

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 20 FEVRIER 2014

2ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contestation employé / ouvrier  
Arrêt contradictoire  
Définitif

En cause de:

**HILTON INTERNATIONAL Co SPRL**, dont le siège social est  
établi à 2000 ANTWERPEN, Groenplaats, 32,

**Partie appelante au principal, intimée sur incident**, représentée  
par Maître VANDENKERKHOVE Vincent, avocat à 1150  
BRUXELLES, Avenue de Tervueren, 268A,

Contre :

**K** , domicilié à .

**Partie intimée au principal, appelante sur incident**, représentée  
par Maître CHARLES Xavier, avocat à 4000 LIEGE, Rue Sainte-  
Walburge, 462.

★

★

★

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, notamment :

- la requête d'appel, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 28 décembre 2012, dirigée contre le jugement prononcé le 8 mars 2010 et contre le jugement prononcé le 21 octobre 2010 par le Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme des jugements précités, signifiés à la partie appelante le 30 novembre 2012,
- l'ordonnance du 7 février 2013 ayant, conformément à l'article 747, §1, du Code judiciaire, aménagé les délais de mise en état de la cause,
- les conclusions et secondes conclusions de la partie appelante, déposées au greffe respectivement le 31 mai 2013 et le 30 septembre 2013,
- les conclusions, les conclusions additionnelles et les conclusions de synthèse de la partie intimée, déposées au greffe respectivement le 3 avril 2013, le 30 juillet 2013 et le 29 novembre 2013.

La Cour du travail a pris connaissance des dossiers de pièces déposés par les parties.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 16 janvier 2014.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

A partir du 25 septembre 1989, Monsieur K (ci-après : « l'intimé ») a travaillé au service de la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO BELGIUM (ci-après : « l'appelante » ou « la société ») dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de commis de cuisine.

Il a exécuté son travail dans le restaurant « Le Café d'Egmont ».

De la cuisine, il est passé à la salle et, gravissant les échelons, a fini par devenir premier chef de rang à partir du 1er mai 2002. Dans l'organigramme du café d'Egmont, il se situait ainsi en quatrième position en dessous du directeur de la restauration, du maître d'hôtel et des assistants maîtres d'hôtel.

Par un avenant au contrat d'emploi, signé par les parties le 10 juin 2002, l'intimé s'est vu désigner comme « Team coach » avec mission générale, en plus de son

travail habituel, « *de former et d'encadrer les membres de son département ou de son équipe en vue de garantir une excellente qualité de service et une amélioration constante de celui-ci* ». Cette responsabilité lui était confiée pour une durée d'un an (du 1er janvier 2002 au 31 décembre 2002) pouvant être prolongée de commun accord.

Certains travailleurs du restaurant, dont l'intimé, étaient rémunérés au pourcentage de service, selon le système de la répartition du « *tronc* ».

Lors d'élections qui ont eu lieu durant le mois d'août 2001, l'intimé a été élu délégué au « *Tronc Café d'Egmont* » en même temps que deux de ses collègues de travail.

Il existait en réalité deux troncs au sein du restaurant : le « *grand tronc* » constitué sur la base du chiffre d'affaires réalisé par le restaurant et le « *petit tronc* » constitué par les pourboires laissés par les clients.

La mission des délégués au tronc consistait à vérifier la répartition du tronc, plus précisément à contrôler le chiffre d'affaires réalisé par le restaurant et ensuite à vérifier la juste répartition des pourcentages de service entre les travailleurs concernés, en fonction d'un coefficient variant selon la fonction exercée et l'âge.

En sa qualité de délégué au tronc, l'intimé s'est inquiété entre autres du fait qu'une partie du chiffre d'affaires, généré par l'usage par certains clients de cartes « *Hilton gold* » ou « *Hilton diamond* », n'était pas intégré dans le chiffre d'affaires alimentant le « *Tronc Café d'Egmont* ».

Par un courrier remis à la direction le 9 janvier 2003, l'intimé a demandé des éclaircissements notamment à ce sujet à la société.

Le même jour, la société a licencié l'intimé sur le champ pour motif grave.

Par lettre recommandée du 13 janvier 2003, la société a notifié le motif de licenciement dans les termes suivants :

*« Ce jeudi 9 janvier 2003, nous avons mis fin sur l'heure, pour faute grave, à votre contrat de travail et nous vous avons prié de quitter immédiatement le service et de rendre vos effets et cartes professionnels.*

*Nous avons pris cette décision parce qu'il s'avère que vous avez commis des détournements de recettes en espèces, sommes qui auraient dû être déposées en caisse « Café d'Egmont », et avez dissimulé cette malhonnêteté en utilisant abusivement et frauduleusement des chèques maison destinés à annuler le coût des consommations octroyées gratuitement à certains membres du personnel.*

*Ces faits vous sont imputables puisque les opérations frauduleuses susvisées ont été faites sous le couvert de votre badge personnel et nominatif.*

*Le détournement d'argent, l'utilisation frauduleuse de chèque de gratuité, l'usage frauduleux de votre carte sont autant de faits qui, pris séparément*

*ou ensemble, sont de nature à ébranler définitivement toute confiance placée en vous. Aucun préavis ne vous est alloué.*

*Ces faits ont été portés à notre connaissance ce 9 janvier, jour de votre renvoi. Vous avez été convoqué par notre directrice du personnel et n'avez apporté aucune cause de justification.*

*Nous nous réservons de faire valoir tout autre fait qui viendrait encore à notre connaissance et qui confirmerait encore ou aggraverait l'appréciation de votre faute. Nous nous réservons également tous dommages et intérêts à votre rencontre.*

*Nous vous joignons en annexe de la présente votre attestation de travail et votre C4, les autres documents vous parviendront incessamment.*

*Votre présence dans l'hôtel n'est plus souhaitée et devra être préalablement signalée au service du personnel. ».*

Par lettre du 4 mars 2003 émanant de son conseil, l'intimé a contesté le licenciement et a mis la société en demeure de lui payer une indemnité compensatoire de préavis de 9 mois, estimant qu'il avait la qualité d'employé et non d'ouvrier.

Les parties n'ayant pas trouvé d'accord, le litige a été porté devant le Tribunal du travail de Bruxelles à la requête de l'actuel intimé, par citation signifiée le 6 janvier 2004.

## I.2. Les demandes originaires.

L'action originaire tendait à entendre condamner la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO au paiement de : (i) 26.823,91 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, (ii) 495,80 € à titre de prime « *incentive team coach* » et (iii) 1 € à titre d'arriérés de rémunération.

Par ses conclusions prises devant le Tribunal du travail de Bruxelles, Monsieur K a précisé et étendu ses demandes comme suit :

### 1. Indemnité de rupture :

A titre principal : 42.726,08 €  
A titre subsidiaire : 5.138,68 €

### 2. Indemnité du chef de licenciement abusif: 14.416,04 €

### 3. Arriérés de rémunération :

- Prime de coach team : 495,80 €
- Arriérés de rémunération : 1 € provisionnel
- Arriérés de pécule de vacances : 1 €.

Monsieur K sollicitait la désignation d'un expert judiciaire ayant pour mission de :

- Déterminer le contenu global des recettes du Café d'Egmont servant de base au calcul de la rémunération des travailleurs (problématique du grand tronc).
- Sur cette base déterminer la rémunération qui aurait dû être payée à Monsieur K au cours de l'exécution du contrat.
- Déterminer les arriérés de rémunération dont la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO est redevable à l'égard de Monsieur K.

Monsieur K sollicitait également la condamnation de la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il fixe à 5.000 €.

Il demandait que le jugement à intervenir soit déclaré exécutoire par provision.

### I.3. Les jugements dont appel.

#### I.3.1.

Le 8 mars 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a rendu le jugement suivant :

*« Statuant après un débat contradictoire*

- *Déclare l'action partiellement fondée.*
- *Dit pour droit que Monsieur K doit être considéré comme ouvrier.*
- *Dit pour droit que le motif grave invoqué par la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO n'est pas établi.*
- *En conséquence condamne la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO à payer à Monsieur K une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 60 jours, soit provisionnellement 5.000 € brut, à majorer des intérêts légaux sur les sommes nettes depuis le 09/01/2003.*
- *Condamne la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO à 1 € provisionnel à valoir sur les arriérés de rémunération.*
- *Constata que la demande relative au licenciement abusif est prescrite.*
- *Ordonne la réouverture des débats afin d'inviter la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO à déposer les listings précis des commandes de repas et de boissons relatives au Café d'Egmont pour la période du 09/01/1998 au 09/01/2003 payées au moyen de cartes gold et diamond.*
- *Invite les parties sur base des éléments qui seront déposés par la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO à calculer les rémunérations des troncs qui auraient été ainsi dues à Monsieur K.*
- *Invite les parties à calculer sur base de ce complément de rémunération l'indemnité compensatoire de rupture de 60 jours.*
- *Sursoit à statuer quant à la demande d'expertise.*
- *Dit pour droit que les intérêts devront être calculés sur les sommes nettes.*
- *Dit pour droit qu'il n'y a pas lieu d'accorder l'exécution provisoire.*
- *Sursoit à statuer quant aux dépens.*
- *En ce qui concerne la réouverture des débats, dit que la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO déposera les pièces susmentionnées au plus tard pour le 28 avril 2010.*

- *Dit pour droit que Monsieur K déposera ses conclusions après réouverture des débats au plus tard pour le 31 mai 2010.*
- *Dit pour droit que la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO déposera ses conclusions au plus tard pour le 28 juin 2010.*
- *Fixe la cause pour plaidoiries pour une durée globale de 40 minutes à la date du 13 septembre 2010 à 13h15. ».*

### I.3.2.

Le 21 octobre 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, a rendu un deuxième jugement, dont le dispositif est le suivant :

*« Statuant après un débat contradictoire,*

*Avant de dire le droit au fond,*

*Désigne en qualité d'expert, M. Dirk SMETS; réviseur d'entreprises, dont le cabinet est sis Rue Gachard, 16 à 1050 Bruxelles, lequel, après avoir pris connaissance du prescrit des articles 962 et suivants du Code judiciaire, aura pour mission :*

*1. de déterminer pour la période du 09/01/1998 au 09/01/2003, au Café d'Egmont de l'Hôtel Hilton de Bruxelles, le chiffre d'affaires relatif aux repas qui ont été octroyés gratuitement via la carte Gold ou la carte Diamond, sachant que ces montants sont repris aux « rapports micros » qui regroupent les ventes journalières sous la mention « Diamond club FD» (la même mention pouvant se présenter pour la carte gold) (cf. pièces 14 et 15 du dossier d'audience de la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO), et ce mois par mois.*

*L'expert pourra également déterminer ces montants sur base de tout élément comptable de la comptabilité de la SPRL HILTON INTERNATIONAL qu'il estimera pertinent.*

*2. de déterminer pour la période du 09/01/1998 au 09/01/2003 quel aurait été, mois par mois, le montant du grand tronc si les montants des commandes de repas couverts par l'emploi des cartes Gold et Diamond y avaient été intégrés.*

*3. déterminer le complément brut de rémunération auquel Monsieur K aurait eu droit pour la période du 09/01/1998 au 09/01/2003.*

*4. déterminer, tenant compte de ce qui précède la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement qui date du 9 janvier 2003.*

*5. déterminer le montant brut de l'indemnité de préavis sachant que celle-ci est de 60 jours.*

*6. L'expert se rendra à l'endroit où est conservée la comptabilité de la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO, la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO donnera accès à sa comptabilité, et plus particulièrement aux pièces concernant le Café d'Egmont pour la période litigieuse et ce de manière contradictoire.*

7. Si pour une partie de la période litigieuse les pièces comptables devaient ne pas être mises à disposition de l'expert parce que la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO ne les aurait pas conservées, l'expert émettra un avis circonstancié quant à la pertinence de la non-conservation des archives comptables.

Dans cette dernière hypothèse l'expert établira le chiffre d'affaires en relation avec l'utilisation des cartes Gold et Diamond par comparaison raisonnée avec les mois pour lesquels il aura eu accès aux renseignements précis.

Il établira ensuite le montant du grand tronc et la rémunération de Monsieur K tel que précisé ci-dessus.

\* \* \*

Pour l'exécution de sa mission, l'expert veillera à (...)

Dit que la cause sera ensuite ramenée à l'audience par la partie la plus diligente.

Réserve à statuer sur les dépens. ».

## II. OBJET DES APPELS – DEMANDES DES PARTIES EN APPEL.

### II.1.

La SPRL HILTON INTERNATIONAL CO a interjeté appel des deux jugements avant la réouverture des débats.

Par ses dernières conclusions d'appel, l'appelante au principal demande à la Cour du travail de :

Réformer le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 8 mars 2010, en ce qu'il :

- Dit pour droit que le motif grave n'est pas établi et condamne par conséquent Hilton au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis; et
- Condamne Hilton au paiement d'1 EUR provisionnel à titre d'arriéré de rémunération; et
- Ordonne la réouverture des débats.

Réformer le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 21 octobre 2010 dans son intégralité.

Confirmer le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 8 mars 2010, en ce qu'il :

- Dit pour droit que l'intimé doit être considéré comme ouvrier;
- Constate que la demande relative au licenciement abusif, au sens large, est prescrite;
- Estime non fondée la demande relative au paiement d'une prime « Team Coach ».

A titre subsidiaire, limiter les arriérés de rémunération à la seule utilisation des cartes Gold et Diamond; et

Condamner Monsieur K au paiement des dépens, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant maximum, étant donné la complexité des questions juridiques posées en l'espèce et la longueur de la procédure, soit :

- un montant de 5.500 EUR en première instance; et
- un montant de 5.500 EUR en appel.

**II.2.**

L'intimé postule que l'appel interjeté par la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO soit déclaré recevable mais non fondé.

Par ses conclusions d'appel, il forme appel incident tendant à

Réformer le jugement dont appel :

**1.- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis**

A titre principal,

Condamner l'appelante au paiement d'une somme de 42.726,08 € provisionnelle à majorer des intérêts légaux depuis la date de la mise en demeure à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

A titre subsidiaire,

Condamner l'appelante au paiement d'une somme de 5.138,68 € provisionnelle à titre d'indemnité compensatoire de préavis à majorer des intérêts légaux depuis la date de la mise en demeure.

**2.- Quant à l'indemnité pour licenciement abusif**

Condamner l'appelante au paiement d'une somme provisionnelle de 15.416,04 € à majorer des intérêts légaux depuis la mise en demeure.

**3.- Quant aux arriérés de rémunération**

Condamner l'appelante au paiement de la somme brute correspondant à la somme nette de 61,97 € à titre de prime Team Coach {prime GSTS), à majorer des intérêts légaux depuis le 9 janvier 2003, sous déduction des sommes payées.

Condamner l'appelante au paiement d'une somme provisionnelle de 1 € à titre d'arriérés de rémunération et de 1 € provisionnel à titre d'arriérés de pécule de vacances à majorer des intérêts légaux depuis la date de rupture du contrat jusqu'à complet paiement.

Ordonner à l'appelante d'établir les décomptes exacts concernant les arriérés de pécule de vacances et désigner un expert judiciaire avec pour mission de :

1. Déterminer pour la période du 9 janvier 1998 au 9 janvier 2003, au CAFE D'EGMONT de l'Hôtel HILTON de Bruxelles, le chiffre d'affaires relatif aux repas qui ont été octroyés gratuitement via la carte GOLD ou la carte DIAMOND, sachant que ces montants sont repris aux « rapports micros » qui regroupent les ventes journalières sous la mention « DIAMOND CLUB FD » (la même mention pouvant se présenter pour la carte GOLD) et le chiffre d'affaires résultant de la prise de petits déjeuners non intégrés dans le chiffre d'affaires de CAFE D'EGMONT et ce, mois par mois.
2. Déterminer pour la période du 9 janvier 1998 au 9 janvier 2003 quel aurait été, mois par mois, le montant du grand tronc si les montants des commandes de repas couverts par l'emploi des cartes GOLD ET DIAMOND ainsi que le chiffre d'affaires résultant de la prise de petits déjeuners non intégrés dans le chiffre d'affaires de CAFE D'EGMONT y avaient été intégrés.
3. Déterminer le complément brut de rémunération auquel M. K aurait eu droit pour la période du 9/1/1998 au 9/1/2003.
4. Déterminer, tenant compte de ce qui précède, la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement qui date du 9 janvier 2003, en tenant compte du grand tronc et du petit tronc.
5. Déterminer le montant brut de l'indemnité de préavis.
6. L'expert se rendra à l'endroit où est conservée la comptabilité de la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO, la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO donnera accès à sa comptabilité, et plus particulièrement aux pièces concernant le café d'Egmont pour la période litigieuse et ce de manière contradictoire.
7. Si pour une partie de la période litigieuse les pièces comptables ne devaient pas être mises à disposition de l'expert parce que la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO ne les aurait pas conservées, l'expert émettra un avis circonstancié quant à la pertinence de la non conservation des archives comptables.  
Dans cette dernière hypothèse, l'expert établira le chiffre d'affaires en relation avec l'utilisation des cartes Gold et Diamond par comparaison raisonnée avec les mois pour lesquels il aura eu accès aux renseignements précis.  
Il établira ensuite le montant du grand tronc et du petit tronc et la rémunération de M. K tel que précisé ci-dessus.

Condamner l'appelante aux dépens, en ce compris l'indemnité prévue à l'article 1022 CJ, liquidés comme suit dans le chef du concluant:

- frais de citation	111,75 €
- indemnité de procédure d'instance	5.500,00 €

- Indemnité de procédure d'appel:	5.500,00 €
Total	11.111,15 €

### III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

#### III.1. Quant à la qualité du travailleur (appel incident).

##### III.1.1.

L'intimé au principal, appelant sur incident, critique le jugement du tribunal du travail du 8 mars 2010 en ce qu'il a estimé que les relations contractuelles entre les parties devaient être qualifiées de contrat de travail d'ouvrier.

Il persiste à soutenir que, dans le cadre de la fonction qu'il exerçait au moment de son licenciement, il effectuait des tâches davantage intellectuelles que manuelles, de sorte que son contrat de travail d'ouvrier devrait être requalifié en contrat de travail d'employé.

Il reprend tout d'abord l'argument tiré de la description de sa fonction de premier chef de rang. Suivant la C.C.T. du 25 juin 1997, cette fonction inclut des tâches telles que : assister le maître d'hôtel, superviser les activités des chefs de rang, donner des instructions opérationnelles aux serveurs, contrôler l'exécution du travail conformément aux directives du maître d'hôtel. L'intimé soutient que ces tâches sont purement intellectuelles, de sorte que, même s'il participait aux activités de service, il devait être considéré comme un employé.

Il estime pouvoir être assimilé à un préposé à la vente et à l'encaissement (travail intellectuel).

Il fait également valoir qu'il y a lieu de tenir compte du standing du restaurant et du fait qu'il était la première interface entre l'employeur et une clientèle aisée et exigeante. Il était en première ligne pour recevoir les doléances des clients et agir avec tact et psychologie (tâche intellectuelle, selon lui).

Enfin, il insiste sur ses missions de « *Team coach* » et de délégué au tronc.

##### III.1.2.

Le jugement attaqué a rappelé les principes applicables en la matière (7ème et 8ème feuillet). La cour y renvoie expressément.

Le jugement a par ailleurs relevé que l'article 4 de la CCT du 25 juin 1997 (rendue obligatoire par l'arrêté royal du 22 mars 1998) conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, instaurant une classification des fonctions et déterminant les salaires minimum, ne reprenait pas la fonction de premier chef de rang parmi les fonctions qui doivent être considérées comme étant dévolues aux employés.

L'intimé rétorque que cette convention collective de travail ne précise pas que la fonction de premier chef de rang relèverait nécessairement du statut d'ouvrier et que, si l'article 4 dispose que certaines fonctions revêtent nécessairement le statut d'employé, on ne peut en déduire que les fonctions non référencées dans cet article ne pourraient se voir reconnaître le statut d'employé.

Par une motivation claire et adéquate, que la cour du travail approuve et fait sienne, le tribunal du travail a expliqué à l'actuel intimé que la qualification donnée implicitement par les parties à la convention de travail est celle de contrat de travail d'ouvrier et que cette qualification (jamais contestée par l'intimé durant plus de 13 années d'occupation) a été confirmée par l'exécution que les parties ont donnée au contrat.

En effet, depuis son engagement par la société appelante, l'intimé a toujours été considéré comme un ouvrier et payé en tant que tel. Il n'a jamais contesté cette qualité.

Le paiement du pécule de vacances par l'ONVA et le mode de rémunération (au pourcentage de service) constituent des caractéristiques propres au contrat de travail d'ouvrier.

L'intimé a certes exercé des fonctions de plus en plus élevées dans la hiérarchie des fonctions dévolues aux membres du personnel du restaurant « Le Café d'Egmont » mais l'essentiel de sa tâche a toujours consisté en une activité de service en salle.

Une telle activité exige du travailleur qu'il fournisse un travail *principalement d'ordre manuel* au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Ni la mission accessoire de former et d'encadrer les membres de son département (en tant que « *Team coach* »), ni le mandat de délégué au tronc, n'ont eu pour effet de transformer la relation de travail en contrat de travail d'employé.

Enfin, c'est en vain que l'intimé tente de soutenir qu'il était en quelque sorte un vendeur : un premier chef de rang exécute des activités de service en salle qui ne peuvent être assimilées à des activités de vente.

### III.1.3.

En conséquence, l'appel incident est non fondé.

Le jugement du 8 mars 2010 sera confirmé en ce qu'il a décidé que l'intimé était un ouvrier.

## III.2. Quant au licenciement pour motif grave (appel principal).

### III.2.1.

Le tribunal du travail (jugement du 8 mars 2010) a jugé que le congé pour motif grave était irrégulier à défaut par la société d'apporter la preuve qu'elle avait respecté le délai de trois jours ouvrables à dater de la connaissance des faits par la personne compétente pour licencier au sein de la société.

De manière surabondante, le tribunal a constaté que les motifs notifiés dans la lettre du 13 janvier 2003 manquaient de précision et que, d'autre part, la preuve de ces faits n'était pas rapportée.

La société critique le jugement du 8 mars 2010 sur ces différents points.

### III.2.2.

Ainsi que l'a rappelé le tribunal dans son jugement du 8 mars 2010 (11<sup>ème</sup>, 12<sup>ème</sup> et 13<sup>ème</sup> feuillets), le congé pour motif grave ne peut plus être donné sans préavis ou avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins (article 35, 3<sup>ème</sup> alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

L'alinéa 4 du même article dispose que peut seul être invoqué pour justifier le congé, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

Enfin, suivant le 8<sup>ème</sup> alinéa, la partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier et également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

### III.2.3.

En l'espèce, la société a donné congé verbalement à l'intimé le jeudi 9 janvier 2003 et elle lui a notifié le motif grave justifiant selon elle ce congé par lettre recommandée du lundi 13 janvier 2003

Elle reprochait à l'intimé d'avoir « *commis des détournements de recettes en espèces, sommes qui auraient dû être déposées en caisse « Café d'Egmont»* » et d'avoir « *dissimulé cette malhonnêteté en utilisant abusivement et frauduleusement des chèques maison destinés à annuler le coût des consommations octroyées gratuitement à certains membres du personnel.* ».

Ces faits ne sont pas situés dans le temps dans la lettre de notification du motif grave.

Il ressort toutefois des pièces produites et des explications fournies par la société qu'ils auraient été commis le 19 décembre 2002 (pièces 4 et 5 du dossier de l'appelante) et entre le 16 avril 2002 et le 20 novembre 2002 (pièces 13 à 16 du dossier de l'appelante).

Selon l'appelante, ils auraient été portés à la connaissance de Madame H , directrice du personnel de la société et, à ce titre, habilitée à licencier, le 9 janvier 2003, après la succession d'événements suivants :

1. Au mois de décembre 2002, Madame D (, employée au service de la comptabilité découvre des anomalies d'enregistrement des opérations pour le restaurant « Le Café d'Egmont » ; elle attire l'attention de Madame C (maître d'hôtel) sur ces anomalies et lui demande des explications ; elle demande également à Monsieur S (, qui a consommé en date du 19 décembre, ce qu'il a réellement consommé et celui-ci confirme que le chèque qu'il a signé reprend bien l'entièreté de ses consommations (attestation de Madame D établie le 19 avril 2004, pièce 6 du dossier de l'appelante) ;
2. Durant la première semaine du mois de janvier 2003, Madame C ( procède à sa propre enquête en remontant plusieurs mois en arrière ; elle constate des opérations suspectes mais ne parvient pas à comprendre les manipulations ; le 8 janvier 2003, voyant que Madame C ( opère un

contrôle sur les opérations de caisse et ce, dans le fond du restaurant, Monsieur L., collègue de travail de l'intimé, devient nerveux ; le soir même il téléphone à Madame C pour avouer les faits ; il accuse l'intimé de lui avoir expliqué la combine et de l'avoir entraîné ; il explique à Madame C comment ils s'y prenaient ; de cette manière, Madame C parvient à remonter la filière et à acquérir la certitude que l'intimé ainsi qu'un autre membre du personnel, Monsieur B., sont également impliqués ; elle raconte tout le lendemain à Madame H, directrice du personnel (attestation de Madame C établie le 19 avril 2004, pièce 7 du dossier de l'appelante) ;

3. Ainsi avertie, Madame H convoque l'intimé pour qu'il s'explique ; l'intimé se borne à nier les faits ;
4. Cet entretien avec l'intimé et la démission de Monsieur L., notifiée le 9 janvier 2003 (Monsieur B. a démissionné le lendemain) constituent les éléments ayant permis à Madame H d'avoir connaissance des faits avec une certitude suffisante quant à leur réalité et à leur gravité.

La cour observe cependant que :

- La société ne produit aucune déclaration écrite de Madame H confirmant ces faits et il ne ressort d'aucune pièce versée au débat que c'est Madame H qui a congédié verbalement l'intimé sur l'heure le jeudi 9 janvier 2003 (la lettre de notification du motif grave du 13 janvier 2003 est signée par Monsieur V, Directeur général et celui-ci ne mentionne pas le nom de Madame H) ;
- En admettant que Madame H, directrice du personnel, ait licencié l'intimé le 9 janvier 2003, reste le problème de la preuve de la date de prise de connaissance des faits par celle-ci, dès lors que l'intimé conteste l'entretien allégué du 9 janvier 2003 et que la société ne produit aucune preuve de cet entretien ;
- Le congé sur l'heure est intervenu le jour même où l'intimé remettait à Madame H une demande écrite de renseignements au sujet de la gestion des tronc et sollicitait de pouvoir consulter les pièces en se faisant aider par les autres contrôleurs aux tronc ainsi que par un réviseur de comptes (pièce 9 du dossier de l'appelante, dont il ressort que Madame H a signé ce document pour réception le 9 janvier à 15h30) ; la concordance de date est pour le moins troublante ;
- En appel, la société produit la lettre de démission que Monsieur L. a remise à Madame H le 9 janvier 2003, ainsi que celle que Monsieur B. a adressée à Madame H le 10 janvier 2003 (pièces 23 et 24 du dossier de l'appelante). Ces pièces ne permettent pas d'établir que Madame H a eu connaissance des faits le 9 janvier 2003. En effet, il ne ressort pas de la lettre de Monsieur L. que la démission de ce dernier aurait un rapport avec les faits incriminés et encore moins que Monsieur L. aurait avoué une quelconque malversation à Madame C en date du 8 janvier 2003 ;

- La société n'a pas déposé plainte à l'encontre de Monsieur L., de Monsieur B. ni, du reste, à l'encontre de l'intimé.

En conclusion, pas plus que devant les premiers juges, la société ne prouve en appel qu'elle a respecté le délai de trois ouvrables à partir de la connaissance des faits visé à l'article 35, 3ème alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Le licenciement est donc irrégulier.

#### III.2.4.

Le jugement sera, en conséquence, confirmé en ce qu'il accorde à l'actuel intimé une indemnité compensatoire de préavis (pour ouvrier) égale à 60 jours de rémunération.

### III.3. Quant à la rémunération de base.

#### III.3.1.

Les relations de travail entre l'appelante et les intimés dépendaient de la commission paritaire n° 302 de l'industrie hôtelière.

Dans les entreprises relevant de cette commission paritaire, certains travailleurs, qui assurent le service, sont rémunérés selon le système de l'attribution d'un pourcentage de service. Ce système de rémunération est organisé par différentes conventions collectives de travail :

- La CCT du 14 décembre 1971 relative au pourcentage obligatoire de service (arrêté royal du 9 février 1972, M.B. du 11 mars 1972) régit l'attribution du droit de service ; elle impose à l'employeur d'appliquer un pourcentage de service de 16% sur le prix hors TVA réclamé au client.
- La CCT du 8 janvier 1981 relative à la répartition des pourcentages de service (arrêté royal du 17 août 1981, M.B. du 15 septembre 1981) fixe le mode de répartition des pourboires ou services remis à l'intention des travailleurs concernés par ce mode de rémunération. Le principe est que l'employeur, qui a collecté 16% des montants hors TVA payés par les clients, répartit les montants ainsi collectés par points entre les travailleurs. Seules certaines fonctions participent au partage. Chaque fonction représente un certain nombre de points.

La CCT 8 janvier 1981 a été remplacée par la CCT du 14 mai 1997 relative à la fixation du mode de répartition des pourboires ou services remis à l'intention de certains travailleurs (arrêté royal du 20 mai 1998, M.B. du 3 septembre 1998) entrée en vigueur le 1er juillet 1997.

L'article 2 de la CCT du 14 mai 1997 précise que lorsque l'employeur perçoit un pourcentage de service dans l'entreprise ou dans certaines parties de l'entreprise, seuls les travailleurs mentionnés à cet article 2 participent à la répartition du pourcentage de service perçu par l'employeur.

« (...)

*C. Banquet : le commis banquet, le garçon (la fille) banquet, le/la demi-chef de rang, le/la chef de rang, le garçon (la serveuse banquet), le premier chef de rang banquet, l'assistant(e) maître d'hôtel banquet, le maître d'hôtel banquet. ».*

- La CCT du 22 mars 1989 relative aux conditions de travail et de rémunération (arrêté royal du 14 août 1989, M.B. du 9 septembre 1989), qui détermine la rémunération minimum.

Son chapitre IV, intitulé « *personnel de service* » s'applique aux travailleurs visés à l'article 2 de la CCT du 8 janvier 1981.

Suivant son article 23, « *les travailleurs ... ont droit, pour chaque mois de travail, à un salaire minimum garanti, pourcentage de service compris, proportionnel au nombre de jours travaillés multiplié par le montant prévu dans le barème de salaire ci-dessous pour la fonction exercée.* ».

L'appelante a appliqué à l'intimé le système de rémunération visé par ces conventions, les prix réclamés aux clients comprenant le pourcentage de service et la T.V.A., cette dernière étant calculée également sur le service.

### III.3.2.

La société appelante soutient à nouveau que, pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il y aurait lieu de tenir compte d'une rémunération de base de 2.148,96 € correspondant au salaire minimum garanti servant de base au calcul des cotisations ONSS et ce, au motif que ce serait « *la seule dette de l'employeur, conformément à la convention collective du 25 juin 1997 et à l'A.R. du 22 mars 1999* » (dernières conclusions de la partie appelante, page 20).

La société se réfère à cet égard à un jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 17 juin 1999 (*Chr.D.S.*, 2000, p. 94 et *J.T.T.*, 2000, p. 15), qui a décidé que ne pouvait être considérée comme rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de rupture de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, la moyenne des répartition du tronc dont le travailleur a bénéficié durant les douze mois précédant la rupture et ce, aux motifs que (1) l'indemnité de congé, qui n'est pas la contrepartie du travail effectué, n'est pas comprise dans la définition de l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération et que (2) dans le cadre de la rémunération au tronc, l'employeur n'est pas le débiteur des sommes à répartir, il en est seulement le dépositaire.

Selon l'appelante, une analyse comparative du traitement réservé aux pourcentages de services par différentes législations sociales et fiscales confirmerait le caractère non rémunérateur de cet avantage.

### III.3.3.

Ainsi que les premiers juges l'ont déjà indiqué (dans le jugement du 8 mars 2010, 17<sup>ème</sup> feuillet), le jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 17 juin 1999 a été réformé par la Cour du travail de Bruxelles.

Dans son arrêt du 11 mai 2009 (*J.T.T.*, 2010, p. 286), la Cour du travail de Bruxelles a tout d'abord observé, à bon droit, que la question de savoir si les pourboires et pourcentages de service récoltés dans le tronc sont ou non une rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, ne pouvait être valablement appréhendée par une « *analyse comparée de la nature juridique des produits du tronc selon les branches du droit ou les lois particulières* » comme le proposait l'employeur. En effet, la notion de rémunération en droit social et en droit du travail n'est pas uniforme de sorte qu'aborder la notion de rémunération au sens de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 en analysant cette même notion par le biais de comparaisons à d'autres lois auxquelles l'article 39 précité ne renvoie pas, relève d'une démarche interprétative sinon hasardeuse, en tous cas dénuée de toute pertinence.

La cour du travail a, par ailleurs, adéquatement rappelé :

- le texte de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, lequel dispose notamment que « *L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat* » ;
- la jurisprudence de la Cour de cassation, qui enseigne que la rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité due au travailleur licencié sans motif grave et sans préavis est « *la rémunération en cours au jour du licenciement, c'est-à-dire la rémunération effectivement gagnée par le travailleur à cette date* » (Cass., 6 septembre 1982, *Pas.*, 1983, p. 12) ;
- la notion de rémunération, à savoir « *la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail* » (Cass., 20 avril 1977, *J.T.T.*, 1977, p. 180 avec les conclusions de l'Avocat général Lenaerts cité par J.F. NEVEN dans son article intitulé « *La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : quelques questions controversées ...* » *J.T.T.*, 2005, p. 97). ;
- la notion d'avantages acquis en vertu du contrat dont il est fait état à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 et qui vise les avantages auxquels le travailleur a droit non seulement en vertu du contrat mais aussi en vertu de la loi, d'une convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur.

Elle a judicieusement relevé, en ce qui concerne le pourcentage de service dans le secteur HORECA, que si le client se voit réclamer un prix selon un tarif annonçant que le service est compris, son obligation de payer le prix indiqué est une obligation qu'il a à l'égard de l'hôtel ou du restaurant dont il profite des services et non une obligation directe à l'égard du personnel admis à la répartition du tronc. Le travailleur n'a d'ailleurs lui-même de droit à faire valoir qu'à l'égard de son employeur sur la seule base des prestations effectuées pour le compte de ce dernier.

Pour ces motifs, elle a rejeté la thèse de l'employeur selon laquelle celui-ci serait seulement dépositaire de montants payés par un tiers, à savoir le client.

### III.3.4.

En l'espèce, le mode de rémunération est imposé et organisé par les conventions collectives de travail précitées, conclues au sein de la commission paritaire de l'industrie hôtelière.

Le pourcentage de service à attribuer est obligatoire, il fait partie du prix qui est encaissé par l'employeur, son mode de répartition est organisé suivant des règles strictes et l'on tient compte du pourcentage de service pour vérifier si le salaire minimum est atteint ou pas.

Si le pourcentage de service est supérieur au salaire garanti, c'est ce pourcentage qui doit être payé par l'employeur. Si l'application du pourcentage obligatoire de service n'atteint pas le salaire minimum, l'employeur doit garantir ce minimum, pourcentage de service compris.

C'est donc à tort que l'appelante prétend que l'employeur ne serait tenu qu'au paiement du minimum garanti.

Le pourcentage de service constitue la contrepartie due par l'employeur du travail fourni par le travailleur. Il répond aux critères de rémunération au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le pourcentage de service est bien obligatoirement dû au travailleur par l'employeur sur le chiffre réalisé, au même titre qu'un représentant de commerce a droit à une commission sur les commandes conclues à son intervention.

C'est dès lors à bon droit que le jugement dont appel (du 8 mars 2010) a décidé que la rémunération de base devait comprendre l'ensemble des sommes payées à l'employeur durant les douze mois précédant la rupture.

### III.3.5.

Cependant, contrairement au tribunal, la cour considère que ne sont concernées que les sommes correspondant au pourcentage de service que l'employeur est tenu d'appliquer sur le prix réclamé au client, soit ce qui correspond en l'espèce au « *grand tronc* ».

En effet, les dispositions des conventions collectives applicables au secteur ne visent que le pourcentage de service (16%).

Les sommes correspondant au « *petit tronc* » ne sont pas obligatoirement dues aux travailleurs : il s'agit, comme le relève justement l'appelante, d'une simple cagnotte de pourboires versés librement et aléatoirement par les clients et qui relève de la seule responsabilité des travailleurs.

Le jugement dont appel sera donc partiellement réformé en fonction de ce qui est décidé ci-dessus.

### III.4. Quant à la prime (appel incident).

L'intimé réclamait initialement à titre d'arriérés de rémunération, diverses primes (« *Team coach* », « *GSTS* », « *TMOS* » et « *Richey* »).

Le jugement dont appel du 8 mars 2010 a rejeté l'ensemble des demandes, soit parce que la société avait payé en cours d'instance et que la demande était devenue sans objet, soit au motif que les conditions à remplir par l'intimé pour avoir droit à ces primes n'étaient pas réunies (scores à atteindre).

L'intimé, appelant sur incident, réitère sa demande uniquement pour ce qui concerne la prime « team coach » relative au second trimestre 2002.

Force est cependant de constater que l'intimé n'a pas atteint 70 points au second semestre. Il importe peu que les résultats aient, le cas échéant, été atteints globalement sur l'année puisqu'il résulte clairement du libellé de l'article 2.3 de l'avenant au contrat d'emploi que les résultats à atteindre s'apprécient séparément pour les périodes de janvier à juin et de juillet à décembre.

Le jugement dont appel sera donc confirmé sur ce point.

### III.5. Quant aux arriérés de rémunération résultant d'une insuffisance d'évaluation du chiffre d'affaires du restaurant (appel principal et appel incident).

#### III.5.1.

Le litige élevé par l'actuel intimé porte sur une partie du chiffre d'affaires généré par l'activité du restaurant et qui n'aurait pas été intégrée au tronc, à savoir les consommations octroyées gratuitement aux clients détenteurs de cartes « *gold* » ou « *diamond* » et les transferts entre les services de l'hôtel.

En ses jugements des 8 mars et 21 octobre 2010, le tribunal du travail a décidé que le pourcentage de service sur le chiffre d'affaires généré par l'utilisation des cartes précitées devait être intégré dans le tronc « Café d'Egmont » et a ordonné une mesure d'expertise afin de déterminer le montant revenant à l'intimé.

La société est en appel (principal) de cette décision, dont l'intimé postule la confirmation.

L'intimé forme appel (incident), estimant que l'éventuelle insuffisance de chiffre d'affaires ne se limite pas à l'utilisation des cartes mais résulte également de transferts entre les services de l'hôtel.

#### III.5.2.

Concernant le chiffre d'affaires prétendument généré par l'utilisation des cartes promotionnelles « *gold* » ou « *diamond* », la cour est d'avis, contrairement au tribunal, qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte pour la détermination du pourcentage de service et donc pour la détermination de la rémunération de l'intimé.

Ainsi que l'explique l'appelante, sans contestation de la part de l'intimé, les cartes dont question constituent un outil de marketing destiné à attirer et à fidéliser la clientèle. Le système est le suivant : le client achète, pour un montant d'environ 250 €, une carte valable un an et qui lui permet de bénéficier dans plusieurs hôtels européens de la chaîne d'avantages tels que : un repas gratuit pour un repas payé (boissons exclues). Le but est d'inciter le client à prendre son

repas dans un restaurant de la chaîne et de le prendre en compagnie d'une autre personne, ce qui entraîne une augmentation de la consommation de boissons.

Il est vrai que les membres du personnel concernés et en particulier l'intimé, en sa qualité de délégué au tronc, ont sollicité à diverses reprises (notamment le jour de son licenciement immédiat) des explications concernant le chiffre généré par l'utilisation des cartes « *gold* » ou « *diamond* » et que la problématique a été soulevée lors de réunions du conseil d'entreprise en 1989, 1993 et 1994. Il est également constant qu'aucun accord n'est intervenu à ce sujet entre la direction de la société et le personnel.

Le tribunal a eu égard à ces éléments et au fait qu'il apparaissait que le personnel ne percevait pas de rémunération sur les notes de restaurant payées au moyen des cartes « *gold* » ou « *diamond* ». Il a jugé que « *la référence articulée par la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO à la CCT du 14 mai 1997 relative à la fixation du mode des répartitions des pourboires n'est pas pertinente dans la mesure où il s'agit ici de calculer le montant du « grand tronc » qui n'est pas relatif aux pourboires, mais bien au chiffre d'affaires de l'employeur.* ».

Cette considération témoigne d'une mauvaise compréhension par les premiers juges de la notion de pourcentage de service visée à la CCT du 14 mai 1997.

En effet, comme précisé aux points III.3.1. III.3.3 et III.3.4. ci-dessus, le pourcentage de service à attribuer au personnel fait partie du prix qui est encaissé par l'employeur. Les consommations qui sont servies gratuitement aux détenteurs de cartes « *gold* » et « *diamond* », n'entraînent pas d'encaissement de sommes par l'employeur et, par conséquent, pas d'application d'un pourcentage de service de 16%. En l'état actuel des conventions collectives dans le secteur, ces consommations – exclues du tronc – n'entraînent pas d'obligation pour l'employeur de payer une rémunération au personnel.

Même s'il est compréhensible que le personnel concerné se pose des questions et émette des revendications à ce sujet, il n'en demeure pas moins que les conventions applicables ne prévoient pas que l'employeur serait tenu de payer un pourcentage de service sur des sommes qu'il ne reçoit pas des clients.

En conséquence, l'appel principal de la société apparaît fondé en ce qu'il tend à voir réformer les jugements dont appel en ce qu'ils ont, d'une part, déclaré la demande originaire fondée dans son principe et, d'autre part, ordonné une mesure d'expertise afin de pouvoir déterminer le montant des arriérés de rémunération liés au tronc allégués par l'intimé.

### III.5.3.

L'appel incident, qui apparaît plutôt comme une demande nouvelle par rapport à ce qui était revendiqué par l'intimé en première instance, doit en revanche être déclaré non fondé.

En effet, l'intimé n'établit nullement l'existence d'une insuffisance du chiffre d'affaires liée à des transferts entre les services de l'hôtel.

Il n'apporte aucun élément pour étayer ses allégations selon lesquelles les petits-déjeuners pris au restaurant « Café d'Egmont » n'étaient pas pris en compte dans le chiffre d'affaires du restaurant.

Si ces petits-déjeuners étaient inclus dans le prix de la chambre et venaient ainsi alimenter le chiffre d'affaires de l'hôtel et donc le « *tronc hébergement* », il n'y avait pas lieu pour la société de payer une rémunération au personnel du restaurant et ce, pour les motifs développés ci-dessus.

III.6. Quant au montant de l'indemnité de congé (appel principal et appel incident).

En fonction de ce qui précède, le montant de la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé s'élève à 2.507,13 € brut par mois (moyenne mensuelle calculée sur la base de la somme brute non contestée de 15.042,77 €, correspondant au « *grand tronc* », pour la période de juin 2002 à décembre 2002), montant auquel il n'y a pas lieu d'ajouter la somme de 62,21 € revendiquée par l'intimé mais non justifiée par lui.

L'indemnité compensatoire de préavis égale à 60 jours de rémunération revenant à l'intimé s'élève, en conséquence, à 5.014,26 € brut.

III.7. Quant à l'indemnité de licenciement abusif (appel incident).

A bon droit, le tribunal a constaté dans son jugement du 8 mars 2010 que la demande d'indemnité du chef de licenciement était prescrite.

En effet, cette demande, qui n'est pas virtuellement comprise dans la citation introductive d'instance signifiée le 6 janvier 2004, a été formée pour la première fois par conclusions prises par le demandeur originaire, actuel intimé, le 4 juillet 2008.

Cette demande a dès lors été introduite bien après l'expiration du délai d'un an après la cessation du contrat de travail visé à l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Sur ce point également, l'appel incident est non fondé.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant après un débat contradictoire,

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

Reçoit l'appel principal et le déclare très partiellement fondé.

Reçoit l'appel incident et le déclare entièrement non fondé.

En conséquence,

1.

Confirme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 8 mars 2010, en ce qu'il décide (au 19<sup>ème</sup> feuillet) que la rémunération de base de Monsieur K servant au calcul de l'indemnité de congé devra comprendre l'ensemble des sommes payées à l'employeur (« *grand tronç* ») mais le réforme en ce qu'il décide que le « *petit tronç* » est également à inclure dans la rémunération de base.

2.

Réforme le jugement du 8 mars 2010 en ce qu'il dispose (au 25<sup>ème</sup> feuillet) que le montant des consommations du « Café d'Egmont » payé au moyen des cartes « *gold* » ou « *diamond* » doit être compris dans le « *grand tronç* » et en ce qu'il décide que les paiements via les cartes « *gold* » ou « *diamond* » peuvent avoir une incidence sur la rémunération de Monsieur K (arriérés à calculer sur les 5 années antérieures à la rupture du contrat de travail, sur la base de pièces comptables à produire par la société), ainsi que sur l'indemnité de rupture (inclusion dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de congé de la moyenne des arriérés de rémunération dus pour les 12 derniers mois de travail, à savoir du 9 janvier 2002 au 9 janvier 2003).

Statuant à nouveau à ce sujet, déclare non fondée la demande relative à des arriérés de rémunération pour insuffisance d'évaluation du chiffre d'affaires du restaurant lié à l'utilisation des cartes « *gold* » ou « *diamond* ».

Partant, réforme dans son intégralité, le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 21 octobre 2010

Déclare non fondé l'appel incident ou la demande nouvelle de l'intimé tendant à entendre dire pour droit qu'une insuffisance de chiffre d'affaires résulte de transferts entre les services de l'hôtel.

3.

Confirme le jugement du tribunal du travail de Bruxelles du 8 mars 2010, en ce qu'il :

- Dit pour droit que l'intimé doit être considéré comme ouvrier;
- Constate que la demande relative au licenciement abusif, au sens large, est prescrite;
- Estime non fondée la demande relative au paiement d'une prime « *Team Coach* ».

4.

Condamne la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO à payer à Monsieur K, à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme brute de 5.014,26 €, à majorer des intérêts légaux et judiciaires sur le net.

5.

Condamne la SPRL HILTON INTERNATIONAL CO aux entiers dépens de première instance, liquidés par Monsieur K. à la somme de 5.611,15 €, étant le coût de la citation introductive d'instance (111, 15 €) et l'indemnité de procédure de base (5.500 €).

Compense entre les parties (qui succombent toutes deux sur quelques points) les dépens d'appel.

Ainsi arrêté par :

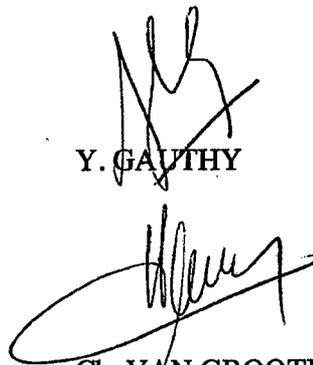
Mme L. CAPPELLINI  
M. J. DE GANSEMAN  
M. Y. GAUTHY  
M. S. CHARLIER  
M. Ch. VAN GROOTENBRUEL  
Assistés à e  
Mme M. GRAVET

Président de chambre  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employeur  
Conseiller social au titre d'employé  
Conseiller social au titre d'ouvrier  
  
Greffière

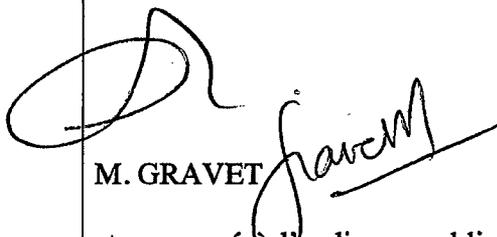
J. DE GANSEMAN



Y. GAUTHY



S. CHARLIER



Ch. VAN GROOTENBRUEL



M. GRAVET

L. CAPPELLINI

et prononcé à l'audience publique de la 2<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 20 février 2014, par :

M. GRAVET



L. CAPPELLINI

