la partie défenderesse.
Le tribunal considère, à l'analyse des éléments qui lui sont soumis régulièrement par les parties, que la partie défenderesse n'établit pas que le licenciement est étranger à la réduction des prestations du fait de l'exercice du crédit-temps sollicité par madame B depuis le 1/6/2005.
Le tribunal considère que l'origine et la nature du motif invoqué à l'appui du licenciement (document C4= « profil ne convient plus aux exigences de la fonction ») est, fût-ce indirectement, lié à ce crédit-temps et au fait que cette diminution de prestations pourtant légitime et légale ne cadrait plus en tous points avec les attentes de la partie défenderesse envers madame B.
Les arguments soulevés par la partie défenderesse relativement à l'exercice parallèle d'une activité complémentaire paraissent très accessoires par rapport au fond du litige.
Madame B conteste avoir exercé réellement une activité parallèle , et conteste encore davantage tout lien de causalité entre cela et son licenciement.
En toute hypothèse :
- elle explique avoir renoncé à un ancien projet d'activité complémentaire en tant que conseillère en crédit hypothécaire (ce projet ne s'est jamais concrétisé) ;
- elle démontre n'avoir jamais été assujettie en qualité de travailleur indépendant (lettre de l'INASTI du 4/7/2008) ;
- elle dépose la preuve de sa démission le 14/6/2007 du mandat à titre gratuit dans l'entreprise de son époux, soit avant le licenciement, et ce avec effet rétroactif à la date de la constitution de la société de son époux (entreprise de carrelage) ;
Le tribunal rappelle que l'essence même du système du crédit-temps est le suivant : lorsque un travailleur réduit ses prestations dans le cadre d'un crédit-temps, c'est avec les 2 contreparties nécessaires suivantes :
- diminution de la rémunération (compensée en partie par l'indemnité d'interruption de carrière);
- diminution de la charge de travail en proportion de la diminution du temps de travail.
Madame B soutient que sa charge de travail n'a pas diminué, et donc qu'une surcharge de travail est apparue, à laquelle elle n'a pas pu faire face dans le cadre de son nouveau régime de travail.
Face à ce constat, elle s'est adressée à son employeur , et une réunion s'est déroulée le 22/10/2007 entre parties.
Elle a consigné son compte-rendu de cette réunion par son courrier circonstancié du 30/10/2007, s'opposant à cette surcharge de travail, en insistant sur le caractère récurrent de cette surcharge.
Le tribunal considère qu'un lien de causalité (indirect mais certain) entre le crédit-temps et le licenciement ressort du libellé de la lettre de licenciement (référence à cette réunion) et du document C4, ajouté aux circonstances de fait soumises régulièrement au tribunal par les parties.
Le tribunal n'estime pas utile de procéder à l'enquête sollicitée par la partie défenderesse.
En effet, « ...une enquête ne peut être ordonnée que si elle est utile ; cette condition n'est pas remplie si ce qu'il est demandé de prouver par témoignage est déjà contredit par d'autres éléments du dossier ...» (A. KOHL, « Les mesures d'instruction », Actualités et développements récents en droit judiciaire, CUP ULG, 03/2004, vol. 70, p. 212.)
L'offre de preuve de la partie défenderesse n'apparaît pas utile à la solution du litige, car aucun fait précis n'est coté à preuve, et le lien de causalité direct et unique entre la thèse de la partie défenderesse (démotivation complète de madame BARBAN) et la décision de licenciement, sont contredits par des éléments figurant au dossier, soit :
- par la déclaration circonstanciée de madame B dans son courrier du 30/10/2007, et par l'absence de réponse à ce courrier (si ce n'est la décision de licenciement);
- par les évaluations positives de la partie demanderesse ;
- par la déclaration de son collègue monsieur D.
Le tribunal considère donc que la preuve formelle n'est pas rapportée par la partie défenderesse que la nature et l'origine du licenciement sont étrangères à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps visée par l'article 20 de la CCT n°77 bis.
La défenderesse est donc redevable du paiement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, en application de l'article 20,§4 de la CCT n°77 bis , soit :
( 43.501,6 euro x 6 mois :12 )= 21.750,80 euro brut.
D4. Quant à l'indemnité pour licenciement abusif :
L'article 20 , § 4 alinéa 2 de la CCT 77 bis énonce que :
« Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 a 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.».
L'intention du législateur est claire, même si le texte ne l'est pas autant : il n'est pas possible de cumuler une indemnité de protection crédit-temps et une indemnité de licenciement abusif (ouvrier ou employé).
En toute hypothèse, le tribunal estime que le dommage moral visé ici par la partie demanderesse est déjà réparé par l'indemnité de protection visée par l'article 20 de la CCT 77 bis.
Ce chef de demande est non fondée.
D5. Demande portant sur la réparation du dommage subi suite aux nombreuses heures supplémentaires non rémunérées ;
Ce chef de demande est totalement imprécis et non prouvé (aucun décompte précis des heures supplémentaires prestées, aucune mise en demeure de payer des heures supplémentaires avant le licenciement).
Il ressort de sa thèse qu'elle s'opposait à accomplir des heures supplémentaires pour assumer la charge de travail dépassant son horaire de travail réduit dans le cadre du crédit-temps.
Sa thèse principale est logique et cohérente : si elle a demandé une réduction de ses prestations, ce n'était pas pour faire des heures supplémentaires.
Si un employeur accorde un crédit temps, c'est en diminuant proportionnellement le salaire et la charge de travail.
La logique du système des réductions des prestations dans le cadre du crédit-temps est l'exact contraire d'une augmentation des prestations dans le cadre d'heures supplémentaires.
Le tribunal a estimé que la thèse principale de la partie demanderesse était légitime et fondée mais celle-ci doit l'assumer jusqu'au bout .
Si la partie demanderesse a été surchargée, c'est parce qu'elle n'a pas fait d'heures supplémentaires.
Ce chef de demande est non fondé.
D6. Quant au intérêts de plein droit sur le brut:
L'article 10 de la loi du 12/4/1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, tel que modifié par la loi du 26/6/2002 (article 82 de cette loi), énonce que :
« La rémunération porte intérêt de plein droit à dater de son exigibilité.
Cet intérêt est calculé sur la rémunération , avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 ».
Cet texte prévoit donc expressément que l'intérêt doit être calculé sur le montant brut de la rémunération.
Il est entré en vigueur le 1/7/2005, en vertu de l'article 1er de l'arrêté royal du 3/7/2005 relatif à l'entrée en vigueur des articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises. (M.B. du 12/7/2005) qui dispose que « Les articles 81 et 82 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises entrent en vigueur le 1er juillet 2005 ».
Une certaine jurisprudence a mis en cause la légalité de l'arrêté royal du 3/7/2005, pris en exécution de la loi du 26/6/2002.
Par la loi du 8/6/2008 portant des dispositions diverses (MB 16/6/2008), le législateur est intervenu .
Conformément à sa jurisprudence précédente, renforcée par la récente loi, le tribunal estime que les intérêts doivent être calculés sur le brut.
D7. Quant à l'exécution provisoire :
L'article 1398 du Code judiciaire énonce que « sauf les exceptions prévues par la loi, le juge peut accorder l'exécution provisoire du jugement.
Néanmoins l'exécution du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit et sans préjudice des règles du cantonnement ».
Albert Fettweis définit l'exécution provisoire comme « un bénéfice qui permet au gagnant d'exécuter le jugement dès sa signification, en dépit de l'effet suspensif des voies de recours ordinaires » .
Il écrit aussi que « sauf dans les cas où elle a lieu de plein droit, l'exécution provisoire doit être demandée par la partie » et que « sauf dans les cas où l'opportunité de l'exécution provisoire est contesté, le siège dispose à cet égard d'un pouvoir discrétionnaire et sa décision sur ce point ne doit pas être spécialement motivée »
(A. Fettweis, Manuel de procédure civile, édition 1985, p. 604 et 605).
En l'espèce, la partie défenderesse conteste formellement l'opportunité de l'exécution provisoire sollicitée par la partie demanderesse.
Le demandeur n'avance pas de moyen ou arguments précis à l'appui de cette demande.
Aucun risque d'insolvabilité sérieux et manifeste dans le chef de la défenderesse n'est avancé ni démontré.
Dans ces circonstances, le tribunal estime qu'il n'est pas opportun d'assortir le présent jugement de l'exécution provisoire.
D8. Quant aux dépens.
Quant à l'indemnité de procédure fixée conformément à la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat et à l'arrêté royal du 26/10/2007 fixant le tarif des indemnités de procédure fixées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat:
La partie défenderesse succombe et doit être condamnée au dépens en application de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire.
La partie demanderesse liquide ses dépens au montant de 6.000 euro , soit le montant maximum de l'indemnité de procédure prévue par l'article 2 de l'AR du 26/10/2007, lorsque le litige porte sur un montant situé entre 60.000,01 euro et 100.000 euro .
L'alinéa 2 de l'article 2 de l'AR précité énonce que « le montant de la demande est fixée conformément aux article 557 à 562 et 618 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par dérogation à l'article 561 du même Code, lorsque le litige porte sur le titre d'une pension alimentaire, le montant de la demande est calculé, pour la détermination de l'indemnité de procédure, en fonction de l'annuité ou de douze échéances mensuelles ».
En l'espèce, la demande porte sur un montant située dans la fourchette précitée .
L'article 1022, alinéa 3 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 21/4/2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat , dispose que :
« A la demande d'une des parties , et sur décision spécialement motivée, le juge peut 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 ».
La partie demanderesse justifie sa position sur le caractère complexe de l'affaire.
La partie défenderesse demande sa diminution au montant de 1.000 euro (à titre subsidiaire, en cas de défaite) mais d'autre part, elle admet cette complexité puisqu'elle liquide également son indemnité de procédure (à titre principal , en cas de victoire) à 6.000 euro .
Elle admet d'autre part que sa capacité financière n'est pas en danger, en s'opposant fermement à l'exécution provisoire.
Le tribunal considère que :
- aucun des critères légaux ne justifie de diminuer le montant de base ;
- le critère de complexité justifie de l'augmenter, dans une proportion raisonnable telle que précisée ci-après.
Le tribunal considère que le montant de l'indemnité de procédure de la partie demanderesse doit être fixé au montant de 5.000 euro .
PAR CES MOTIFS,
Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
Le Tribunal,
Statuant contradictoirement,
Dit l'action recevable et en grande partie fondée ;
Dit pour droit que la rémunération annuelle de base doit être fixée 43.501,60 euro ;
Dit pour droit que la durée du préavis doit être fixée à 10 mois ;
Dit pour droit que la partie demanderesse avait la qualité de représentant de commerce;
Condamne la partie défenderesse à payer à la partie demanderesse les sommes suivantes :
- 15.570,53 euro brut à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis;
- 14.500,53 euro brut à titre d'indemnité d'éviction ;
- 21.750,80 euro brut. à titre d'indemnité de protection prévue par la réglementation sur le crédit-temps ;
Condamne la partie défenderesse au paiement des intérêts légaux, en application de l'article 102 de la loi du 3/7/1978 et de l'article 10 de la loi du 12/4/1965 sur la protection de la rémunération, puis judiciaires , sur le montant brut de ces sommes à partir du 6/11/2007 et jusqu'au complet paiement ;
Dit non fondée la demande portant sur une indemnité de licenciement abusif ;
Dit non fondée la demande portant sur la réparation du dommage subi suite aux nombreuses heures supplémentaires non rémunérées ;
Quant aux dépens :
Condamne la partie défenderesse aux dépens, en application des articles 1017 alinéa 1er , 1021 et 1022 du code judiciaire, liquidés dans le chef de la partie demanderesse ,:
- aux frais de citation : 197,77 euro .
- indemnité de procédure (en partie réduite): 5.000 euro .
Délaisse à la partie défenderesse ses propres dépens.
Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.
Ainsi jugé par la 3e chambre du tribunal du travail de Liège composée de MMs :
D. MARECHAL, Juge présidant la chambre
R. APRUZZESE, Juge social employeur
M. GROMMEN, Juge social travailleur employé
assistés de M. MASSART, Greffier.
et prononcé en langue française à l'audience publique de la 3ème chambre du Tribunal du travail de Liège le dix-sept décembre deux mille huit,
par Monsieur le Président de la chambre;
Le greffier, Les juges sociaux, Le juge,