

Rep.N°. 2006/2592

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 OCTOBRE 2006.

4^{ème} chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

En cause de:

G

Appelant au principal, intimé sur incident, en personne,
assisté de MeTyberghein et Me Kefer F., avocats à Liège;

Contre:

SA UNILEVER BELGIUM, dont le siège social est établi à
1190 BRUXELLES, boulevard de l'Humanité, 292 ;

Intimée au principal, appelante sur incident, représentée par
Me Horion loco Me Claeys, avocat à Bruxelles ;

★

★

★

La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Vu le Code judiciaire ;

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

Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;

Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 24 juin 2005, dirigée contre le jugement prononcé le 22 mars 2005 par la 18^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 28 mars 2006, ses conclusions de synthèse du 29 mai 2006 et ses secondes et dernières conclusions de synthèse du 16 juin 2006 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues au greffe le 26 avril 2006 et ses conclusions additionnelles du 16 juin 2006.

Entendu les parties à l'audience du 26 septembre 2006.

Vu les dossiers des parties.

I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1.

Monsieur C a travaillé au service de la SA BESTFOOD BELGIUM à partir du 1^{er} octobre 1975.

Le 1^{er} février 2001, suite à un transfert d'entreprise, Monsieur G est passé au service la SA UNILEVER BELGIUM avec maintien de son ancienneté acquise auprès de la SA BESTFOOD.

Le 4 mars 2003, la SA UNILEVER a notifié à Monsieur G la rupture de son contrat de travail moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 30 mois de rémunération.

I.2.

Le 20 janvier 2004, Monsieur C a assigné la SA UNILEVER BELGIUM (devenue entre-temps la SPRL UNILEVER BELGIUM) devant le Tribunal du travail de Bruxelles aux fins d'entendre condamner la société à lui payer :

- 59.714,81 EUR à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis (demande portée à 63.444,72 EUR par conclusions);
- 9.600,00 EUR représentant la contre-valeur de voyages qu'il avait gagnés sur la base des résultats de 2002 ;

- 750 EUR à titre de prime du mois de mars 2003 ;
- les intérêts et les dépens.

I.3.

Par le jugement attaqué du 22 mars 2005, le Tribunal du travail de Bruxelles a partiellement fait droit à la demande de Monsieur C et a condamné la SPRL UNILEVER au paiement de 5.749,98 EUR bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts sur le montant net correspondant, ainsi qu'aux dépens.

II. OBJET DES APPELS.

II.1.

L'appel introduit par Monsieur G tend à voir réformer le jugement du 22 mars 2005 en ce qu'il :

- a fixé la durée du préavis convenable à 30 mois au lieu de 33 mois ;
- a fixé la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis à 72.408,60 EUR ;
- a rejeté la demande tendant à entendre condamner la SPRL UNILEVER à lui verser la contre-valeur des voyages à effectuer en 2003 et promérités en 2002.

Aux termes de ses conclusions additionnelles prises en degré d'appel, l'appelant demande à la Cour de condamner la société UNILEVER :

- 1) au paiement de la somme de 42.308,20 EUR à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 mars 2003 ;
- 2) au paiement de la somme de 9.600,00 EUR à majorer des intérêts au taux légal depuis le 4 mars 2003 ;
- 3) aux dépens ;

et de dire pour droit que les intérêts courent sur les montants nets jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à partir du 1^{er} juillet 2005.

II.2.

La partie intimée, forme appel incident et demande à la Cour de réformer le

jugement en ce qui concerne les aspects suivants relatifs à la rémunération de référence :

- la rémunération variable ;
- la prise en compte dans la base de calcul d'un « avantage voyages ».

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.

A. *L'indemnité de congé : la rémunération en cours.*

III.1. Les questions en litige.

III.1.1.

Les parties sont en désaccord sur la fixation de la rémunération servant à calculer l'indemnité de congé prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

III.1.2.

La société intimée calcule l'indemnité compensatoire de préavis sur la base d'une rémunération annuelle brute de 67.502,80 EUR, se décomposant comme suit :

- | | |
|--|---------------|
| - salaire de base (incluant le double pécule de vacances et la prime de fin d'année) : | |
| 3.976,52 EUR x 14 = | 55.671,28 EUR |
| - rémunération variable : | 4.306,68 EUR |
| - pécule de vacances sur rémunération variable : | |
| 4.063 EUR x 15,34% = | 623,26 EUR |
| - prime de fin d'année sur la rémunération variable : 4.063 EUR : 12 = | 338,58 EUR |
| - avantage résultant de l'utilisation privée du véhicule de société (Audi A4) : 358,89EUR x 12 = | 4.306,68 EUR |
| - contribution patronale au fonds de pension : | 2.500,00 EUR |

TOTAL :

67.502,80 EUR.

Ayant payé à Monsieur G une somme brute de 169.021,52 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis alors que, sur la base du calcul reproduit ci-dessus et d'un préavis d'une durée de 30 mois, l'indemnité de congé aurait dû être, selon l'intimée, de 162.507 EUR (étant (67.502,80 EUR - 2.500 EUR) x 30/12), Monsieur G aurait été avantagé d'une somme brute de 6.514,52 EUR.

III.1.3.

Monsieur G considère que la rémunération en cours devant servir au calcul de l'indemnité de congé s'élève à **79.119,90 EUR**.

La différence provient de ce Monsieur G entend incorporer dans la rémunération de base :

- a) un « avantage repas » dont le montant s'établit comme suit : 8,77 EUR x 5 x 46 = 2.017,10 EUR ;
- b) la valeur de l'avantage que représentent 2 voyages promérités sur la base des résultats de 2002, soit 9.600 EUR.

III.1.4.

Ces deux points de contestation sont les seuls qui subsistent entre les parties concernant la fixation de la rémunération annuelle de base, étant donné que Monsieur G e conteste plus en degré d'appel :

- le montant de la rémunération variable (4.063 EUR et non 6.170 EUR qu'il revendiquait initialement) ;
- le montant du pécule de vacances et de la prime de fin d'année sur cette rémunération variable ;
- l'évaluation de l'avantage voiture ;
- le fait que le montant de l'avantage que représente la contribution patronale au fonds de pension (2.500 EUR) doit être pris en compte uniquement pour la détermination du montant de l'indemnité qui reviendrait à l'appelant si la Cour estimait que le délai de 30 mois est insuffisant.

III.2. La notion d' « avantages acquis en vertu du contrat ».

L'article 39, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 énonce que :

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

Dans son arrêt du 4 décembre 1996, la Cour du travail de Bruxelles a interprété cette disposition légale de la manière suivante :

« Au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, est constitutif de rémunération l'ensemble des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur peut prétendre à charge de son employeur, qui représente la contrepartie du travail fourni et qui procure un enrichissement au travailleur ; cet enrichissement existe aussi lorsque le travailleur n'a pas à supporter lui-même une dépense qui n'est pas

exposée en exécution du contrat » (Cour trav. Bruxelles, 4 décembre 1996, *Chr.D.S.*, 1997, p. 545).

Cette notion de rémunération vise tant les avantages financiers que les avantages en nature reçus par le travailleur en contrepartie du travail presté.

En principe, l'indemnité de frais n'est pas une rémunération : « Une indemnité de frais sera ou ne sera pas un avantage acquis en vertu du contrat selon qu'elle ne représente pas ou qu'elle représente le paiement de frais réels supplémentaires liés à l'occupation du travailleur » (C. WANTIEZ, « Les indemnités de frais : à propos de l'arrêt de la Cour de cassation du 17 mai 1993 », *J.T.T.*, 1993, p. 388).

III.3. L'intervention dans les frais des repas.

III.3.1.

Il est acquis aux débats que Monsieur C disposait d'une somme forfaitaire de 10 EUR par jour versée par la société pour lui permettre de prendre un repas pendant sa journée de travail (8,77 EUR) et de payer ses frais de parking et de car-wash (1,23 EUR).

Cette somme a toujours été acceptée par l'appelant comme étant un remboursement de frais.

Dans le cadre de la présente procédure, Monsieur G soutient que la partie de cette somme relative aux repas (8,77 EUR) constitue un élément de sa rémunération.

Critiquant l'opinion des premiers juges, qui ont estimé qu'il était un travailleur itinérant, l'appelant soutient qu'il était « *principalement sédentaire* » (cf. ses conclusions d'appel principales, page 5) et qu'il était parfaitement en mesure de prendre son repas de midi « *dans des conditions normales* » (*idem*).

Subsidiairement, l'appelant affirme qu'il est erroné de considérer que, pour le personnel itinérant, la prise en charge par l'employeur des frais de repas constitue *ipso facto* un remboursement de frais incombant à l'employeur. Il se réfère à cet égard à une décision de la Cour du travail de Liège qui a considéré que les chèques-repas remis à un travailleur itinérant constituaient bien un avantage acquis complémentaire (Cour trav. Liège, 8 septembre 2005, *Juridat*).

III.3.2.

Ainsi qu'il a été rappelé plus haut, le caractère rémunérateur d'un « *avantage acquis en vertu du contrat* » doit être apprécié en fonction de l'enrichissement qu'il procure au travailleur. Un remboursement de frais que le travailleur doit exposer en exécution du contrat ne constitue pas un tel avantage.

C'est donc à juste titre que le jugement dont appel a considéré qu'il n'y avait pas lieu d'intégrer dans la rémunération annuelle de base l'indemnité pour frais de repas de 8.77 EUR par jour.

En effet, il apparaît des éléments de la cause que Monsieur G était essentiellement un travailleur itinérant :

- il disposait d'un véhicule de société ;
- il signale lui-même qu'il « *avait en charge, pour Bruxelles, la Wallonie et le Luxembourg, la gestion des produits des marques suivantes : ...* » ; sa fonction de district manager impliquait de nombreux déplacements auprès de la clientèle dans ces régions ;
- le formulaire C4 mentionne d'ailleurs, dans la rubrique « *Données relatives à l'occupation – Lieu d'occupation : autre adresse : clientèle* ».

Comme l'a très justement relevé le jugement attaqué : « *Monsieur G. exerçait en tant que district manager, une fonction essentiellement itinérante ; il n'était donc pas en mesure de prendre son repas de midi dans des conditions normales ; il devait donc supporter des frais supplémentaires ; l'indemnité versée, bien que forfaitaire, était raisonnable. N'étant pas la contrepartie du travail mais la compensation de frais supplémentaires, cette indemnité ne doit pas être incluse dans la rémunération en cours* ».

La Cour confirme cette décision.

L'appel principal est non fondé en ce qui concerne cette demande.

III.4. Les voyages de société.

III.4.1.

Monsieur G signale, et il n'est pas contesté par la partie intimée, qu'en 2002, il a participé avec son épouse à un voyage au Brésil, en raison des résultats obtenus par la société en 2001 (5% de croissance).

Il produit à son dossier de pièces des e-mail du 30 et du 31 janvier 2003, dont il ressort qu'il pouvait bénéficier d'un voyage en Afrique du Sud, seul ou accompagné, soit du 2 au 11 mai 2003, soit du 23 mai au 1^{er} juin 2003.

Enfin, il soutient, sans être contredit par la partie appelante, qu'il avait également gagné un voyage à Mykonos et Santorin, du vendredi 1^{er} au dimanche 4 mai 2003.

Monsieur G entend inclure l'avantage que représente la valeur de ces voyages promérités sur la base des résultats de 2002, soit 9.600 EUR selon lui, dans la rémunération à prendre en considération pour la calcul de l'indemnité de congé.

A cet égard, il conteste l'évaluation faite par les premiers juges, qui n'ont retenu qu'un montant de 2.300 EUR par an.

III.4.2.

La SPRL UNILEVER affirme que les voyages proposés aux membres du personnel ne constituent, ni une rémunération, ni un avantage acquis en vertu du contrat, de sorte qu'il ne peut être question d'une quelconque inclusion de ce poste dans la base de calcul de l'indemnité de rupture.

Selon la société intimée, les voyages dont question se déroulaient dans un cadre professionnel. Ils ont, aux dires de l'intimée, la même nature qu'une fête organisée par l'entreprise ou qu'une journée sportive (cf. ses dernières conclusions de synthèse, p. 17).

La société critique le jugement entrepris en ce qu'il a estimé que :

- les voyages avaient un caractère rémunératoire ;
- cet avantage était en cours au moment du licenciement ;
- cet avantage doit être évalué par référence à l'économie réalisée par le travailleur.

III.4.3.

Les voyages qui étaient offerts par la SPRL UNILEVER aux membres de son personnel étaient appelés « *Incentive* ».

L'« *incentive* » est une récompense offerte en échange d'une action spécifique. Son but est de stimuler la productivité du personnel et de dynamiser les équipes.

En récompense des résultats atteints l'année précédente, la SPRL UNILEVER faisait bénéficier son personnel de voyages d'une durée de 5 à 10 jours, vers des destinations prestigieuses, auxquels les conjoints pouvaient également participer.

Il n'est pas contesté par l'appelant que la participation au voyage donnait lieu à la déclaration d'un avantage en nature (à cet égard, la Cour relève la mention dans l'e-mail du 31 janvier 2003 relatif au voyage en Afrique du Sud : « *L'implication fiscale vous sera donnée au plus vite* »).

Il est, par ailleurs, admis par la société intimée que la participation à ces voyages n'était pas obligatoire.

Comme relevé par les premiers juges, aucune prestation de travail n'était attendue des participants.

Eu égard à l'ensemble de ces éléments et compte tenu de la définition d'« *avantage acquis en vertu du contrat* » telle que rappelée plus haut, la Cour considère que les voyages « *Incentive* » présentent un caractère

d'avantage rémunérateur qui doit être pris en compte dans la détermination de la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

III.4.4.

C'est également à bon droit, en se référant à la jurisprudence de la Cour de cassation concernant l'inclusion dans la rémunération en cours des primes affectées d'une condition de présence dans l'entreprise à la date du paiement ou d'une clause de libéralité (voir références citées), que le jugement dont appel a décidé que l'avantage que représentent les voyages était en cours au moment du licenciement.

En effet, il n'est pas contesté par la partie intimée que Monsieur G avait gagné le droit de participer aux voyages organisés en 2003 sur la base des résultats obtenus par la société en 2002.

III.4.5.

En son arrêt du 29 janvier 1996, la Cour de cassation a décidé que pour fixer la rémunération servant à calculer l'indemnité compensatoire de préavis, il fallait évaluer les avantages en nature à leur valeur réelle et non pas tenir compte de leur valeur conventionnelle (Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 188).

La partie intimée soutient que l'avantage que représente la participation à des voyages de société ne peut être évalué avec certitude et ne peut, dès lors, être pris en compte. Elle se réfère à une doctrine qui s'est prononcée en ce sens en matière d'évaluation de l'avantage découlant de l'option de parts.

Cette opinion ne peut être suivie. A bon droit le Tribunal a considéré que « *Lorsque l'existence d'un avantage est certaine, ce dernier doit être pris en compte même si son évaluation « pose problème » (jurisprudence citée) et ne peut se faire qu'en équité* ».

A ce sujet, la Cour de cassation a récemment précisé que le juge appelé à procéder à l'évaluation d'un avantage en nature, dont la valeur réelle ne peut être déterminée avec précision, est tenu d'apprécier au mieux cette valeur réelle à la lumière des éléments concrets de la cause susceptibles d'influer sur cette évaluation (Cass., 26 septembre 2005, *J.T.T.*, 2005, p. 494).

III.4.6.

Monsieur G estime qu'il convient d'évaluer la valeur des voyages organisés en 2003 de la manière suivante :

- Afrique du Sud : 10 jours pour 2 personnes : 2 x 3.000 EUR = 6.000 EUR
- Grèce : 5 jours pour 2 personnes : 2 x 1.800 EUR = 3.600 EUR

TOTAL : 9.600 EUR.

Cette évaluation apparaît conforme à la valeur réelle de tels voyages, compte tenu du programme prévu. Avec raison, l'appelant relève que la société intimée reste en défaut de produire les pièces justificatives du coût de ces voyages.

Le jugement entrepris doit être approuvé en ce qu'il se base sur le principe suivant lequel l'avantage en nature doit être évalué non pas par référence au coût supporté par l'employeur mais par référence à l'économie réalisée par le travailleur.

Cependant, la Cour n'est pas convaincue par la suite du raisonnement des premiers juges, qui se sont référés « au budget moyen qu'une personne ayant un niveau de revenus comparable à celui de Monsieur G est susceptible de consacrer annuellement à des voyages à l'étranger avec son conjoint ».

La Cour ne partage pas ce point de vue pour les raisons suivantes :

- les voyages « *Incentive* » ne sont pas destinés à offrir au travailleur des vacances en famille ; ils ne remplacent pas les voyages que le travailleur est susceptible de faire avec son conjoint pendant ses vacances annuelles ;
- ils ont d'ailleurs lieu pendant les périodes de travail et les journées pendant lesquelles les travailleurs participent à ces voyages sont rémunérées comme des journées de travail ;
- en l'occurrence, le voyage en Afrique du Sud devait avoir lieu avec les « *délégués* » et le voyage en Grèce, avec les « *merchendisers* » (cf. e-mail de Monsieur G du 2 juillet 2003) ;
- un travailleur ne choisirait pas de partir en voyage avec son conjoint en compagnie de ses collègues de travail ;
- s'agissant d'un moyen de récompenser la productivité du personnel (au même titre qu'une prime d'encouragement), les voyages « *Incentive* » ont une valeur propre indépendante du montant que le travailleur pourrait se permettre de consacrer à des voyages à l'étranger en fonction de la hauteur de ses revenus.

III.4.7.

En l'espèce, la Cour est d'avis que la valeur de l'avantage « voyages » doit être appréciée fonction de tous les éléments ci-dessus et de son caractère à la fois professionnel (aspects récompense pour les résultats atteints, motivation du personnel, dynamisation des équipes, « *Team building* ») et d'agrément

(présence des épouses, faculté d'y participer ou non, activités conviviales et de détente).

Pour l'employeur, il s'agit à la fois d'une dépense en vue de stimuler les affaires et d'une gratification offerte au personnel.

La Cour estime, dès lors, sur la base d'une valeur de 9.600 EUR pour les 2 voyages, que le montant de 4.800 EUR (soit 50% de la valeur objective) représente la valeur réelle de l'avantage litigieux.

Monsieur G peut donc prétendre à l'inclusion de cet avantage dans sa rémunération de base à concurrence de 4.800 EUR.

III.5. La rémunération en cours au moment du licenciement.

La rémunération à prendre en considération pour l'évaluation de la durée du préavis s'établit dès lors comme suit : 67.502,80 EUR + 4.800 EUR = 72.302,80 EUR.

B. La durée du préavis convenable.

III.6.

La société intimée a alloué à Monsieur G une indemnité compensatoire de préavis égale à 30 mois de rémunération.

Il s'agit d'un délai tout à fait convenable eu égard à l'ancienneté de Monsieur G (27 ans et 5 mois), à son âge (47 ans et 5 mois), à ses fonctions (district manager), à la hauteur de sa rémunération (72.302,80 EUR) et aux circonstances propres à la cause susceptibles d'avoir une influence sur ses possibilités de reclassement.

Il revient donc à Monsieur G, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, la somme suivante :

$[(72.302,80 \text{ EUR} - 2.500 \text{ EUR}) \times 30/12 = 174.507 \text{ EUR}] - 169.021,52 \text{ EUR}$
déjà versés = 5.485,48 EUR.

C. La contre-valeur des voyages gagnés sur la base des résultats de 2002.

III.7.

Le jugement doit être approuvé en ce qu'il décide que « de la même manière que le salaire et l'usage privé du véhicule ont cessé d'être dus à la date du licenciement, le droit de participer aux voyages a pris fin à cette date ».

Pour participer aux voyages, les membres du personnel devaient avoir travaillé au moins 8 mois sur 12 pour un « incentive » annuel et être encore en fonction au moment du voyage.

Cette règle résulte des pièces produites par la société et s'explique par le but poursuivi par ces « *incentives* ».

Du fait de son licenciement moyennant indemnité compensatoire de préavis, Monsieur G a perdu le droit aux voyages organisés après son départ de l'entreprise.

Il ne peut prétendre à la contre-valeur de ces voyages.

D. Intérêts sur le net.

III.8.

Les intérêts légaux (à dater de la rupture du contrat de travail) et les intérêts judiciaires (à dater de la citation) sur le complément d'indemnité de congé devront être calculés sur les montants nets jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à partir du 1^{er} juillet 2005.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Dit les appels principal et incident partiellement fondés,

Réformant partiellement le jugement dont appel :

- dit pour droit que la rémunération annuelle de base à prendre en considération pour l'évaluation de la durée du préavis est égale à 72.302,80 EUR ;
- condamne la SPRL UNILEVER à payer à Monsieur G la somme brute de 5.485,48 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;
- dit pour droit que les intérêts légaux et judiciaires sur le complément d'indemnité devront être calculés sur le montant net jusqu'au 30 juin 2005 et sur le montant brut à partir du 1^{er} juillet 2005 ;

Confirme le jugement dont appel pour le surplus ;

Condamne la SPRL UNILEVER aux dépens d'appel liquidés à ce jour pour Monsieur C à 291,52 EUR d'indemnité de procédure.

Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le vingt-quatre octobre deux mille six, où étaient présents:

L. CAPPELLINI Conseiller

Y. GAUTHY Conseiller social au titre d'employeur

O. VANDUEREN Conseiller social d'employé

C. HARDY Greffier adjoint


C. HARDY O. VANDUEREN Y. GAUTHY L. CAPPELLINI

