

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 18 JUIN 2013

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif en sa plus grande partie

Réservant à statuer pour le surplus

Renvoyant la cause au rôle particulier

En cause de:

1. GREATER LONDON ENTERPRISE LIMITED, société de droit Anglais, dont le siège est sis à London, SE1 2JN, (Royaume uni), New City Court, 10-12 Queen Elisabeth Street ;
2. GREATER LONDON ENTERPRISE, société de droit Anglais, dont le siège est sis à Leeds, West Yorkshire LS7 4 HZ, (Royaume Uni), Saint Martins House, 210-212 Chapeltown Road;

**Appelantes au principal,**

**Intimées sur incident,**

représentées par Maître Alexandra Jushko loco Maître Christian Rogiest, avocat à Drongen.

Contre :

Madame D                      M

**Intimée au principal,**

**Appelante sur incident,**

représentée par Maître Florence de Montpellier et Maître Klarisse Clerebaut loco Maître Bruno Blanpain, avocats à Bruxelles.

★

★

★

**Préliminaire : identification des appelantes**

Interrogées à l'audience sur la dénomination et l'adresse des parties appelantes, les parties ont demandé conjointement à la Cour du travail de les identifier de la manière indiquée en première page des conclusions des appelantes elles-mêmes.

Pour faciliter la lecture du présent arrêt, les appelantes seront désignées ci-après ensemble sous l'abréviation « GLE ».

**Indications de procédure**

GLE a fait appel le 27 janvier 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 12 décembre 2011.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 mars 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Madame D M a déposé ses conclusions le 7 juin 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

GLE a déposé ses conclusions le 6 septembre 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 14 mai 2013 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

**I. LES FAITS**

Madame D M, de nationalité française, a été engagée par GLE à partir du 3 novembre 2003 dans le cadre d'un contrat de travail. Le lieu de travail convenu était Londres. La rémunération a été fixée à un salaire de base de 25.000 GBP par an, payable en douze mensualités égales.

Le 25 août 2005, les parties signèrent un avenant au contrat de travail par lequel Madame D M fut désignée comme directrice du bureau de Bruxelles à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005. Son lieu de travail fut fixé à Bruxelles. Son salaire annuel de base fut porté à 65.000 euros par an, à réviser au mois d'avril de chaque année. Les feuilles de paie délivrées au cours du contrat de travail expriment ce salaire en GBP : 43.919 GBP brut par an (3.659,92 GBP brut par mois x 12). En avril 2006, son salaire de base, exprimé en GBP, fut porté à 46.938,48 GBP brut par an (3.911,54 GBP brut par mois x 12). En avril 2007, il fut augmenté à 48.816 GBP brut par an (4.068 GBP brut par mois x 12). En avril 2008, il fut porté à 50.622,24 GBP brut par an (4.218,52 GBP brut par mois x 12) (pièces 12 à 15 du dossier de Madame M).

Cette rémunération lui était versée en euros, à raison d'un douzième par mois, sur son compte bancaire en Belgique après que GLE en eut déduit les retenues sociales et fiscales conformément à la législation britannique. Madame D M est ainsi restée assujettie à la sécurité sociale et au régime fiscal britanniques.

Dans le courant de l'année 2007, les parties commencèrent à s'inquiéter de la régularité de cette situation du point de vue fiscal et de sécurité sociale. Elles prirent conseil à ce sujet, GLE s'engageant à prendre en charge, dans des limites raisonnables, le coût des conseils personnels choisis par Madame D M

Après avoir pris conseil, GLE estima, dès 2007, qu'il y avait lieu de conclure un contrat de travail en Belgique et d'assujettir Madame D M à la sécurité sociale et à l'impôt en Belgique, étant donné qu'elle y résidait en permanence. Madame D M, quant à elle, souhaitait conserver les différents avantages dont elle avait bénéficié jusqu'alors et ne pas supporter de charges fiscales et de sécurité sociale plus lourdes (réunions des 20 août, 26 novembre et 11 décembre 2007, pièces 4 à 6 de GLE).

Le 14 novembre 2007, GLE soumit à Madame D M un projet de contrat de travail belge prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et fixant sa rémunération de base à 4.900 euros brut par mois, complétés par une prime de fin d'année en décembre et un pécule de vacances au mois de juin, soit un montant annuel total de 68.208 euros brut.

Madame D M fit valoir que compte tenu de la différence entre les régimes britannique et belge en matière de sécurité sociale et de fiscalité, elle subirait une forte réduction de sa rémunération nette (pièce 23 de Madame M).

Le 14 décembre 2007, GLE fit à Madame D M une nouvelle proposition de contrat de travail en Belgique, prenant cours le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et fixant sa rémunération de base à 5.320 euros brut par mois, complétés par une prime de fin d'année en décembre et un pécule de vacances au mois de juin, soit un montant annuel total de 74.054 euros brut.

Le 23 janvier 2008, Madame D M répondit à cette offre que selon ses conseils, elle pourrait être assujettie à la sécurité sociale belge tout en continuant à payer ses impôts en Grande-Bretagne. Elle demanda certains éclaircissements quant au projet de contrat et fit valoir que GLE devait régulariser son affiliation à la sécurité sociale belge depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2005 (pièce 16 de Madame M).

Le 25 avril 2008, GLE marqua son accord de principe sur l'assujettissement de Madame D M à la sécurité sociale belge et à l'impôt britannique. Elle lui communiqua un troisième projet de contrat de travail (qui n'est pas produit) fixant sa rémunération de base de 5.200 euros brut par mois, complétés par une prime de fin d'année en décembre et un pécule de vacances au mois de juin, soit un montant annuel total de 72.384 euros brut (pièce 7 de GLE et 9 de Madame M).

Le 21 mai 2008, en réponse à cette proposition, Madame D M demanda certains éclaircissements et insista pour que son affiliation à la sécurité sociale belge soit régularisée dès le 1<sup>er</sup> septembre 2005. Elle demande que sa rémunération mensuelle nette soit fixée par le contrat de travail (pièce 17 de Madame M).

Par un courriel du 31 mai 2008, GLE refusa de fixer une rémunération nette. Concernant la régularisation en matière de sécurité sociale, elle indiqua qu'elle était subordonnée à la conclusion d'un contrat de travail belge et qu'elle y

procéderait lorsque les autorités lui en feraient la demande (pièce 18 de Madame M ).

Par un courriel du 13 juin 2008, Madame D M fit notamment valoir qu'une rémunération nette lui avait été promise (pièce 19 de Madame M ).

Par un courrier du 28 juillet 2008, GLE contesta qu'une rémunération nette ait été promise ou garantie. Elle se déclara prête à poursuivre la relation de travail sans qu'il soit nécessaire de signer un nouveau contrat de travail, selon le régime suivant : assujettissement à la sécurité sociale belge et à l'impôt britannique. (pièce 9 de GLE).

Le 29 juillet 2008, le conseil de Madame D M signala son intervention et mit GLE en demeure de payer à celle-ci des arriérés de double pécule de vacances pour les années 2006 à 2008 ainsi que de régulariser son affiliation à la sécurité sociale belge afin qu'elle puisse bénéficier des allocations familiales pour sa fille (pièce 1 de Madame M ). Il annonça que si la situation n'était pas régularisée pour le 15 août 2008, Madame D M en tirerait les conclusions conformément à la loi belge.

Le 5 août 2008, GLE répondit au conseil de Madame D M qu'elle avait donné instruction à son secrétariat social de régulariser l'affiliation à la sécurité sociale belge depuis le début de l'occupation de Madame D M en Belgique. Elle contesta la demande de double pécule de vacances au motif qu'une rémunération annuelle avait été convenue (pièce 11 de GLE).

Par un courrier du 18 août 2008, Madame D M notifia à GLE qu'elle considérait son contrat de travail comme rompu par le fait de l'employeur, car GLE n'avait pas régularisé son affiliation à la sécurité sociale belge et refusait de lui payer les doubles pécules de vacances.

En février 2009, GLE a payé des cotisations sociales à l'ONSS.

## II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame D M a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner GLE à lui payer :

- 1.339,79 GBP à titre de double pécule de vacances arriéré pour 2006 ;
- 3.742,56 GBP à titre de double pécule de vacances arriéré pour 2007 ;
- 12.973,52 GBP à titre de pécule de vacances de départ pour 2008 et 2009 ;
- 3.525,48 EUR à titre des dommages et intérêts pour l'exclusion du droit aux allocations familiales ;
- 34.877,81 GBP à titre d'indemnité de rupture ;
- 2.215,61 GBP à titre des indexations arriérées dans la Commission Paritaire 218 pour 2006, 2007 et 2008 ;
- 576 EUR à titre d'augmentation de la rémunération prévue dans la Commission Paritaire 218 ;
- 11.660,32 GBP à titre de prime de fin d'année ;
- des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants bruts ;

- 1 EUR provisionnel à titre des dommages et intérêts (remboursement des contributions payées dans le cadre de l'assurance de santé privée).

Elle a également demandé au Tribunal du travail de condamner GLE à lui remettre l'attestation du certificat concernant la réserve individuellement acquise et à lui délivrer les documents sociaux suite à la fin du contrat de travail.

GLE a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, la condamnation de Madame D M au paiement d'une indemnité compensatoire de rupture fixée provisionnellement à 20.000 euros.

Par un jugement du 12 décembre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement »*

- *déclare la demande principale recevable et partiellement fondée.*
- *Dit pour droit que la rupture du contrat de travail est imputable à l'acte équipollent à rupture posé par GLE*
- *Condamne GLE au paiement des sommes suivantes :*
  - *1.339,79 GBP à titre de double pécule de vacances arriéré pour 2006 ;*
  - *3.742,56 GBP à titre de double pécule de vacances arriéré pour 2007 ;*
  - *12.973,52 GBP à titre de pécule de vacances de départ pour 2008 et 2009 ;*
  - *34.877,81 GBP à titre d'indemnité de rupture ;*
  - *2.215,61 GBP à titre des indexations arriérées dans la Commission Paritaire 218 pour 2006, 2007 et 2008 ;*
  - *576 EUR à titre d'augmentation arriéré de la rémunération prévoit dans la Commission Paritaire 218 ;*
  - *11.660,32 GBP à titre de prime de fin d'année ;*
  - *Des intérêts légaux et judiciaires sur ces montants bruts à dater de la date d'exigibilité jusqu'à la date de parfait paiement.*
- *Condamne GLE à la délivrance des documents sociaux suivants , sous peine d'astreinte de 25 EUR par document et par jour de retard à partir de la signification du jugement à intervenir :*
  - \* *le certificat d'emploi avec mention de la date de début et de la fin de son occupation ainsi que la nature du travail presté*
  - \* *le formulaire C4*
  - \* *le compte individuel*
  - \* *les attestations de vacances pour chaque année d'emploi*
  - \* *la fiche fiscale 281.10 ;*
- *Constata que les deux parties défenderesses sont identiques et s'identifient correctement à la première défenderesse.*

- *Renvoie au rôle les demandes de Madame D M relatives au non-paiement des allocations familiales, aux primes à une assurance soin de santé et à l'attestation relative à l'assurance groupe.*
- *Condamne GLE aux dépens soit 773,42 € (frais de citation) et 3.300 € (indemnité de procédure)».*

### **III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL**

#### L'appel principal

GLE demande à la Cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail, de déclarer toutes les demandes de Madame D M non fondées et de l'en débouter.

Elle demande également à la Cour de condamner Madame D M à l'indemnité de rupture fixée à trois mois soit 14.947,63 GBP ainsi qu'aux dépens, dont l'indemnité de procédure (3.300 euros en première instance et 3.300 euros en appel).

#### L'appel incident

Madame D M demande à la Cour du travail de confirmer les condamnations prononcées par le Tribunal du travail et de condamner GLE à lui payer en outre :

- 3.525,48 euros à titre de dommages et intérêts pour l'exclusion du droit aux allocations familiales,
  - un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts (remboursement des contributions payées dans le cadre de l'assurance santé privée),
- en autorisant la conversion des demandes (lire : des condamnations) exprimées en GBP en euros au taux de change au moment de l'exécution du jugement (lire : de l'arrêt) par l'huissier de justice.

Elle demande la condamnation de GLE, sous peine d'astreinte :

- à la remise de l'attestation du certificat concernant la réserve individuellement acquise,
- à la délivrance des documents sociaux suite à la fin du contrat de travail.

Madame D M demande également à la Cour du travail de porter le montant des dépens de première instance à 773,42 euros (frais de citation) et 6.600 euros (indemnité de procédure) et de condamner GLE aux dépens de l'appel à concurrence de 6.600 euros (indemnité de procédure).

#### IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

##### 1. Les demandes concernant la période d'exécution du contrat de travail

###### 1.1. La demande d'arriérés de pécule de vacances

**La condamnation au paiement de péculs de vacances est confirmée.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

S'agissant d'une obligation née du contrat de travail, le droit applicable doit être déterminé en vertu de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles.

L'article 3.1. de la Convention de Rome prévoit que le contrat est régi par la loi choisie par les parties. En l'occurrence, les parties sont convenues, dans leur contrat de travail conclu en novembre 2003, que la loi anglaise s'appliquerait à leur relation de travail (article 25). Cette clause n'a pas été modifiée par l'avenant au contrat de travail, conclu le 25 août 2005, par lequel Madame D M a été affectée à Bruxelles. Au contraire, l'avenant a précisé que tous les termes du contrat de travail initial restaient applicables, hormis ceux modifiés par l'avenant. Le droit choisi par les parties est donc le droit anglais.

Toutefois, l'article 6.1. de la Convention de Rome dispose que dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu de l'article 6.2.. Ce dernier prévoit qu'à défaut de choix, le contrat de travail est régi par la loi du pays où le travailleur accomplit habituellement son travail. Madame D M ayant accompli habituellement son travail en Belgique à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2005, elle ne peut être privée de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi belge.

L'article 7.2. de la Convention de Rome prévoit que les dispositions de cette Convention ne pourront porter atteinte à l'application des règles de la loi du pays du juge – en l'occurrence la loi belge – qui régissent impérativement la situation quelle que soit la loi applicable au contrat.

Il résulte de ces deux dispositions que Madame D M ne peut être privée de la protection des dispositions impératives de la loi belge. Celles-ci doivent être appliquées en lieu et place de la loi choisie par les parties si et dans la mesure où elles protègent mieux le travailleur. En d'autres termes, les dispositions impératives de la loi belge doivent être appliquées dans la mesure où elles sont plus favorables que celles du droit anglais (sur la notion de 'loi la plus favorable, voyez F. RIGAUX et M. FALLON, Droit international privé, 3<sup>e</sup> éd., Larcier, 2005, p. 898 et 899 ; O. LANGLET, Le contrat de travail international, Kluwer, Études pratiques de droit social, 2005, p. 159 et 160 ; CJCE, arrêt Arblade du 23 novembre 1999, JTT, 2000, p. 100).

La notion de 'dispositions impératives' doit être entendue au sens de la Convention de Rome. Bien que la Convention elle-même ne contienne pas de définition, la doctrine suggère de retenir la notion à laquelle la Cour de Justice a eu recours dans l'arrêt Arblade (cité ci-dessus) : « *des réglementations justifiées*

*par des raisons impérieuses d'intérêt général et s'appliquant à toute personne ou entreprise exerçant une activité sur le territoire de l'État membre d'accueil », étant entendu que « parmi les raisons impérieuses d'intérêt général déjà reconnues par la Cour figure la protection des travailleurs » (points 34 et 36 de l'arrêt) (F. RIGAUX et M. FALLON, op. cit., p. 899).*

Selon la Cour de cassation, en matière de contrat de travail, les dispositions légales qui organisent la protection des travailleurs et qui ont un caractère impératif obligent les employeurs pour les travailleurs qu'ils occupent habituellement en Belgique (Cass., 27 mars 2006, JTT, p. 294).

Dès 1994, la Cour de cassation a considéré que les dispositions légales relatives au paiement du pécule de vacances organisent la protection des travailleurs et doivent être appliquées aux travailleurs occupés en Belgique (Cass., 16 novembre 1994, JT, 1995, p. 297). Ces dispositions sont 'impératives' au sens des articles 6 et 7 de la Convention de Rome et doivent donc être appliquées aux travailleurs occupés habituellement en Belgique dans la mesure où elles sont plus favorables que celles du droit choisi par les parties.

Le droit anglais ne prévoit pas l'octroi d'une rémunération complémentaire comparable au double pécule de vacances prévu par le droit belge (article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés). En droit anglais, seuls des congés payés sont prévus. Les dispositions du droit belge relatives au double pécule de vacances doivent dès lors être appliquées, car elles sont plus favorables que celles du droit anglais.

Quant au pécule de vacances de sortie (article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967), il ne ressort pas des feuilles de paie établies à l'époque par GLE (pièce 13 de Madame D M ) qu'une quelconque somme compensant les jours de vacances non pris et le double pécule non payé ait été payée à Madame D M au moment de la fin du contrat de travail. Il y a dès lors lieu de faire application des dispositions de la loi belge qui imposent un tel paiement.

C'est en vain que GLE fait valoir que la rémunération annuelle convenue, payée en 12 mensualités égales, comprenait le double pécule de vacances. En effet, il ressort de l'article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés que les pécules de vacances doivent être calculés sur la base de la rémunération. Ils ne peuvent dès lors pas être compris dans celle-ci ; toute clause contraire est nulle (Cass., 15 janvier 1990, JTT, p. 176 ; Cass., 1<sup>er</sup> juin 1987, JTT, p. 313). À supposer même qu'un accord ait été conclu entre les parties à ce sujet, cet accord serait nul car contraire aux dispositions impératives du droit belge.

C'est à tort, également, que GLE fait valoir, à titre subsidiaire, que sa condamnation à payer le double pécule de vacances équivaudrait à l'obliger à le payer une seconde fois, et demande dès lors la compensation. En effet, ce raisonnement repose sur la prémisse selon laquelle le double pécule prévu par la loi belge a déjà été payé, par douzièmes. Or, tel n'est pas le cas puisqu'il n'est pas admis que les pécules de vacances fassent partie intégrante de la rémunération payée mensuellement.

En conclusion, Madame D M a droit au double pécule de vacances pour sa période d'occupation en Belgique (article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967) ainsi qu'au pécule de vacances de départ dû lors de la rupture du contrat de travail (article 46 de l'arrêté royal).

GLE ne critique pas le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles à titre subsidiaire quant au montant de la condamnation. Elle ne conteste pas le décompte présenté par Madame D M dans ses conclusions. Il y a dès lors lieu de confirmer la condamnation sur ce point.

### 1.2. La demande d'arriérés d'indexation

**GLE ne doit pas payer d'arriérés d'indexation à Madame D M**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

GLE et Madame D M relèvent de la commission paritaire n° 218, au sein de laquelle ont été conclues des conventions collectives fixant les conditions de travail et de rémunération.

Les dispositions des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal, qui fixent les conditions de travail, sont des 'dispositions impératives' au sens des articles 6 et 7 de la Convention de Rome. Elles doivent dès lors être appliquées à Madame D M, dès le début de son occupation en Belgique, dans la mesure où elles lui offrent une protection plus grande que celle dont elle bénéficierait sous l'empire de la loi anglaise.

La convention collective de travail du 16 juin 2005 conclue au sein de la commission paritaire n° 218, rendue obligatoire par un arrêté royal du 2 mai 2006, a instauré un système d'indexation à date fixe au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, applicable tant aux barèmes qu'aux salaires effectivement payés :

*« § 1er. Les salaires minima, ainsi que les salaires effectivement payés et le revenu minimum moyen garanti fixé à l'art.11, seront adaptés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution réelle de l'indice lissé calculée de la façon suivante : moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre de l'année -1, par rapport à la moyenne arithmétique des indices lissés de novembre et décembre de l'année -2 ».*

En application de cette règle, les salaires ont été indexés au sein de la commission paritaire n° 218 par application du coefficient 1,0105 en janvier 2006, du coefficient 1,0182 en janvier 2007 et du coefficient 1,0182 en janvier 2008.

C'est en vain que GLE fait valoir que la rémunération de Madame D M était supérieure au barème, puisque l'indexation s'applique également aux salaires effectivement payés, qu'ils soient ou non supérieurs au barème.

Le contrat de travail conclu entre les parties, régi par le droit anglais, prévoyait une révision annuelle du salaire au 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Cette révision tenait compte, entre autres, de l'augmentation du coût de la vie.

La rémunération mensuelle de base de Madame D M exprimée en GBP, a ainsi évolué comme suit :

- 1<sup>er</sup> septembre 2005 : 3.659,92 GBP brut,
- 1<sup>er</sup> avril 2006 : 3.911,54 GBP brut, soit une majoration de près de 7 %,
- 1<sup>er</sup> avril 2007 : 4.068 GBP brut, soit une majoration de 4 %,
- 1<sup>er</sup> avril 2008 : 4.218,52 GBP brut, soit une majoration de 3,6 %.

Madame D M a donc bénéficié de majorations annuelles de rémunération, compensant notamment l'augmentation du coût de la vie, largement supérieures à celles prévues par la convention collective de travail sectorielle. Il n'y a dès lors pas lieu de faire application de cette convention collective de travail, qui lui est moins favorable que le régime dont elle a bénéficié.

### 1.3. La demande d'arriérés d'augmentation

**GLE doit payer à Madame D M des arriérés d'augmentation limités à 54 euros brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La convention collective de travail du 16 juin 2005 conclue au sein de la commission paritaire n° 218, rendue obligatoire par un arrêté royal du 2 mai 2006, a également prévu une augmentation de rémunération de 18 euros brut par mois, applicable aux salaires effectivement payés, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2006 (article 3, § 1<sup>er</sup>, de la cct).

Pour les raisons déjà exposées, cette disposition doit être appliquée à Madame D M dans la mesure où elle lui est plus favorable que le régime dont elle a bénéficié sous le couvert de la loi anglaise.

Il ressort des feuilles de paie que la rémunération mensuelle de Madame D M n'a pas été augmentée au 1<sup>er</sup> janvier 2006. Elle a donc droit à une augmentation de 18 euros brut par mois à partir de cette date.

En revanche, la rémunération mensuelle de Madame D M a été majorée de 251,62 GBP brut à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006. Cette majoration, même en faisant abstraction de l'indexation qu'elle contient, est très largement supérieure à l'augmentation de 18 euros prévue par la convention collective. Il faut donc considérer que l'augmentation prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2006 a été accordée à partir du 1<sup>er</sup> avril 2006.

Madame D M peut donc prétendre aux arriérés d'indexation à raison de 18 euros brut par mois de janvier à mars 2006, soit un montant total de 54 euros brut, à majorer des intérêts.

### 1.4. La demande de prime de fin d'année

**GLE doit payer à Madame D M 1.219,97 GBP brut et 3.911,54 GBP brut à titre de prime de fin d'année 2005 et 2006.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'article 5 de la convention collective de travail du 29 mai 1989 concernant les conditions de travail et de rémunération, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 août 1990, prévoit l'octroi d'une prime annuelle égale à l'appointement mensuel, aux conditions précisées.

Pour les raisons déjà exposées, cette disposition doit être appliquée à Madame D M dans la mesure où elle lui est plus favorable que le régime dont elle a bénéficié sous le couvert de la loi anglaise.

C'est en vain que GLE fait valoir que les parties sont convenues d'une rémunération annuelle. En effet, il n'est pas permis aux parties de déroger, même de commun accord, à la convention collective, qui prévoit l'octroi d'une prime annuelle en plus de la rémunération mensuelle.

En revanche, il y a lieu de tenir de la clause contenue dans l'article 5 de la convention collective de travail, aux termes de laquelle l'obligation de payer une prime annuelle ne s'applique pas aux entreprises accordant dans le courant de l'année un avantage au moins équivalent, quelle que soit sa dénomination, soit sous forme de prime conventionnelle, soit à titre de libéralité.

GLE a payé à Madame D M un bonus excédant le montant de sa rémunération mensuelle en juillet 2007 et en juillet 2008. Ce bonus constitue un avantage au moins équivalent à un treizième mois. La prime de fin d'année n'est donc pas due pour les années 2007 et 2008.

La demande est fondée pour les années 2005, pro rata temporis (1.219,97 GBP brut) et 2006 (3.911,54 GBP brut), à majorer des intérêts.

#### 1.5. La demande de dommages et intérêts pour l'exclusion du droit aux allocations familiales

**Ce chef de demande est renvoyé au rôle.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Madame D M fait valoir qu'en s'abstenant de l'assujettir à la sécurité sociale belge, GLE l'a empêchée de bénéficier des allocations familiales dans le régime belge.

Le Tribunal du travail a relevé, à juste titre, que vu la régularisation des cotisations opérée par GLE auprès de l'ONSS, le droit de Madame M à des allocations familiales devrait également être régularisé. Le Tribunal a invité GLE à le vérifier et, le cas échéant, à demander à la caisse d'allocations familiales de remplir ses obligations. GLE n'a pas donné suite à cette invitation.

La Cour relève, quant à elle, que Madame D M a manifestement bénéficié d'allocations familiales au Royaume-Uni pendant sa période d'occupation en Belgique. Ce fait ressort de plusieurs correspondances entre les parties, notamment du courriel adressé par Madame D M à GLE le 23 janvier 2008.

Madame D M affirmant avoir subi un dommage en matière d'allocations familiales, il lui appartient de le prouver et d'en établir le montant, en tenant compte de tous les éléments de la cause, notamment la possibilité, ou non, d'obtenir des allocations familiales en Belgique suite à la régularisation des cotisations sociales par GLE, ainsi que des allocations familiales dont elle a bénéficié au Royaume-Uni.

Ce chef de demande n'est pas en état d'être jugé. Il y a lieu de le renvoyer au rôle afin de permettre aux parties de l'instruire. Elles pourront demander une nouvelle fixation une fois la cause mise en état complètement.

1.6. La demande de remboursement des contributions payées dans le cadre de l'assurance soins de santé privée

**Ce chef de demande est renvoyé au rôle.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Ce chef de demande n'est pas plus en état que le précédent : Madame D M ne précise pas le montant réclamé et GLE ne fait valoir aucun argument.

Ce chef de demande n'est pas en état d'être jugé. Il y a lieu de le renvoyer au rôle afin de permettre aux parties de l'instruire. Elles pourront demander une nouvelle fixation une fois la cause mise en état complètement.

**2. Les demandes fondées sur la rupture du contrat de travail**

2.1. L'auteur de la rupture du contrat de travail

**Le contrat de travail a été rompu par Madame D M**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

2.1.1. Les principes

En vertu de l'article 1134 du Code civil, les parties au contrat de travail sont tenues de respecter les conditions essentielles du contrat. Aucune des parties ne peut modifier unilatéralement les conditions convenues, qu'elles soient essentielles ou accessoires (Cass., 20 décembre 1993, JTT 1994, p. 443).

L'expression, par une partie, de la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat met fin au contrat de travail de manière irrégulière (voyez la jurisprudence constante de la Cour de cassation, dont Cass., 29 février 1988, C.D.S., 1988, p. 204 ; Cass., 11 septembre 1989, J.T.T. 1989, p. 404 ; Cass., 23 décembre 1996, J.T.T. 1997, p. 145 ; Cass., 23 juin 1997, J.T.T. 1997, n° 684). La partie auteur de cette rupture irrégulière est redevable à l'autre partie d'une indemnité compensatoire de préavis en vertu de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Cass., 27 juin 1988, J.T.T., 1988, p. 493).

Le manquement d'une partie à une obligation, même essentielle, du contrat de travail ne met pas par lui-même fin à ce contrat (Cass., 1<sup>er</sup> février 1993, C.D.S., 1993, p. 304). En revanche, le manquement contractuel accompagné de la volonté, dans le chef de l'auteur du manquement, de rompre le contrat de travail, met fin à celui-ci (Cass., 15 décembre 1988, J.T.T. 1989, p. 129 ; Cass., 12 décembre 1988, C.D.S. 1989, p. 129).

Le manquement d'une partie à une obligation contractuelle peut, dans certains cas, constituer une indication ou une preuve de la volonté de celle-ci de modifier unilatéralement le contrat et par conséquent de le rompre, s'il touche de manière importante un élément essentiel du contrat, comme le non-paiement de la rémunération convenue, pendant une longue période et malgré l'insistance répétée du travailleur (Cass., 7 mars 1994, C.D.S., 1994, p. 160). Le manquement d'une partie à ses obligations essentielles peut également, selon les circonstances de la cause, révéler la volonté de celle-ci de mettre fin au contrat de travail (voyez par analogie Cass., 22 octobre 1998 en matière de concession de vente exclusive, J.L.M.B., 1999, p. 488).

Il incombe au juge du fond de vérifier en fait, compte tenu de tous les éléments de la cause, si la partie qui a commis un manquement contractuel avait la volonté de mettre fin au contrat de travail ou de modifier de manière importante un élément essentiel de celui-ci (Cass., 7 mars 1994, C.D.S., 1994, p. 160). La charge de la preuve incombe à la partie qui a invoqué la volonté de l'autre partie de modifier le contrat de travail ou d'y mettre fin (Cass., 22 octobre 2012, JTT, 2013, p. 85).

La partie qui constate, à tort, un acte équipollent à rupture dans le chef de l'autre partie rompt elle-même le contrat de travail de manière irrégulière.

### 2.1.2. Application des principes en l'espèce

#### 2.1.2.1. Quant aux manquements contractuels accompagnés de la volonté de rompre

Madame D M fait d'abord valoir que GLE a commis un manquement contractuel en refusant de régulariser sa situation vis-à-vis de la sécurité sociale belge et de payer ses arriérés de rémunération. Elle considère que par son refus répété de régulariser sa situation de sécurité sociale et de payer ses arriérés de salaire, GLE a manifesté sa volonté de mettre fin à son contrat de travail. Elle soutient aussi que GLE avait l'intention de rompre son contrat de travail étant donné qu'elle savait avec certitude ou devait savoir qu'un employé normal ne peut accepter une diminution aussi importante de son salaire.

#### Refus de régulariser la situation de sécurité sociale belge

La question de l'assujettissement de Madame D M à la sécurité sociale belge a été soulevée en 2007. Dès le mois de novembre 2007, GLE savait que Madame D M devait être assujettie à la sécurité sociale belge (lettre du 14 novembre 2007, pièce 20 de GLE). GLE n'a néanmoins régularisé la

situation auprès de l'ONSS qu'en février 2009, selon les pièces soumises à la Cour (pièce 30 de GLE).

GLE a ainsi manqué à ses obligations découlant du contrat de travail.

Conformément aux principes rappelés ci-dessus, ce manquement ne met pas, par lui-même, fin au contrat de travail. Tel n'est pas le cas que si Madame D

M prouve l'existence, dans le chef de GLE, de la volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il ressort des réunions et échanges de correspondance entre les parties que jusqu'en juillet 2008, GLE était convaincue que l'assujettissement de Madame D M à la sécurité sociale belge nécessitait la conclusion d'un contrat de travail belge. Elle lui a proposé trois projets de contrats, que Madame D M a refusé de signer. Même si la conviction de GLE selon laquelle la signature d'un contrat de travail belge était indispensable à la régularisation était erronée, il ne ressort pas des pièces soumises à la Cour que GLE était de mauvaise foi. La proposition de trois projets de contrats indique qu'elle souhaitait poursuivre la relation contractuelle.

Pour ces raisons, la Cour considère que jusqu'en juillet 2008, le défaut de régularisation en matière de sécurité sociale n'était pas accompagné de l'intention de mettre fin au contrat de travail et ne peut être considéré comme l'indice d'une telle intention.

Le 28 juillet 2008, après avoir à nouveau pris conseil, GLE se déclara prête à poursuivre la relation de travail sans qu'il soit nécessaire de signer un nouveau contrat de travail et indiqua avoir donné à son secrétariat social instruction de régulariser l'assujettissement à la sécurité sociale belge. Elle répéta cette intention dans sa lettre du 5 août 2008 au conseil de Madame D M .

Le 29 juillet 2008, une mise en demeure fut adressée à GLE par le conseil de Madame D M

Le 18 août 2008, Madame D M constata la rupture du contrat de travail. Le délai entre la mise en demeure et la rupture est excessivement bref.

GLE avait annoncé par écrit, le 28 juillet 2008, que les démarches en vue d'une régularisation étaient en cours. Madame E M , sur qui pèse la charge de la preuve, n'établit pas que tel n'était pas le cas. Le fait que la régularisation n'a été effectuée, finalement, qu'en février 2009 ne permet pas de présumer que les démarches en ce sens n'avaient pas été entamées en juillet 2008. En effet, la rupture du contrat de travail, survenue entretemps, peut être la raison de ce retard.

Le fait que les démarches – complexes – en vue de la régularisation n'aient pas encore abouti trois semaines après la mise en demeure ne permet pas de conclure à la volonté, dans le chef de GLE, de rompre le contrat de travail.

En conclusion sur ce point, Madame D M ne prouve pas que le manquement que constitue le non-assujettissement à la sécurité sociale belge ait été accompagné, dans le chef de GLE, d'une volonté de rompre le contrat de travail ou constituerait lui-même l'indice d'une telle volonté.

*Refus de payer les arriérés de rémunération*

Des arriérés de rémunération ont été réclamés, pour la toute première fois, par la lettre du conseil de Madame D M à GLE du 29 juillet 2008. Il s'agit des arriérés de pécule de vacances qui sont toujours litigieux. Il n'en avait jamais été question au cours des discussions et correspondances échangées jusqu'alors, selon les pièces soumises à la Cour.

GLE répondit qu'elle considérait avoir payé les pécules de vacances, inclus selon elle dans la rémunération annuelle.

La rupture du contrat de travail a été constatée par Madame D M trois semaines plus tard.

Quel que soit le bien-fondé de la réclamation de Madame D M portant sur des arriérés de pécule de vacances, le fait de ne pas y avoir obtempéré dans les trois semaines suivant la première mise en demeure à ce sujet ne manifeste pas la volonté de GLE de mettre fin aux relations contractuelles.

*Diminution de salaire*

Il ressort des pièces auxquelles la Cour peut avoir égard que GLE n'a pas émis l'intention de diminuer la rémunération brute de Madame D M, mais qu'elle a au contraire proposé de l'augmenter de 68.208 euros brut à 74.054 euros brut par an.

Madame D M se plaint en réalité de la diminution de rémunération nette qu'elle subirait si elle était soumise au régime belge de sécurité sociale et d'impôt en lieu et place du régime britannique.

La diminution de la rémunération nette ne pourrait être reprochée à GLE que si celle-ci s'était engagée à garantir à Madame D M une rémunération nette. Il incombe à Madame M de prouver l'existence d'un tel engagement.

Madame M n'apporte pas cette preuve. Au contraire, il ressort des pièces du dossier, en particulier l'avenant au contrat de travail du 25 août 2005, que la rémunération convenue était une rémunération brute.

Surabondamment, la Cour observe qu'en tout état de cause, Madame D M n'établit pas que si elle avait marqué son accord sur le contrat de travail qui lui était proposé, sa rémunération nette aurait été réduite. En effet, le décompte qu'elle produit tient compte du régime fiscal belge, alors que GLE a finalement accepté, sur l'insistance de Madame D M, que celle-ci reste soumise au régime fiscal britannique (voyez la lettre du 25 avril 2008 et les lettres suivantes). Pour établir une perte de rémunération nette, il faudrait donc comparer la rémunération nette dont elle bénéficiait avec celle qui lui serait revenue si la rémunération brute avait été soumise au régime belge de sécurité sociale et au régime fiscal britannique. Madame D M n'établit pas cette comparaison.

*Conclusion quant aux manquements contractuels accompagnés de la volonté de rompre*

Madame D M ne prouve pas que GLE ait voulu diminuer sa rémunération.

Quant aux autres manquements invoqués, Madame D M ne prouve pas qu'ils étaient accompagnés, dans le chef de GLE, de la volonté de mettre fin au contrat de travail.

C'est dès lors à tort qu'elle a constaté un acte équipollent à rupture sur cette base.

*2.1.2.2. Quant à la modification unilatérale d'un élément essentiel du contrat de travail*

Comme il a été rappelé ci-dessus, l'expression, par une partie, de la volonté de modifier unilatéralement et de manière importante une condition essentielle du contrat met fin au contrat de travail de manière irrégulière.

En ne procédant pas à la régularisation de la situation de Madame D M à l'égard de la sécurité sociale belge, GLE a manqué à ses obligations découlant du droit belge. En revanche, elle n'a pas exprimé sa volonté de modifier le contrat de travail. Au contraire, les propositions de nouveau contrat de travail qu'elle a faites – et qui n'ont pas été acceptées par Madame D M – comportaient l'assujettissement de Madame D M à la sécurité sociale belge.

Par son refus de payer à Madame D M , après application de la sécurité sociale et de la fiscalité belge, une rémunération équivalente à celle dont elle bénéficiait sous le régime anglais, GLE n'a pas exprimé l'intention de modifier unilatéralement le contrat de travail. Il a déjà été souligné, ci-devant, que GLE ne s'est pas engagée à garantir à Madame D M une rémunération nette. En exigeant une telle garantie, c'est en réalité Madame D M qui a montré sa volonté de modifier les conditions du contrat de travail.

GLE n'a pas davantage exprimé de volonté de modifier le contrat de travail en refusant de payer à Madame D M les doubles pécules de vacances. La rémunération convenue était en effet une rémunération annuelle et l'obligation de payer des doubles pécules de vacances en sus découle de l'application de la loi belge, et non des conditions de travail convenues entre les parties.

C'est donc à tort que Madame D M reproche à GLE d'avoir voulu modifier unilatéralement les conditions du contrat de travail.

### 2.1.3. Conclusion

Madame D M ne démontre dans le chef de GLE ni la volonté de rompre le contrat de travail, ni celle de modifier unilatéralement les conditions du contrat de travail.

C'est dès lors à tort qu'elle a constaté un acte équipollent à de rupture de la part de GLE.

En constatant un acte équipollent à rupture à tort, Madame D M a elle-même mis fin au contrat de travail de manière irrégulière.

### 2.2. Les demandes d'indemnité de rupture

**Madame D M doit payer à GLE une indemnité de rupture de 14.947,63 GBP brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La demande d'indemnité de rupture dirigée par Madame D M contre GLE n'est pas fondée, GLE n'ayant pas mis fin au contrat de travail.

En revanche, Madame D M est redevable d'une indemnité de rupture en vertu de l'article 39 de la loi relative aux contrats de travail, puisqu'elle a irrégulièrement mis fin au contrat de travail.

Madame D M ne contestant pas, à titre subsidiaire, le calcul du montant réclamé, il y a lieu de faire droit à la demande.

### 2.3. La demande de documents sociaux

**GLE doit délivrer à Madame D M le certificat d'emploi, le compte individuel et les attestations de vacances.**

Le formulaire C4 a été délivré (pièce 16 de GLE).

En revanche, il n'est pas établi que le certificat d'emploi, constatant la date du début et de la fin du contrat ainsi que la nature du travail effectué, ait été délivré. Il doit l'être.

Les feuilles de paie ont été déposées. Madame D M ne fait aucune observation quant à leur régularité. En revanche, le compte individuel n'est pas déposé. Il doit être délivré.

Des attestations de vacances doivent être établies à la fin du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La fiche fiscale 281.10 a pour objet les revenus imposables en Belgique. Or, Madame D M a toujours soutenu vigoureusement qu'elle était

imposable en Grande-Bretagne et non en Belgique. Les feuilles de paie délivrées par GLE sont en ce sens également. La demande de Madame D M tendant à voir délivrer des fiches fiscales est contraire à sa propre argumentation. Il n'y a pas lieu d'y faire droit.

Quant à l'attestation 'confirmant la réserve individuellement acquise en application de la réglementation concernant les pensions additionnelles', Madame D M ne fournit aucune précision malgré que le Tribunal l'ait invitée à le faire. Le fondement de cette demande n'étant établi ni en fait, ni en droit, elle doit être rejetée.

Il n'y a pas lieu d'assortir d'une astreinte la condamnation à délivrer des documents sociaux.

### **3. La conversion monétaire**

**Les montants des condamnations en GBP seront convertis en euros à la date du paiement au taux indicatif publié par la Banque Nationale de Belgique.**

Cette décision est justifiée par les raisons suivantes.:

Madame D M a libellé la plupart de ses demandes de condamnation en GBP, ce que GLE ne conteste pas.

Elle demande cependant à la Cour d'autoriser la conversion des demandes (lire : des condamnations) exprimées en GBP en euros au taux de change au moment de l'exécution du jugement (lire : de l'arrêt) par l'huissier de justice. GLE ne le conteste pas davantage.

Le taux de change doit être déterminé en application de l'arrêté royal du 14 septembre 1992 fixant les modalités de conversion en euro des sommes exprimées en certaines unités monétaires dans les actes publics et administratifs : *« En l'absence de dispositions légales, réglementaires ou contractuelles contraires, la contre-valeur en euro des sommes exprimées dans les actes publics et administratifs en unité monétaire d'un État membre de l'Organisation de coopération et de développements économiques est obtenue par la multiplication de la somme par le dernier cours indicatif à prendre en considération de l'unité monétaire en euro, tel qu'il est publié par la Banque Nationale de Belgique ».*

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare les appels principal et incident recevables ;**

**Quant à la demande d'arriérés de pécule de vacances :**

Déclare l'appel principal non fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à payer à Madame D M des pécules de vacances (1.339,79 GBP + 3.742,56 GBP + 12.973,52 GBP) majorés des intérêts ;

**Quant à la demande d'arriérés d'indexation :**

Déclare l'appel principal fondé ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à payer à Madame D M des arriérés d'indexation ;

Statuant à nouveau sur ce chef de demande, déclare la demande d'arriérés d'indexation non fondée et en déboute Madame D M ;

**Quant à la demande d'arriérés d'augmentation :**

Déclare l'appel principal partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à payer à Madame D M des arriérés d'augmentation, mais le réforme en ce qu'il a fixé le montant de ces arriérés à 576 euros brut ;

Statuant à nouveau sur le montant des arriérés d'augmentation, le fixe à 54 euros brut, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 28 février 2006 (date moyenne) ;

**Quant à la demande de prime de fin d'année :**

Déclare l'appel principal partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à payer à Madame D M une prime de fin d'année de 1.219,97 GBP brut pour l'année 2005 et de 3.911,54 GBP brut pour l'année 2006, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis, respectivement, le 31 décembre 2005 et le 31 décembre 2006 ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à payer à Madame D M une prime de fin d'année pour les années 2007 et 2008 ;

Statuant à nouveau sur ce point, déclare la demande de prime de fin d'année non fondée pour les années 2007 et 2008 et en déboute Madame D M ;

Quant à la demande de dommages et intérêts pour l'exclusion du droit aux allocations familiales :

Renvoie ce chef de demande au rôle afin de permettre aux parties de l'instruire ;

Quant à la demande de remboursement des contributions payées dans le cadre de l'assurance de santé privée :

Renvoie ce chef de demande au rôle afin de permettre aux parties de l'instruire ;

Quant à la demande d'indemnité de rupture :

Déclare l'appel principal fondé ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à payer une indemnité de rupture à Madame D M ;

Statuant à nouveau, déclare la demande d'indemnité de rupture dirigée par Madame D M contre GLE non fondée et l'en déboute ;

Déclare la demande d'indemnité de rupture dirigée par GLE contre Madame D M fondée ; condamne Madame D M à payer à GLE une indemnité de rupture de 14.947,63 GBP brut ;

Quant à la demande de documents sociaux :

Déclare l'appel principal partiellement fondé ;

Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à délivrer à Madame D M le certificat d'emploi, le compte individuel et es attestations de vacances ;

Réforme toutefois le jugement attaqué en ce qu'il a assorti cette condamnation d'une astreinte ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a condamné GLE à délivrer à Madame D M le formulaire C4 et la fiche fiscale 281.10 ;

Déclare la demande d'attestation 'confirmant la réserve individuellement acquise en application de la réglementation concernant les pensions additionnelles' non fondée ; en déboute Madame D M

Quant à la conversion monétaire :

Dit que les montants des condamnations en GBP seront convertis en euros à la date du paiement au taux indicatif publié par la Banque Nationale de Belgique ;

Quant aux dépens :

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

Y. GAUTHY,

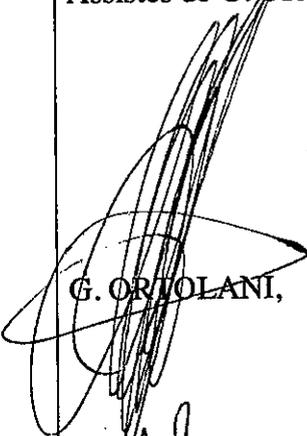
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



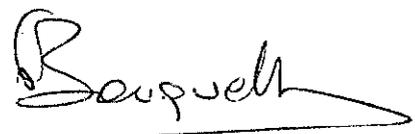
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



Y. GAUTHY,



F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 18 juin 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

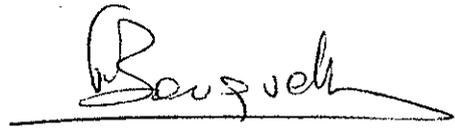
Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,

