

R.G.N°2012/AB/316
R.G.N°2012/AB/741
R.G.N°2012/AB/1264

1e feuillet.

Rep.N° 2014/353

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 5 FEVRIER 2014

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Jonction
Définitif

R.G. N° 2012/AB/316

En cause de:

Monsieur V

partie appelante,
représentée par Maître WERY Olivier, avocat à BRUXELLES,

Contre :

ORDINA BELGIUM NV, dont le siège social est établi à 2800
MECHELEN, Blarenberglaan, 3B,

partie intimée,
représentée par Maître KEMPENEERS Philip, avocat à
BRUXELLES.

R.G.N°2012/AB/316
R.G.N°2012/AB/741
R.G.N°2012/AB/1264

2^{ème} feuillet

R.G.N°2012/AB/741

En cause de:

Monsieur V.

partie appelante,
représentée par Maître WERY Olivier, avocat à BRUXELLES,

Contre :

ORDINA BELGIUM NV, dont le siège social est établi à 2800
MECHELEN, Blarenberglaan, 3B,

partie intimée,
représentée par Maître KEMPENEERS Philip, avocat à
BRUXELLES.

R.G.N°2012/AB/1264

En cause de:

Monsieur V

partie appelante,
représentée par Maître WERY Olivier, avocat à BRUXELLES,

Contre :

ORDINA BELGIUM NV, dont le siège social est établi à 2800
MECHELEN, Blarenberglaan, 3B,

partie intimée,
représentée par Maître KEMPENEERS Philip, avocat à
BRUXELLES.

★

★

★

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

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe le 4 avril 2012 (RG n° 2012/AB/316), dirigée contre le jugement prononcé le 24 janvier 2012 par la 2^{ème} chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre,
- la requête d'appel introduite une deuxième fois le 17 juillet 2012 (RG n° 2012/AB/741) avec demande que le greffier en fasse établir la traduction néerlandaise conformément à l'article 38 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire,
- la requête d'appel introduite une troisième fois le 26 décembre 2012 (RG n° 2012/AB/1264), notifiée avec traduction néerlandaise par le greffier ;
- la copie conforme du jugement précité ;
- l'acte de signification dudit jugement par exploit du 8 mars 2012 (produit par la partie intimée) ;
- les conclusions de la partie appelante du 3 janvier 2013 ;
- les conclusions de la partie intimée du 16 novembre 2012 reçues par télécopie et du 19 novembre 2012 ;

Chacune des parties a déposé un dossier de pièces.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 4 décembre 2013.

I. LES FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

I.1. Les faits.

1.
Le 1^{er} février 2007, Monsieur V (ci-après : « l'appelant ») est entré au service de la SA ITG, en qualité de « IT Consultant », dans les liens d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée signé le 19 décembre 2006.

2.

A partir du 1er juin 2009, à la suite d'une fusion par absorption de la SA ITG par la SA ORDINA BELGIUM, le contrat de travail de l'appelant a été cédé à cette dernière.

La SA ORDINA BELGIUM (ci-après : « l'intimée » ou « la société ») est active dans le secteur de la consultance et la prestation de services afférents à l'informatisation et l'automatisation.

3.

Par lettre recommandée du 15 mars 2010, la société a notifié à l'appelant sa décision de mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture équivalente à 3 mois de rémunération (soit un montant brut de 18.114,80 €).

4.

Par lettre du 18 mars 2010 émanant de son conseil, l'appelant a fait savoir qu'il considérait l'indemnité compensatoire de préavis qui lui était proposée largement « en dessous de ce qu'indiquent les grilles jurisprudentielles en la matière » et a réclamé la production du décompte sur la base duquel la société avait précisément fixé la rémunération de référence.

5.

Dans son courrier en réponse, daté du 13 avril 2010, le conseil de la société a tout d'abord exposé qu'étant donné l'âge de l'appelant au moment de son engagement par la SA ITG (56 ans), la durée du préavis ne pouvait être calculée selon la « grille CLAEYS » car cette grille « aboutit dans ce cas de figure, à des préavis trop longs par rapport à ceux qui doivent être raisonnablement accordés, principalement par référence au critère de l'ancienneté » (citation d'un extrait d'un arrêt de la Cour du travail de Liège du 10 octobre 2008).

Néanmoins, pour faire bref procès, le conseil de la société s'est engagé à convaincre sa cliente de payer un quatrième mois.

S'agissant de la rémunération annuelle de base, le conseil de la société a indiqué qu'elle s'élevait à 72.459,18 € bruts en tenant compte des éléments suivants :

- salaire fixe, double pécule de vacances et prime de fin d'année, soit 4.767,95 € x 13, 92 = 66.369,86 €,
- quote-part patronale à l'assurance de groupe, soit 1.815,99 €,
- quote-part patronale à l'assurance hospitalisation, soit 267,12 €,
- éco-chèque, soit 250,00 €,
- utilisation à titre privé de la voiture de société, soit 2.622,00 €,
- quote-part patronale aux titres-repas, soit 1.134,21 €.

6.

Ne pouvant accepter cette proposition, l'appelant a décidé de porter le litige devant le Tribunal du travail de Nivelles, section de Wavre.

I.2. La demande originaire.

7.

Par citation signifiée le 23 juin 2010, l'appelant a sollicité la condamnation de la société à lui payer la somme brute de 34.547,91 € (soit 52.662,71 € - 18.114,80 €) à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis équivalente à huit mois de rémunération, à majorer des intérêts légaux à partir de l'exigibilité.

Cette somme a ensuite été portée à 34.550 € par conclusions prises le 25 février 2011.

La demande tendait également à entendre condamner la société à délivrer les documents sociaux rectifiés, sous peine d'astreinte.

Enfin, la demande tendait à entendre condamner la société au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure, et à entendre déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

I.3. Le jugement dont appel.

8.

Par le jugement attaqué du 24 janvier 2012, le Tribunal du travail de Nivelles (Wavre), statuant après un débat contradictoire, a fait droit partiellement à la demande et a condamné la société :

- au paiement de la somme brute de 12.729,56 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux de retard à partir du 13 mars 2010 et des intérêts judiciaires à partir du 23 juin 2010,
- à la délivrance, endéans le mois de la signification du jugement, d'un décompte final, du décompte individuel et d'une fiche fiscale 281.10 rectifiés, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour de retard et par document manquant ;
- aux dépens liquidés à 350,71 € de frais de citation et à 2.200 € d'indemnité de procédure.

Le jugement n'a pas autorisé l'exécution provisoire des condamnations.

II. L'APPEL.

II.1. Objet de l'appel – Jonction des causes.

9.

Tant par sa requête déposée le 4 avril 2012 (RG n° 2012/AB/316) que par celles déposées le 17 juillet 2012 (RG n° 2012/AB/741) et le 26 décembre 2012 (RG n° 2012/AB/1264), l'appelant postule la réformation partielle du jugement du

Tribunal du travail de Nivelles (Wavre) du 24 janvier 2012 en ce que les premiers juges ont refusé de tenir compte de divers avantages rémunérateurs dans la base de calcul du salaire de référence ainsi que de lui allouer une indemnité complémentaire de préavis de cinq mois (c'est-à-dire huit mois au total).

10.

Les trois requêtes d'appel introduites successivement par l'appelant étant identiques et ayant le même objet, il y a lieu de joindre les causes.

II.2. Recevabilité de l'appel.

A. Position des parties.

11.

La société intimée soulève la nullité des requêtes d'appel.

Elle relève :

- que selon l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 relative à l'emploi des langues en matière judiciaire, devant toutes les juridictions d'appel, il est fait usage pour la procédure de la langue dans laquelle la décision attaquée est rédigée ;
- que l'article 38, 2^{ème} alinéa de la loi précitée dispose qu'à tout acte de procédure, jugement ou arrêt rédigé en français mais qui doit être signifié ou notifié dans la région de langue néerlandaise, il est joint une traduction néerlandaise ;
- que suivant l'article 40, 1^{er} alinéa de la loi précitée, les règles qui précèdent sont prescrites à peine de nullité, cette nullité devant être prononcée d'office par le juge.

En l'espèce, l'appelant a déposé une première requête d'appel au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 4 avril 2012.

Dès lors que la société a son siège social à Mechelen (Malines), une traduction néerlandaise aurait dû être jointe à la requête notifiée à la société, par application des dispositions légales précitées.

Aucune traduction n'ayant été jointe à la requête d'appel du 4 avril 2012, celle-ci doit, selon l'intimée, être déclarée nulle.

Il en va de même de la requête d'appel déposée le 17 juillet 2012.

Quant à la requête d'appel du 26 décembre 2012, notifiée cette fois avec une traduction en néerlandais, elle serait irrecevable car déposée et notifiée en dehors du délai d'un mois à compter de la date de la signification du jugement.

12.

L'appelant se réfère à un arrêt de la Cour d'appel de Mons (Mons (1^{ère} ch.), 3 décembre 2007, *J.T.*, 2008, p. 92-93) pour soutenir, d'une part, que l'obligation de procéder à la traduction de la requête d'appel et à sa notification conjointement à celle de la requête d'appel incombait au greffe et, d'autre part, que la sanction de l'absence de traduction ne frappe que la notification, qui doit être réitérée par le greffe, et non l'acte d'appel lui-même, dont tous les effets demeurent acquis.

En conséquence, l'appelant soutient que son appel est recevable dès lors que, par sa requête d'appel du 4 avril 2012, il a introduit la cause devant la Cour du travail dans le délai d'un mois visé à l'article 1051 du Code judiciaire et que, par la notification de sa requête d'appel du 26 décembre 2012 avec traduction néerlandaise, il a accompli une notification valable de l'acte d'appel.

B. Position de la Cour du travail.

13.

Devant les juridictions d'appel situées à Bruxelles et donc devant cette cour du travail, la langue de la procédure est déterminée par la langue de la décision attaquée (article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire), soit en l'occurrence la langue française.

En application de l'article 38, 2^{ème} alinéa, de la loi précitée, une traduction néerlandaise doit, à peine de nullité, être jointe à tout acte de procédure, jugement ou arrêt rédigé en français mais qui doit être signifié ou notifié dans la région de langue néerlandaise.

En cas de notification par le greffier, c'est à celui-ci qu'il appartient d'établir une traduction de l'acte (en ce sens, Cassation, 23 novembre 1981, *Pas.*, 1982, I, 399-401). L'article 38, 7^{ème} alinéa, dispose en effet que : « *Lorsque le greffier fait procéder à la notification dans les cas prévus aux alinéas précédents, il fait préalablement et dans le plus bref délai établir la traduction des actes à notifier* ».

Dans les litiges qui sont de la compétence des juridictions du travail, les frais de cette traduction sont à charge du Trésor (article 38, 9^{ème} alinéa).

Il peut être dérogé à cette règle si la partie à laquelle la communication doit être faite a choisi ou accepté pour la procédure la langue dans laquelle le jugement ou l'arrêt est rédigé (article 38, 8^{ème} alinéa).

En outre, chaque partie a le droit de demander à ses frais une traduction de tout acte de procédure, jugement ou arrêt (article 38, 9^{ème} alinéa).

L'article 40, 1^{er} alinéa, de la loi du 15 juin 1935 énonce que : « *Les règles qui précèdent sont prescrites à peine de nullité. Celle-ci est prononcée d'office par le juge* ».

14.

La nullité résultant de la méconnaissance de l'article 38 de la loi du 15 juin 1935 se limite à la signification ou à la notification irrégulièrement accomplie. En effet, aucune des dispositions de l'article précité n'impose d'étendre la nullité à l'acte de procédure lui-même, au jugement ou à l'arrêt.

En conséquence, en cas de violation de l'article 38, la nullité ne concerne que les conséquences procédurales de la signification ou de la notification (H. BOULARBAH, « *La notification dans une région linguistique autre que celle de la langue de la procédure et l'exigence de traduction : conditions, responsabilité et sanction* », J.J.P., 2005, p. 266-270). C'est ainsi que la Cour d'appel de Mons a décidé, à raison, que, dès lors qu'il n'est pas établi qu'une traduction néerlandaise a été jointe à la notification d'un jugement destiné à l'appelante, qui a son siège à Anvers, l'appel tardivement interjeté par celle-ci est recevable (Mons, 18 octobre 2004, *JLMB*, 2005, p. 814).

15.

En l'espèce, il ressort des pièces de la procédure qu'une traduction néerlandaise n'a été jointe par le greffier, ni à la notification de la requête d'appel déposée par l'appelant le 4 avril 2012, ni – encore que l'appelant ait spécialement attiré l'attention du greffier sur cette obligation – à la notification de la requête d'appel déposée le 17 juillet 2012.

Seule la requête d'appel introduite le 26 décembre 2012 a été notifiée par le greffier accompagnée de sa traduction en néerlandais.

La cour considère que la requête d'appel déposée au greffe le 4 avril 2012 a introduit la procédure en degré d'appel dans le délai d'un mois visé à l'article 1051 du Code judiciaire. En effet, l'acte d'appel lui-même n'est pas nul du fait de l'irrégularité de sa notification et il sort et ses effets en ce qui concerne le respect du délai d'appel.

En raison de l'absence de traduction néerlandaise jointe à la notification de cette requête d'appel, la notification est nulle et sans effet procédural (en ce sens, la décision précitée de la Cour d'appel de Mons du 3 décembre 2007, invoquée par l'appelant et qui doit être approuvée).

Sa réitération par le greffe en date du 26 décembre 2012 (notification de la requête d'appel accompagnée de sa traduction néerlandaise, dans le respect du prescrit de l'article 38 de la loi du 15 juin 1935 et de celui de l'article 1056, 2° du Code judiciaire) a rendu la procédure régulière.

L'appel est, en conséquence, recevable.

III. LE FOND DU LITIGE.

III.1. Quant à la rémunération de base.

III.1.1. Principes applicables et position des parties.

16.

L'article 39, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (dans sa version applicable au moment des faits) dispose que :

*« Si le contrat a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé aux articles 82, 83, 84 et 115, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.
(...) L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. ».*

Au sens de cette disposition légale, la rémunération est constituée de l'ensemble des avantages évaluable en argent auxquels le travailleur peut prétendre à charge de son employeur, qui constitue la contrepartie du travail fourni et qui procure un enrichissement au travailleur.

17.

Au moment où les parties ont soumis leur différend à l'appréciation du tribunal, chacune évaluait le montant de la rémunération de base de l'appelant de la manière suivante :

1. selon l'intimée :

elle s'élevait à **72.459,18 € bruts** en tenant compte des éléments suivants :

- salaire fixe, double pécule de vacances et prime de fin d'année, soit 4.767,95 € x 13,92 = 66.369,86 €,
- quote-part patronale à l'assurance de groupe, soit 1.815,99 €,
- quote-part patronale à l'assurance hospitalisation, soit 267,12 €,
- éco-chèque, soit 250,00 €,
- utilisation à titre privé de la voiture de société, soit 2.622,00 €,
- quote-part patronale aux titres-repas, soit 1.134,21 € ;

2. selon l'appelant :

elle s'élevait à **80.274,47 € bruts** en tenant compte des éléments suivants :

- salaire fixe, double pécule de vacances et prime de fin d'année, soit 4.767,95 € x 13,92 = 66.369,86 €,
- tickets-repas, soit 1.134,21 €,
- Avantage voiture +carte essence, soit 6.000 €,
- éco-chèque, soit 250,00 €,
- assurance hospitalisation, soit 267,12 €,

- assurance de groupe (256,94 € x 12), soit 3.093,28 €,
- assurance invalidité, soit 1.000 €,
- téléphonie (90 € x 12), soit 960 €,
- frais forfaitaires (100 € x 12), soit 1.200 €.

18.

Le jugement dont appel a fixé la rémunération de base à **74.026,47 € bruts** selon le détail suivant :

- salaire fixe, double pécule de vacances et prime de fin d'année, soit 4.767,95 € x 13, 92 = 66.369,86 €,
- quote-part patronale à l'assurance de groupe (251,94 x 12), soit 3.023,28 €,
- quote-part patronale à l'assurance hospitalisation, soit 267,12 €,
- éco-chèque, soit 250,00 €,
- téléphonie (30 € x 12), soit 360 €,
- utilisation à titre privé de la voiture de société, soit 2.622,00 €,
- quote-part patronale aux titres-repas, soit 1.134,21 € ;

La société sollicite la confirmation du jugement.

L'appelant demande la réformation du jugement sur les points suivants : l'avantage voiture, les frais de téléphonie, l'assurance de groupe, l'assurance invalidité et les frais forfaitaires.

III.1.2. L'avantage voiture.

19.

La société a évalué l'avantage que représente l'utilisation à titre privé de la voiture de société à 218,50 € par mois, soit 2.622 € par an.

Le Tribunal du travail de Nivelles (Wavre) a jugé cette évaluation correcte et a déclaré non fondée la demande de l'actuel appelant de voir fixer la valeur de cet avantage à la somme de 6.000 € par an.

L'appelant critique la décision des premiers juges.

Il fait valoir que, suivant l'enseignement de la Cour du travail de Liège (C. trav. Liège, 22 octobre 1991, *J.T.T.*, 1991, p. 30), il y a lieu de calculer l'avantage voiture par référence à la valeur de jouissance du véhicule pour le travailleur et non à la valeur convenue ou déclarée fiscalement.

Il précise que le véhicule mis à sa disposition par la société était une voiture de marque VW Passat et qu'il bénéficiait également d'une carte essence.

Sur cette base, il calcule la valeur économique de l'avantage voiture à 500 € par mois.

20.

Suivant l'enseignement de la Cour de cassation, il y a lieu de tenir compte de la valeur économique réelle de l'avantage et non d'une valeur convenue (Cass., 4 janvier 1993, *J.T.T.*, 1993, p. 328 et Cass., 29 janvier 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 188). Le montant doit être fixé par référence à l'avantage économique dans le chef du travailleur (Cour trav. Liège, 27 mars 1996, *J.T.T.*, 1996, p. 393). L'avantage consiste dans le fait pour le travailleur de pouvoir utiliser le véhicule de société mis à sa disposition à des fins privées.

En l'espèce, il ressort du règlement relatif aux voitures de fonction chez ORDINA BELGIUM (pièce 7 du dossier de l'appelant), que la société a mis une voiture de fonction à la disposition de l'appelant « *en vue de faciliter l'exécution du contrat de travail* ». La fonction de l'appelant nécessitait, en effet, de fréquents déplacements chez des clients. La voiture de fonction s'accompagnait d'une carte carburant utilisable uniquement en Belgique. Suivant le point 7 du règlement, relatif aux limites de l'utilisation privée du véhicule, l'utilisation professionnelle incluait la distance entre le domicile de l'appelant et le site du client si l'appelant se rendait directement chez le client. Au point 4 du règlement, il était prévu que le travailleur payait une contribution personnelle, d'un montant maximum de 150 €.

Il résulte de ces éléments que l'utilisation du véhicule et de la carte essence par l'appelant à des fins privées était limitée.

Il apparaît tout à fait adéquat d'évaluer l'avantage économique résultant pour l'appelant de l'usage privé de la voiture de fonction à la somme de 218,50 € par mois, soit 2.622 € par an.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

III.1.3. L'assurance de groupe.

21.

A raison l'appelant conteste le calcul de cet avantage effectué par le tribunal dans le jugement dont appel (6ème feuillet).

La cour n'aperçoit pas la raison pour laquelle le tribunal a écarté la somme de 5 €, alors qu'il ressort de la pièce 20 du dossier de l'intimée que la charge patronale comporte trois montants (146,65 + 5 + 105,29), soit un total de 256,94 €.

Le montant de la quote-part patronale à l'assurance de groupe s'élève donc pour une année à (256,94 € x 12), soit 3.093,28 €.

Le jugement sera en conséquence réformé sur ce point.

III.1.4. L'assurance invalidité.

22.

Le jugement dont appel doit également être réformé en ce qu'il a écarté cet avantage de la rémunération de base, estimant que l'actuel appelant ne démontrait pas en quoi les primes payées par la société à l'assurance invalidité devraient être considérées comme constituant un « *avantage rémunérateur* » dans son chef (6ème feuillet).

Le fait de bénéficier d'une assurance contre l'invalidité payée par l'employeur en contrepartie du travail constitue un avantage rémunérateur. L'enrichissement du travailleur consiste dans l'économie faite de n'avoir pas à payer pour se prémunir des conséquences d'une invalidité.

Il ressort de la pièce 15 du dossier de l'intimée, que celle-ci a payé à VIVIUM une prime mensuelle de 56,59 € en faveur de l'appelant.

Il y a lieu d'inclure dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de congé la somme de $56,59 \text{ €} \times 12 = 679,08 \text{ €}$.

III.1.5. La téléphonie.

23.

Le jugement dont appel a correctement évalué cet avantage à 30 € par mois, soit 360 € par an, sur la base des éléments dont il disposait.

L'appelant critique cette évaluation mais sans apporter le moindre élément neuf.

Ce n'est pas parce qu'un « *forfait GSM* » a été fixé conventionnellement à 50 € (avec la SA ITG) puis à 80 € (avec la société intimée), que ce montant doit être considéré comme un élément constitutif de la rémunération de l'appelant.

En effet, les frais de téléphone pris en charge par l'employeur constituent en grande partie des frais à charge de l'employeur (communications professionnelles). Seule peut être considérée comme un avantage rémunérateur la partie privée de l'utilisation du téléphone portable.

III.1.6. Les frais forfaitaires.

24.

L'appelant persiste à soutenir que l'indemnité forfaitaire de frais de 100 € par mois lui allouée par la société faisait partie de sa rémunération en cours au sens de l'article 39, § 1er, précité de la loi du 3 juillet 1978.

Il prétend que cette somme de 100 € par mois était destinée à compenser la différence entre les 10 € par jour autrefois accordés par la SA ITG à titre de frais de repas et la valeur fiscale des chèques-repas (6 € par jour) accordés par la société intimée suite à la reprise du personnel.

Il n'apporte cependant aucune preuve de cette allégation.

Comme l'a très justement relevé le tribunal dans le jugement dont appel, il ressort de la fiche de paie produite par l'actuel appelant en pièce 12, qu'un poste de 100 € y est repris avec la mention : « *frais forfaitaires remboursés propres à l'employeur* ».

A raison, les premiers juges ont constaté que le forfait octroyé n'était nullement déraisonnable compte tenu des fonctions exercées par l'appelant, impliquant régulièrement des déplacements chez les clients.

25.

A titre subsidiaire, l'appelant soutient que, quand bien même il pourrait être démontré qu'il s'exposait à des frais de représentation, il n'en demeure pas moins que cette somme lui était versée automatiquement, sans qu'il ait à remettre à la société le moindre justificatif.

Le caractère forfaitaire du remboursement ne permet pas de le considérer comme de la rémunération déguisée dès lors que l'appelant ne démontre nullement que le montant alloué excède l'importance réelle des frais exposés.

Les frais ainsi exposés et remboursés ne constituent à l'évidence pas de la rémunération.

Le jugement dont appel sera donc confirmé en ce qu'il a décidé que le montant de l'indemnité forfaitaire de frais ne devait être intégré dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité visée à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

III.1.6. Montant de la rémunération de base.

26.

Eu égard aux considérations et aux dispositions qui précèdent, la rémunération annuelle de base de l'appelant s'établit comme suit :

- salaire fixe, double pécule de vacances et prime de fin d'année, soit $4.767,95 \text{ €} \times 13,92 = 66.369,86 \text{ €}$,
- tickets-repas : 1.134,21 €,
- avantage voiture ($218,50 \text{ €} \times 12$) = 2.622,00 €,
- éco-chèque : 250,00 €,
- assurance hospitalisation : 267,12 €,
- assurance de groupe ($256,94 \times 12$) = 3.093,28 €,
- assurance invalidité ($56,59 \times 12$) = 679,08 €,
- téléphonie ($30 \text{ €} \times 12$), soit 360 €,

soit un total de **74.775,55 €**.

III.2. Quant à la durée du préavis convenable.

27.

Suivant l'article 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, applicable au moment des faits, le préavis à notifier aux employés « *inférieurs* » (dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 30.327 € au 1er janvier 2010) est de trois mois par tranche d'ancienneté de cinq ans entamée et le préavis à notifier aux employés « *supérieurs* » (dont la rémunération annuelle brute excède 30.327 € au 1er janvier 2010) est fixé soit par convention conclue au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge.

La loi ne précise que deux critères dont le juge doit tenir compte pour fixer la durée du préavis : la hauteur de la rémunération et l'ancienneté.

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

La fixation du préavis par le juge est effectuée de manière théorique et souveraine, en tenant compte des éléments existant au moment de la notification du congé, dans la mesure où ces circonstances influencent la chance existant, pour l'employé, de trouver un emploi équivalent (Cass. 3 février 2003, *J.T.T.*, 2003, p. 262 ; Cass. 6 novembre 1989, *J.T.T.*, 1989, p. 482 et obs. C.W.).

29.

L'appelant estime que le préavis de cinq mois qui lui a été alloué par le tribunal reste insuffisant au regard de ce que l'application de la grille CLAEYS lui permet de revendiquer, à savoir un préavis d'une durée de huit mois.

Les juridictions ne sont pas liées par les grilles de préavis établies par la doctrine sur la base de la jurisprudence.

C'est dès lors en vain que l'appelant invoque l'article 7 de la loi du 10 mai 2007 (loi anti-discrimination) pour soutenir qu'il serait discriminatoire de refuser de lui appliquer la grille CLAEYS pour un motif fondé sur son âge.

L'appelant soutient également à tort que l'âge ne peut constituer un élément propre à la cause puisque ce critère est ce qui fixe la « *règle* » (la grille CLAEYS) tandis que les circonstances propres à la cause mènent à concevoir une exception qui peut faire « *dévier* » de la règle.

Encore une fois, la formule CLAEYS n'est pas « *la règle* » et le juge n'est pas tenu de s'y référer.

Quant aux critères qui fixeraient la prétendue règle, force est de constater qu'ils ont varié au fil du temps et de l'évolution jurisprudentielle, ce qui n'a rien de

surprenant puisque la grille CLAEYS est le reflet de la jurisprudence des juridictions du fond. Ainsi, en 1997, Monsieur T. CLAEYS a constaté que la jurisprudence accordait moins d'importance à la fonction exercée par l'employé dans la détermination de la durée du préavis convenable. Il a dès lors supprimé ce critère de sa grille (lire à ce sujet L. DEAR, « *Incidence du comportement de l'employé sur l'appréciation du délai de préavis convenable* », *Orientations*, n° 4, avril 2007, p. 20), ce qui n'empêche pas le juge d'y avoir égard.

30.

Compte tenu de l'âge de l'appelant à la date du licenciement (58 ans et 9 mois), de son ancienneté (trois ans et un mois), de la hauteur de sa rémunération (74.775,55 €), de sa fonction qualifiée (consultant IT) et des éléments propres à la cause, la Cour confirme l'évaluation du préavis convenable faite par les premiers juges.

Elle retient donc une durée de cinq mois.

L'indemnité compensatoire est donc égale à $5/12 \times 74.775,55 \text{ €} = 31.156,48 \text{ €}$ bruts, dont il convient de déduire le montant déjà perçu, soit un solde de : $31.156,48 - 18.114,80 = 13.041,68 \text{ €}$.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Joint les causes RG n° 2012/AB/316, RG n° 2012/AB/741 et RG n° 2012/AB/1264.

Dit l'appel recevable.

Le déclare fondé dans la mesure ci-après précisée :

Réformant le jugement dont appel en ce qui concerne le montant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, condamne la SA ORDINA BELGIUM à payer de ce chef à Monsieur V. la somme brute de 13.041,68 €.

Confirme le jugement dont appel pour le surplus.

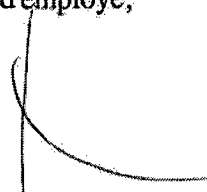
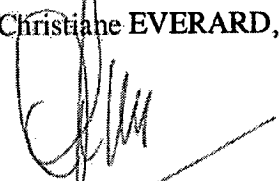
Condamne la SA ORDINA BELGIUM aux dépens d'appel liquidés à ce jour par Monsieur V. à la somme de 2.200 € étant l'indemnité de procédure.

R.G.N° 2012/AB/316
R.G.N° 2012/AB/741
R.G.N° 2012/AB/1264

16^{ème} feuillet

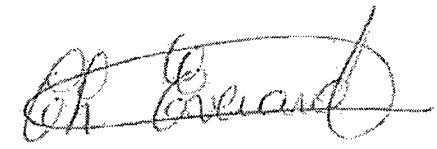
Ainsi arrêté par :

Loretta CAPPELLINI, président,
Luc MILLET, conseiller social au titre d'employeur,
Philippe VAN MUYLDER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,
Philippe VAN MUYLDER,
Luc MILLET,
Loretta CAPPELLINI,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de
la Cour du travail de Bruxelles, le 5 février 2014, où étaient présents :

Loretta CAPPELLINI, président,
Christiane EVERARD, greffier


Christiane EVERARD,
Loretta CAPPELLINI,