

Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Numéro du répertoire

2015 / 1853

Date du prononcé

30 juin 2015

Numéro du rôle

2012/AB/53

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000222695-0001-0028-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Licenciement d'un cadre supérieur d'une société internationale.

- I. Conclusion entre le travailleur et l'employeur d'une convention de suspension des relations contractuelles pour lui permettre de bénéficier d'un congé sans solde pendant une période déterminée.

Licenciement du travailleur moyennant préavis pendant la période de congé sans solde.

Refus manifesté par l'employeur de permettre au travailleur de « prester » le préavis au motif qu'il bénéficie d'un congé sans solde pendant le préavis dont le cours et l'exécution n'ont pas été suspendus.

Congé sans solde ne constituant pas une cause légale de suspension de préavis.

Comportement illégal de l'employeur constitutif d'un abus de droit de rupture du contrat : violation par l'employeur de la force obligatoire de la convention de suspension des relations contractuelles et de l'exécution de bonne foi de celle-ci qui l'obligeaient à ne pas licencier le travailleur pendant la période de suspension du contrat limitée dans le temps.

Faute contractuelle (article 1134 du Code civil) de l'employeur réparée adéquatement par l'octroi d'une indemnité de 20.000 € fixé ex aequo et bono à titre de dommage moral.

- II. Droit pour le travailleur au bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis à défaut d'avoir pu « exécuter » le préavis.
- III. Arriérés de rémunération dus sur la partie variable de la rémunération non soumise à des objectifs déterminables.

Arrêt contradictoire - Définitif

Monsieur Christian H

Demandeur originaire,

Appelant au principal,

Intimé sur incident,

comparaissant en personne assistée par Maître Viviane Vannes, avocat à Bruxelles.

contre

La S.A. ARROW ECS (anciennement LOGIX BENELUX SA), dont le siège social est établi à 1160 Oudergem, drève de Bonne Odeur, 20 ;

Défenderesse originaire,



**Intimée au principal,
Appelante sur incident,**
représentée par Maître Olivier Scheuer, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend, ce jour, l'arrêt suivant :

Vu, produites en forme régulière, les pièces de la procédure légalement requises et, notamment, la copie du jugement entrepris ;

Vu, en original, l'acte d'appel établi en requête reçue au greffe de la Cour le 16 janvier 2012 et visant à la réformation d'un jugement contradictoire prononcé le 25 octobre 2011 par le Tribunal du travail de Bruxelles ;

Vu l'ordonnance de mise en état judiciaire, prise en application de l'article 747,§2, du Code judiciaire, le 24 avril 2012 et notifié le 26 avril 2012 aux parties ;

Vu la remise de la cause sous bénéfice de l'article 747,§2, du Code judiciaire à l'audience du 12 mai 2015 ;

Vu, pour Monsieur H. , ses conclusions d'appel reçues au greffe de la Cour le 6 juillet 2012 ;

Vu, pour la S.A. ARROW ECS, ses conclusions additionnelles d'appel reçues au greffe de la Cour le 7 septembre 2012 ;

Entendu les conseils des parties, en leurs dires et moyens, à l'audience publique du 12 mai 2015 ;

Vu le dossier des parties ;

*

*

*



RECEVABILITE DE L'APPEL PRINCIPAL

Par requête reçue au greffe le 16 janvier 2012, Monsieur H. a interjeté appel d'un jugement contradictoire prononcé le 25 octobre 2011 par le Tribunal du travail de Bruxelles.

L'appel principal, élevé à l'encontre de ce jugement, dont il n'est pas soutenu qu'il ait été signifié a été introduit, dans les formes et délais légaux, et est, partant, recevable.

RECEVABILITE DE L'APPEL INCIDENT

Par conclusions reçues au greffe le 4 mai 2012, la S.A. ARROW ECS a formé appel incident à l'encontre du jugement querellé faisant grief au premier juge de l'avoir condamnée à verser à Monsieur H. une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 mois de rémunération.

L'appel incident de la S.A. ARROW ECS a été introduit dans les formes et délais légaux et est, partant, recevable.

FONDEMENTS

1. Les faits de la cause

Il appert des conclusions des parties, de leur dossier ainsi que des explications recueillies à l'audience que Monsieur H., né le 1969, décrit comme suit les circonstances de son entrée en service au sein de la S.A. LOGIX :

En décembre 2004, il a été approché par Daniel M., directeur général de LOGIX France, alors qu'il était au service d'IBM en qualité de consultant. Il lui a demandé d'y assurer une mission de Business Développement pour tous les territoires d'outremer.

En mars 2005, en vue d'accomplir cette mission, Monsieur H. a sollicité et obtenu d'IBM, dans le cadre d'un congé sans solde, de pouvoir être mis à disposition de LOGIX France, ce qu'IBM a accepté.

En février 2006, Eric N., VP Région West, du Groupe LOGIX, a contacté Monsieur H. et lui a proposé un poste d'encadrement et de développement commercial en Belgique.



En avril 2006, afin de répondre à cette proposition, M. H a alors demandé et obtenu d'IBM un congé sans solde.

Le 3 avril 2006, Monsieur H a été engagé par la SA LOGIX BENELUX dans les liens d'un contrat de travail conclu à durée indéterminée pour exercer la fonction de manager Business Unit Software sous la responsabilité de Cédric D

Son activité s'exerçait sur le territoire de la Belgique et du Grand-Duché de Luxembourg.

Selon les dires de Monsieur H, il avait, dans le cadre de l'exercice de cette fonction, 4 à 10 personnes sous sa responsabilité et devait gérer un chiffre d'affaire de 10 millions d'euros.

Du mois d'avril 2006 à la fin de l'année 2007, la S.A. Logix Benelux a, de manière constante, augmenté ses responsabilités. Le personnel, sous son autorité, a ainsi été porté à 10 personnes et le chiffre d'affaires sous sa responsabilité a été porté à 20 millions d'euros.

Ces éléments de faits ne sont pas contestés par la S.A. ARROW ECS.

Monsieur H explique qu'en 2007, à l'expiration de son congé sans solde convenu avec IBM, Didier L, directeur d'IBM Software lui a demandé de revenir chez IBM pour occuper un poste à responsabilités.

Lorsque Monsieur H a fait part de cette demande à Messieurs Cédric D et Eric N de LOGIX, ces derniers, l'ont invité à rester chez LOGIX Benelux en insistant sur leur volonté de tout mettre en œuvre afin de promouvoir sa carrière et ses responsabilités au sein de celle-ci.

Fort et confiant dans ces déclarations, Monsieur H précise avoir présenté sa démission chez IBM.

En janvier 2008, la S.A. LOGIX Belgique a repris la gestion de la filiale LOGIX Nederland.

Elle a confié à Monsieur H la responsabilité de son développement commercial tout en lui maintenant ses responsabilités de directeur commercial en Belgique.

Il a ainsi dû assumer une double responsabilité en Belgique et en Hollande ce que ne conteste pas la S.A. ARROW ECS.

Le 1^{er} janvier 2008, en vue de concrétiser son emploi aux Pays-Bas (à concurrence de 40%) et en Belgique (à concurrence de 60%), la S.A. LOGIX Benelux et la société LOGIX Nederland ont signé avec Monsieur Christian H une convention pluripartite faisant l'objet d'un emploi simultané en Belgique et aux Pays-Bas.



- a) L'article 1^{er} de l'exposé de cette convention précise son objet en ces termes :

« En vue de la mise en place d'une structure Benelux du groupe International Logix, l'employeur principal, qui est également l'employeur original, a proposé au travailleur, qui accepte expressément par la présente, la fonction d'Account Director Benelux et de BU Manager Pays-Bas Oracle & Symantec qui sera exercée simultanément sur le territoire de deux pays UE au service d'une part de l'employeur principal belge et, d'autre part, de l'employeur néerlandais.

En tenant compte de cette proposition et de son acceptation par le travailleur, toutes les parties soussignées ont explicitement exprimé le désir d'établir un contrat de travail principal valant comme accord-cadre afin de fixer le nouveau poste du travailleur ainsi que les devoirs et obligations mutuels de chaque partie contractante ».

- b) Les fonctions confiées à Monsieur Christian H ; comprenaient les responsabilités suivantes:

- *« Vis-à-vis de l'employeur principal belge : gestion des grands comptes Belux et coordination des activités commerciales ;*
- *Vis-à-vis de l'employeur néerlandais : gestion équipe Symantec et Oracle ».*

Dans le cadre de ses fonctions, Monsieur H devait rapporter à Monsieur Cédric D , Country Manager Benelux, comme auparavant.

Au cours de l'année 2008, la SA LOGIX BENELUX a été confrontée à des difficultés : son chiffre d'affaire qui était de 51.623.066,23 € en 2007 a été réduit à 34.351.788,67€ au 31 décembre 2008.

Des licenciements sont survenus dans ce contexte difficile, comme le reconnaît la société : les équipes placées sous l'autorité de Monsieur H ont été décimées en raison de nombreux licenciements et les travailleurs ayant démissionné n'ont pas été remplacés.

Selon Monsieur H cette situation a eu un double effet :

- a) Son rôle de directeur commercial est devenu « obsolète ». Il s'est retrouvé investi d'une fonction purement commerciale devant effectuer ce travail en lieu et place des personnes qu'il avait auparavant dirigées et qu'il devait gérer ;
- b) Il s'est ouvert de cette pénible situation à Monsieur D qui lui a demandé de « rester à bord » précisant que la société avait besoin de lui et que sa survie en dépendait ;

En juin, juillet 2008, sous pression, Monsieur H est tombé en incapacité de travail pour 4 semaines.



En août 2008, lors de sa reprise de travail, un nouveau directeur général a été embauché pour la Hollande ; partant, la présence de Monsieur H ne se révélait plus utile.

La société lui a alors proposé de reprendre, outre son rôle de directeur commercial en Belgique, la responsabilité directe de deux équipes gérées par un manager qui avait remis sa démission.

Entretemps, le 10.07.2008, dans le cadre de l'acquisition de la S.A. LOGIX par la S.A. ARROW ECS, il a été convenu d'attribuer à Monsieur H un bonus exceptionnel, entre 50.000,00 et 150.000,00 €, payable en quatre ans après l'acte d'achat de LOGIX par ARROW ECS et ce pour autant qu'il reste en service au sein du groupe au moins jusqu'au 31.12.2011 (règles d'application, voir farde III, pièce 13 de Monsieur H).

Monsieur H: relève qu'au début de l'année 2009, il a été contraint de constater que :

- a) les résultats de la société en 2008 étaient médiocres ;
- b) la société s'est abstenue d'embaucher du personnel en vue de compléter ses équipes de travail ;
- c) il avait été rétrogradé à une fonction d' « Account Manager » et de « Secrétaire commercial » n'ayant plus sous sa responsabilité que 2 personnes.

Il fait valoir que cette situation a engendré, dans son chef, stress et surmenage, ce qui l'a contraint à devoir solliciter un congé sans solde.

La S.A. ARROW ECS développe, quant à elle, une autre version des faits.

Elle souligne que Monsieur H n'a pas hésité à contester très ouvertement son employeur, aux termes d'un mail du 13 octobre 2008, réclamant, en période de crise, une augmentation substantielle de rémunération, un plan de formation « rigoureux » et un poste de directeur sous peine de quitter la société.

La S.A. ARROW ECS fait observer qu'un plan de rétention fut, concomitamment au mail du 13 octobre 2008, soumis à Monsieur H mais sans que cet élément n'ait de lien de cause avec à effet avec ce mail.

Selon celle-ci, c'est « dans ce contexte de démotivation et de crise économique » que Monsieur H a sollicité, début 2009, un congé sans solde alors que ce dernier soutient que « l'objet de ce congé sans solde était de lui permettre de retrouver sa santé physique et morale car il n'était pas désireux d'adresser à son employeur un nouveau certificat médical ».

Par une convention du 13 février 2009, signée par M. Bart V (au nom de la S.A. LOGIX BENELUX), les parties ont, ainsi, convenu d'une période de suspension du contrat de



travail dite « congé sans solde » en vue de permettre à Monsieur H de prendre un repos nécessaire.

Cette période devait prendre cours après ses vacances annuelles de l'année 2009.

Elle a été fixée du 26 mars 2009 au 31 décembre 2009.

La reprise des relations contractuelles a été fixée au 1^{er} janvier 2010.

A son retour d'un séjour à l'étranger de six semaines, Monsieur H a réceptionné à la poste une lettre recommandée, datée du 24 avril 2009.

Cette lettre mettait fin au contrat dans les termes suivants :

« Nous vous informons de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail que nous avons signé en respectant un délai de préavis. Ledit délai de préavis de six mois prendra cours le 1^{er} mai 2009 ».

Le 1^{er} mai 2009, Monsieur H a immédiatement pris contact avec la S.A. ARROW ECS. Il entendait être informé des modalités de la prestation du préavis de 6 mois. Il lui fut répondu qu'il ne devait pas le prêter et qu'aucune indemnité de préavis ne serait payée.

Le 2 mai 2009, il a appelé M. V dans le même objectif de connaître les modalités de prestation du préavis. Lors de cet entretien téléphonique, ce dernier lui a formellement interdit de « venir dans les locaux » de la société.

Il n'est, en effet, pas contesté par la S.A. ARROW ECS qu'elle a effectivement refusé de permettre à Monsieur H de se présenter sur son lieu de travail le 2 mai 2009 pour « prêter son préavis ».

Cet élément est admis par Monsieur V aux termes d'un courrier du 12 juin 2009 adressé en réponse au courrier de protestation du 29 mai 2009 lui transmis par le conseil de Monsieur F (pièce 21 fardé VI de Monsieur F).

Monsieur V justifia la position de la S.A. ARROW ECS comme suit : « Indien de werknemer op 1 en 2 mei 2009 contact opnam met de bedoeling het werk te hervatten, betekent dit dat de werknemer zelf de intentie had de overeenkomst betreffende verlof zonder wedde te willen schenden (...).

De actuele situatie is met andere woorden vervolgt samen te vatten:

- De opzeg van 6 maanden nam geldig een aanvang per 1 mei 2009,
- Daarnaast blijft het akkoord betreffende verlof zonder wedde eveneens van toepassing.

Van en verbrekingsvergoeding kan dan ook geen sprake zijn".



La S.A. ARROW ECS considère, ainsi, avoir valablement mis fin au contrat de travail moyennant un préavis de 6 mois prenant cours le 1^{er} mai 2009 mais que celui-ci ne pouvait être presté puisqu'il courait au cours d'une période de suspension du contrat de travail en exécution de la convention du 12 février 2009.

En date du 3 juillet 2009, le conseil de Monsieur H accusa réception du courrier lui adressé le 12 juin 2009 par Monsieur V et contesta la régularité de la rupture du contrat.

Il réclama, partant, le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fixé à 10 mois de rémunération, soit la somme de 69.340,74€.

Le conseil de Monsieur H conclut, également, au caractère abusif de la rupture et réclama, de ce chef, la somme de 25.000€.

Enfin, il revendiqua le paiement d'un solde de prime de fin d'année 2009 fixé à 3.131,74€.

Le 10 juillet 2009, le conseil de Monsieur H réclama, encore, divers arriérés de rémunération.

En date du 31 juillet 2009, le conseil de la S.A. ARROW ECS opposa une fin de non-recevoir aux prétentions formulées par Monsieur H ce qui contraignit ce dernier à porter le débat sur le terrain judiciaire.

2. Rétroactes de la procédure.

Par citation signifiée le 19 septembre 2009, Monsieur H a introduit une procédure en référé devant le Président du Tribunal du travail de Bruxelles tendant à obtenir la condamnation de la S.A. ARROW ECS :

- à lui payer la somme de 41.604,42 € équivalente à 6 mois de préavis et ce à titre de référé-provision ;
- à remettre à Monsieur H le C4 mentionnant correctement les causes de rupture de son contrat de travail ;
- au paiement d'une astreinte de 150 € par jour de retard en cas de non délivrance du C4;
- au paiement des frais et dépens de l'instance (frais de citation de 145,90 €) en ce compris l'indemnité de procédure, 1.500 €.

Le 17 septembre 2009, Monsieur H a déposé une requête au fond devant le tribunal du travail de Bruxelles tendant à obtenir la condamnation de la S.A. ARROW ECS au paiement des montants suivants :



- la somme brute de 69.340,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois de rémunération ;
- la somme de 25.000 € à titre d'indemnité de licenciement abusif ;
- les sommes brutes de 11.238,54 € et de 2.799,96 € à titre d'arriérés de rémunération ;
- les sommes brutes de 3.131,74 € et de 1.550 € à titre de prime de fin d'année (2008 et 2009) ;
- les sommes brutes de 12.365,50 € et de 3.091,30 € à titre de pécules de départ ;
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure, soit 10.000€.

Il sollicitait, également, que ces sommes soient majorées des intérêts légaux et judiciaires à dater de leur exigibilité et de la capitalisation des intérêts.

Par ordonnance prononcée le 10 décembre 2009, la Présidente du Tribunal du travail de Bruxelles a condamné la S.A. ARROW ECS au paiement d'un montant de 15.000 € à titre de référé-provision et a réservé les dépens afin qu'il soit statué sur ceux-ci en même temps que ceux de la procédure au fond.

Par jugement du 25 octobre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a condamné la S.A. ARROW ECS au paiement à Monsieur H d'une indemnité compensatoire de préavis de 8 mois soit 49.472,61 € (74.208,91 € x 8 : 12) bruts, sous déduction des retenues légales et de la somme nette reçue en application de l'ordonnance de référé du 1^{er} février 2010 [lire le 10 décembre 2009, le 1^{er} février 2010 étant la date de paiement de la provision par la S.A. ARROW ECS).

Le Tribunal du travail de Bruxelles a déclaré les autres demandes non fondées.

Il a condamné la S.A. ARROW ECS aux intérêts légaux et judiciaires sur les sommes dues, ainsi qu'aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure de 1.100 € (indemnité calculée sur la condamnation).

Monsieur H interpela appel de ce jugement.

OBJET DE L'APPEL PRINCIPAL DE MONSIEUR H

Monsieur H sollicite la réformation du jugement dont appel en ce qu'il a rejeté ses demandes portant sur les chefs de demande suivants :

- l'indemnité pour licenciement abusif ;
- les sommes dues à titre d'arriérés de rémunération pour 2008 ;
- les sommes dues à titre d'arriérés de rémunération pour 2009 ;
- les primes de fin d'année 2008 et 2009 ;



- les pécules de vacances de départ pour les années 2008 et 2009.

Il conteste, également, la base de calcul de l'indemnité de préavis arrêtée par le premier juge ainsi que la hauteur de celle-ci, réclamant une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois de rémunération en lieu et place des 8 mois dont il fut reconnu bénéficiaire.

OBJET DE L'APPEL INCIDENT FORMÉ PAR LA S.A. ARROW ECS

Par conclusions reçues au greffe le 4 mai 2012, la S.A. ARROW ECS a formé un appel incident faisant grief au premier juge d'avoir accordé à Monsieur H. le bénéfice d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 mois de rémunération.

Tout au plus, consent-elle à accorder, à titre subsidiaire, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 6 mois de rémunération.

Pour le surplus, la S.A. ARROW ECS sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur H. des autres chefs de demande (dommages et intérêts pour licenciement abusif et arriérés de rémunération).

DISCUSSION EN DROIT

I. Fondement de l'appel au principal

I.1. Quant au premier chef de demande portant sur l'indemnité compensatoire de préavis

I.1.A) Position des parties

La S.A. ARROW ECS soutient la thèse selon laquelle aucune indemnité compensatoire de préavis n'est due à Monsieur H. car il a été licencié dans le respect des dispositions légales applicables moyennant la notification d'un préavis à effectuer régulièrement : en l'espèce le préavis prenait cours le 1^{er} mai 2009.

Dès lors que le congé sans solde ne constitue pas une cause suspendant la prise de cours et l'exécution du préavis, le préavis a poursuivi normalement son cours prenant la période de congé sans solde durant laquelle il n'y a eu aucune prestation à effectuer.

La S.A. ARROW ECS a, ainsi, pu constater selon elle qu'au terme du délai de préavis de 6 mois (c'est-à-dire le 31 octobre 2009) le contrat de travail était définitivement rompu, situation qui l'a, ainsi, dispensée de devoir verser une indemnité compensatoire de préavis...

Monsieur H. rejette cette théorie dépourvue de tout fondement.



Dès lors que son contrat de travail a été irrégulièrement rompu puisqu'aucun des modes de rupture prévues par la loi n'a été respecté (préavis, motif grave, indemnité compensatoire de préavis), il lui revient, sans autre discussion, une indemnité compensatoire de préavis en application de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

I.1.B) Position de la Cour de céans

Il s'impose de poser adéquatement le problème soumis à la Cour.

En l'espèce, les parties ont convenu de commun accord, le 13 février 2009, de suspendre leurs relations contractuelles en prévoyant que Monsieur H se voyait accorder du 26 mars 2009 au 31 décembre 2009 le bénéfice d'un congé sans solde, la reprise des relations contractuelles ayant été fixée au 1^{er} janvier 2010.

La S.A. ARROW ECS n'a pas respecté l'engagement souscrit par ses soins aux termes de la convention signée le 13 février 2009 dès lors qu'elle a rompu unilatéralement le contrat de travail avenant entre les parties en signifiant, par courrier recommandé du 24 avril 2009, son congé à Monsieur H moyennant un délai de préavis de 6 mois prenant cours le 1^{er} mai 2009.

Il n'est pas contesté que Monsieur H s'est effectivement présenté le 2 mai 2009 sur son lieu de travail animé de la volonté de « prester » son préavis mais que l'accès à son bureau lui fut refusé sur base du motif selon lequel... bénéficiant d'un congé sans solde, il était dispensé de fournir ses prestations de travail !!!

La S.A. ARROW ECS méconnaît de façon magistrale les principes fondamentaux applicables au droit de la rupture du contrat de travail.

Elle tente bien maladroitement de porter le débat sur le terrain de la problématique liée aux causes légales de suspension du préavis en soutenant avec le plus grand sérieux (?) la thèse selon laquelle le congé sans solde n'a pas pu permettre l'exécution du préavis : en effet, selon sa thèse, dès lors que le préavis a continué à s'écouler normalement pendant toute la période couverte par le congé sans solde, les relations contractuelles ont pris fin le 31 octobre 2009 sans qu'elle se reconnaisse redevable de la moindre indemnité compensatoire de préavis au profit de Monsieur H!

La Cour de céans n'ignore évidemment pas que les causes interdisant la prise de cours et/ou suspendant l'écoulement du préavis se cantonnent à celles limitativement énumérées par la loi à l'exclusion de tout autre motif suspendant l'exécution du contrat de travail (Cass., 7/01/1985, JTT, p. 219 ; Chr. D. doc., 1987, p. 287 ; Cass., 10/06/1985, JTT, 1986, p. 243 ; B. PATERNOSTRE, « Le droit de la rupture du contrat de travail », « Modes, congés et préavis »,



De Boeck Université, 1990, p. 170 ; F. VERBRUGGE, « Guide de la réglementation sociale pour les entreprises », Kluwer, 2015, p. 176 et ss).

Très clairement, en l'absence de texte légal prévoyant que le congé sans solde constitue un évènement suspendant la prise de cours et l'écoulement du délai de préavis, le délai de préavis a pris cours le 1^{er} mai 2009 et s'est écoulé normalement (Monsieur H avait épuisé ses vacances annuelles avant le début du préavis) jusqu'à son terme soit le 31 octobre 2009.

Cependant, le problème, en l'espèce, ne se pose pas à ce niveau-là.

En effet, la S.A. ARROW ECS, en notifiant son congé, a manifesté sa volonté unilatérale de mettre fin au contrat de travail ce qui a entraîné la rupture corrélatrice de la convention de suspension des relations contractuelles conclue le 13 février 2009 entre les parties.

En d'autres termes, le congé notifié le 26 avril 2009 a produit un effet juridique immédiat et indivisible en entraînant la rupture du contrat qui n'était jusqu'ores que suspendu par l'effet de la convention du 13 février 2009.

Ainsi, la convention de suspension du 13 février 2009 a, elle aussi, subi les effets directs de la volonté unilatérale manifestée par la S.A. ARROW ECS: on ne saurait, en effet, pas continuer à faire produire des effets juridiques à la convention la suspension du contrat de travail alors que le contrat de travail a lui-même été rompu et ce quand bien même les effets de cette rupture ne devaient se manifester concrètement qu'en terme du préavis.

Dès lors que la SA ARROW ECS a entendu notifier son congé à Monsieur H, elle devait, impérativement choisir la modalité (préavis, indemnité, motif grave) dont sa décision devait être assortie et en assurer l'exécution effective.

En s'abstenant de permettre à Monsieur H d'exécuter le préavis dont était assorti le congé lui notifié le 26 avril 2009, la S.A. ARROW ECS a rompu de manière irrégulière le contrat de travail avenant entre parties de telle sorte qu'elle est redevable à Monsieur H d'une indemnité compensatoire de préavis par application des dispositions de l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

I.1.B.a) Détermination de la hauteur de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle est en droit de prétendre Monsieur H

La rémunération brute annuelle de référence peut être établie en se référant à la « convention pluripartite principale dans le cadre d'un emploi simultané en Belgique et aux Pays-Bas » conclue le 2 janvier 2008 dont l'article 13 définit le mode de calcul de la



rémunération annuelle de référence en cas de licenciement : il renvoie explicitement au salaire brut global de base tel que précisé à l'article 5 soit 74.408,89€.

Ce contrat fait la loi des parties et l'avenant à celui-ci signé le 19 décembre 2008 n'a pas modifié le salaire brut global de base à prendre en compte pour déterminer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis !

A ce montant, il convient d'ajouter les avantages en nature suivants :

- utilisation privée du véhicule de société (classe 2) : $500\text{€}/\text{mois} \times 12 = 6.000\text{€}$
- utilisation privée du téléphone portable : $40\text{€}/\text{mois} \times 12 = 480\text{€}$
- utilisation privée de l'ordinateur portable : $30\text{€}/\text{mois} \times 12 = 360\text{€}$.

81.248,89€

Monsieur H entend incorporer, dans sa rémunération annuelle de référence en avantage présenté sous l'abréviation « Tel : $100\text{€ mensuel} \times 12 = 1.200\text{€}$ » : sans doute vise-t-il, l'avantage privé déduit de l'usage d'une ligne téléphonique fixe dont le coût est pris en charge par la S.A. ARROW ECS.

Cependant, la Cour de céans n'aperçoit pas, parmi le dossier de pièces des parties, qu'un tel avantage en nature aurait été octroyé à Monsieur H

Au moment de la rupture, les éléments de référence déterminant la durée du préavis étaient les suivants :

- âge : 40 ans (date de naissance : 6 avril 1969),
- ancienneté : 3 ans (date d'entrée en service : 3 avril 2006),
- rémunération annuelle de référence : 81.248,89€,
- fonction : Account Director Belux au service du groupe international LOGIX.

Le délai de préavis convenable est déterminé en tenant compte de la possibilité pour l'employé, au moment du licenciement, de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté, de son âge, de sa fonction, du montant de sa rémunération et des circonstances propre à la cause (Cass., 3/2/2003, R.G. N° S.02.0090N ; Cass., 6/11/1989, Pas., 1990, 1, p. 283 ; Cass., 3/02/1986, JTT, 1987, p. 58).

Compte tenu de son âge au moment du licenciement (40 ans), de sa fonction (Account Director Belux), de sa rémunération annuelle (81.248,89€) et de son ancienneté (3 ans), la durée du préavis convenable doit être fixée à 10 mois.

Il y a, dès lors, lieu de fixer le montant de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur H. à la somme de 67.707,41€ bruts sur base du calcul suivant : $81.248,89\text{€}/12 \times 10$.



Cette somme doit être majorée des intérêts au taux légal depuis le 26 avril 2009 jusqu'à parfait paiement.

Il va de soi que la somme de 15.000€ nets versée en exécution de l'ordonnance rendue par le Tribunal du travail de Bruxelles le 10 décembre 2009 devra venir en déduction des sommes nettes dues par la S.A. ARROW ECS.

Il s'impose de déclarer l'appel principal de Monsieur H fondé en ce qu'il fait grief au premier juge de ne lui avoir octroyé qu'une indemnité compensatoire de préavis arrêtée à la somme de 49.472,61€ bruts calculée sur base d'une rémunération annuelle de référence erronée.

I.2. Quant au second chef de demande portant sur le caractère fautif de la rupture – indemnité due pour licenciement abusif

I.2.A) Position des parties

Monsieur H revendique le bénéfice d'une indemnité pour licenciement abusif (qu'il chiffre à 25.000€) en raison des nombreuses fautes commises par la société constitutives de manquements à la convention de suspension du contrat de travail et en raison, également, des circonstances fautives entourant la rupture du contrat.

Il indique que les fautes commises par la S.A. ARROW ECS en rompant son contrat de travail sont multiples :

Elles confèrent, toutes, isolément ou cumulativement, un caractère fautif au congé, souligne Monsieur H dès lors que la S.A. ARROW ECS :

- a violé les règles impératives de la rupture du contrat de travail ;
- a manqué au respect de la parole donnée
- a violé le principe de la force obligatoire des conventions et de l'exécution de bonne foi de celles-ci ;
- a causé de multiples fautes constitutives d'abus de droit.

De son côté, la S.A. ARROW ECS fait valoir que Monsieur H se contente d'alléguer qu'il a été victime d'un abus de droit sans, toutefois, apporter la preuve de la faute prétendument commise, du dommage subi et du lien de causalité.

Elle indique que les difficultés économiques de l'entreprise, l'attitude générale adoptée par Monsieur H, l'absence de résultats probants sur un produit-clé ont motivé le licenciement de ce dernier.



I.2.B) Position de la Cour de céans

Aux fins de vérifier si Monsieur F. peut se prévaloir d'un dommage moral distinct du préjudice matériel et moral réparé forfaitairement par l'action d'une indemnité compensatoire de préavis, la Cour de céans va s'attacher à analyser le comportement adopté par la S.A. ARROW ECS à la suite de la rupture du contrat de travail avenant entre les parties qui a entraîné corrélativement celle de la convention de suspension du 13 février 2009 : les deux ruptures sont, en effet, concomitantes.

Bien qu'il agisse dans les limites formelles de son droit, il est possible que le titulaire de ce droit l'exerce d'une façon qui n'est manifestement par raisonnable (voyez : S. STIJNS, D. VAN GERVEN et P. WERY, « Chronique », J.T., 1996, p. 704).

La fonction modératrice de la bonne foi interdit au créancier d'abuser de son droit : cet interdit s'applique à l'employeur même titulaire d'un droit-fonction comme l'est le droit de mettre fin unilatéralement au contrat de travail.

Cet effet modérateur de la bonne foi a été consacré par un arrêt de principe rendu le 19 septembre 1983 par la Cour de cassation (Cass., 19/09/1983, Pas., 1984, I, p. 55).

Pour la Cour, « le principe de l'exécution de bonne foi des conventions, consacré par l'article 1134 du Code civil, interdit à une partie à un contrat d'abuser des droits que lui confère celui-ci ».

Ainsi, c'est au sein de l'article 1134, alinéa 3, du Code civil que réside l'interdiction de l'abus de droit en matière contractuelle : un tel abus, doit, dès lors être qualifié de faute contractuelle (voyez : P. WERY « Droit des obligations », volume 1, Théorie générale des contrats, 2^{ème} édition, Larcier, 2011, p. 137, n°113).

La règle du respect de la force obligatoire du contrat et aussi de la parole donnée est visée par l'article 1134 du Code Civil en ces termes :

- « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».
- « Les conventions obligent à tout ce qui est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ».

En vertu de l'article 1134 du Code civil, la convention des parties tient, donc, lieu de loi à ceux qui les ont faites. Les clauses de la convention constituent des règles inhérentes à la force obligatoire du contrat : les parties sont tenues à ce qu'elles ont conclu.

Citant un auteur français, P. Ancel, P. Wéry résume comme suit la portée de la force obligatoire du contrat : « Dire que le contrat a force obligatoire c'est dire que l'accord des



parties crée une nouvelle norme juridique. Cette norme contractuelle peut avoir divers objets, divers contenus : elle peut, bien sûr, (c'est l'objet principal de la plupart des contrats) faire naître un rapport d'obligation entre les parties, rendre l'une créancière et l'autre débitrice, mais elle peut aussi transférer ou éteindre un droit, créer un droit ou une situation juridique nouvelle ne se ramenant pas à une relation entre un créancier et un débiteur (...) Ce caractère obligatoire a le même sens pour le contrat et pour la loi ; il signifie que la norme née du contrat va s'imposer aux parties comme s'imposerait à elles une norme légale ; il signifie aussi que cette norme va servir de référence au juge lorsqu'il sera chargé de régler un litige entre les parties : il devra appliquer le contrat comme il appliquerait la loi. Au fond, conclut l'auteur, il s'agit seulement de prendre au sérieux l'article 1134 du Code civil qui ne dit pas que les parties sont tenues d'obligations, mais que le contrat leur tient lieu de loi » (P. WERY, « Droit des obligations », volume 1, théorie générale du contrat, 2^{ème} édition, Larcier, 2011, p.362, N°375).

En l'espèce, les parties ont signé une convention de commun accord en date du 13 février 2009 intitulée « suspension du contrat de travail de commun accord ». Cette convention relève qu'elle est soumise au code civil.

Les termes de cette convention sont clairs :

- elle suspend le contrat de commun accord pour permettre à Monsieur H de disposer d'un congé sans solde.
- La période de suspension est précise : du 26 mars 2009 au 31 décembre 2009.
- La période de reprise est précise : le 1^{er} janvier 2010.

La convention de congé sans solde du 26 mars 2009 au 31 décembre 2009 prévoit ainsi que les obligations des parties sont suspendues pendant une période déterminée et que la reprise des relations contractuelles est fixée au 1^{er} janvier 2010.

La convention de congé sans solde ne peut donc être interprétée comme autorisant la S.A. ARROW ECS à rompre le contrat de travail sans préavis ni indemnité. Les droits et obligations réciproques sont les suivants : l'objet de la convention du 13 février 2009 est, dans le chef du travailleur, de lui permettre de suspendre momentanément les dispositions contractuelles dont l'exécution du travail pour lui permettre de bénéficier d'un congé sans solde avec la certitude de reprendre le travail à l'expiration de la période de suspension du contrat en l'occurrence le 1^{er} janvier 2010.

L'objet de la convention du 13 février 2009 est, dans le chef de l'employeur, de suspendre les droits et obligations du contrat de travail pendant la période convenue (en clair, ne pas fournir de travail à Monsieur H et, partant, ne pas le rémunérer pour ensuite reprendre son exécution à son expiration, en l'occurrence le 1^{er} janvier 2010.



Partant, en vertu de la convention de suspension du contrat de travail, la S.A. ARROW ECS ne pouvait, en effet, mettre fin au contrat de travail au mépris des « *attentes légitimes* » de M. H d'être assuré de pouvoir reprendre son travail le 1^{er} janvier 2010.

Il ressort donc de la convention de congé sans solde que le licenciement de M. H a été notifié dans des conditions constituant un manquement à la règle de la force obligatoire du contrat.

A tort, la société prétend qu'elle n'a pas violé les obligations découlant de la convention de suspension du contrat de travail.

Elle invoque, à cet égard, qu'elle pouvait mettre fin au contrat moyennant un préavis... mais dont elle a interdit l'exécution (et sans verser d'indemnité compensatoire de préavis) en se prévalant de l'existence du congé sans soldes reconnu à Monsieur H par la convention du 13 février 2009.

Elle omet, par la-même, de considérer que la rupture du contrat a entraîné irrévocablement la rupture unilatérale de ladite convention l

A suivre la position de l'employeur, la convention de congé sans solde viendrait à lui permettre de rompre le contrat de travail pendant la période où elle s'est engagée, d'une part, à en suspendre les obligations et, d'autre part, à reprendre son exécution à la fin de la période convenue de suspension du contrat de travail.

Rompre le contrat de travail alors que les parties ont convenu de le suspendre de commun accord constitue donc un manquement contractuel. Ce manquement entraîne la responsabilité de son auteur et l'indemnisation du dommage qui en résulte.

En outre, si le 24 avril 2009, l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis de 6 mois : Il a, aussi, interdit à Monsieur H de l'exécuter, et ce en violation des règles impératives relatives à la rupture du contrat de travail édictées par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Il appert, ainsi, que la S.A. ARROW ECS a, ainsi, violé la force obligatoire de la convention de suspension mais, également, le principe de l'exécution de bonne foi des conventions.

En effet, ayant accepté une convention de congé sans solde, la S.A. ARROW ECS avait l'obligation de tout mettre en œuvre pour que la convention soit correctement exécutée.

Or, elle est exercée en défaut de le faire puisqu'en licenciant Monsieur H , elle mettait fin, dans la foulée de cet acte unilatéral et indivisible, à la convention de suspension du contrat conclue le 13 février 2009.



La S.A. ARROW ECS était tenue, au cours de la période visée par la convention de suspension, de respecter son engagement de reprendre l'exécution du contrat de travail à la date du 1^{er} janvier 2010.

En d'autres termes, elle devait s'abstenir de mettre fin au contrat de travail.

Ayant manqué au respect de cette obligation, la S.A. ARROW ECS a donc commis une faute contractuelle constitutive d'un abus de droit dont elle doit réparation.

Cette faute a constitué un dommage moral spécifique à Monsieur H évalué ex aequo et bono par la Cour à 20.000€ et distinct du dommage matériel et moral réparé forfaitairement par l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

La Cour de céans estime qu'il n'y a pas lieu d'examiner les autres fautes que Monsieur H impute à la S.A. ARROW ECS à l'occasion de la rupture des relations contractuelles : en effet, l'étendue du préjudice moral subi par Monsieur H ne dépend évidemment pas du nombre de manquements contractuels commis par la S.A. ARROW ECS.

Ce chef de demande est fondé.

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé en ce que le premier juge a estimé que l'abus de droit était pas à suffisance établi et, partant, de réformer le jugement dont appel sur ce point.

I.3. Quant aux arriérés de rémunération

I.3.1) Les arriérés réclamés pour l'année 2008

a) Position des parties

Monsieur H postule la condamnation de la S.A. ARROW ECS au paiement de la somme brute de 11.238,54€ à titre d'arriérés de rémunération pour 2008.

La S.A. ARROW ECS relève, quant à elle, que le salaire brut annuel de 74.408,89€ constitue un salaire théorique uniquement dû en cas de réalisation à 100% des objectifs. Il n'est donc, selon elle, pas garanti.

Elle ajoute que les sommes versées en 2008 ont tenu compte du degré (peu élevé) de réalisation des objectifs fixés de telle sorte qu'aucune somme n'est due à Monsieur H à titre d'arriérés de rémunération pour l'année 2008.



b) Position de la Cour de céans

Selon la cour de cassation, l'existence d'un contrat de travail suppose un accord des parties sur le montant de la rémunération ou sur les éléments permettant de déterminer ce montant (Cass., 25/5/1998, JTT, 1998, p.393).

La rémunération constitue, donc, un élément d'existence du contrat qui est, par nature, un contrat à titre onéreux.

Cependant, pour que les parties soient liées par un contrat de travail, elles doivent s'être accordées sur le montant de la rémunération.

La Cour de cassation a précisé, à ce sujet, que l'accord sur le paiement de la rémunération ne requiert pas indication expresse du montant de sa rémunération : il suffit qu'il soit convenu qu'une rémunération sera payée et que la rémunération à payer soit déterminable (Cass., 22/11/2004, Pas., I, p. 1841).

En l'espèce, il appert de la convention multipartite conclue le 2 janvier 2008 et de son article 5 que les parties ont convenu d'une rémunération fixe ainsi que d'une rémunération variable sans que l'élément variable ne soit déterminé en fonction d'objectifs à atteindre.

A cet égard, comme le relève Monsieur H, l'article 5 dudit contrat ne précise d'ailleurs pas si la rémunération variable doit être fixée en fonction des objectifs personnels devant être réalisés par ses soins ou, au contraire, au regard des objectifs globaux à atteindre.

La S.A. ARROW ECS se borne à prétendre ex abrupto que « les sommes versées à Monsieur H en 2008 ont tenu compte du degré (peu élevé) de réalisation des objectifs fixés » sans fournir au débats le moindre élément d'explication quant à ce !

La Cour de céans constate, au contraire, à l'examen du compte individuel 2008 qu'aucun salaire variable n'a été versé à Monsieur H en 2008.

Monsieur H est en droit de prétendre à la rémunération variable convenue entre les parties aux termes de l'article 5 de ladite convention, soit la somme brute de 13.607,59€ dès lors qu'elle n'est pas déterminable en fonction d'objectifs précis assignés à Monsieur H : sous déduction, toutefois, de la régularisation opérée en janvier 2009 (1.560,18€ - fiche de paie janvier 2009).

Le solde dû s'élève à 12.047,41€ bruts.



Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé en ce qu'il fait grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande d'arriérés de rémunération pour 2008 et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

I.3.2) Les arriérés réclamés pour l'année 2009

Monsieur H postule la condamnation de la S.A. ARROW ECS au paiement de la somme de 18.238,54€ bruts à titre d'arriérés de rémunération 2009 correspondant à la partie variable non versée.

Les prétentions de Monsieur H ne sont pas entièrement fondées car il omet d'avoir égard à l'avenant au contrat pluripartite conclu le 19 décembre 2008 mettant fin au 31 décembre 2008 au « salary split » et qui a fixé une nouvelle rémunération avec effet au 1^{er} janvier 2009.

En effet, il a été convenu que « le salaire mensuel à présent à 100% sur la Belgique est de 5.345,48 bruts dont 4.367,92€ de fixe et 977,46€ de variable sur objectif (avant index 2009) ».

L'examen des fiches de paie des trois premiers mois de 2009 permet de relever que Monsieur H a perçu respectivement, à titre d'acompte de salaire variable, les sommes de 488,78€ (janvier 2009), 488,78€ (février 2009) et 399,91€ (mars 2009) soit la somme totale de 1.377,47€ alors qu'il aurait dû se voir attribuer la somme globale de 2.769,47€ ($977,46 \times 2 + 977,46 \times 25/30$) sur base du même raisonnement que celui applicable pour les arriérés de 2008.

Le solde dû à Monsieur H s'élève à 1.392€ ($2.769,47€ - 1.377,47€$).

Ce chef de demande est partiellement fondé.

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé en ce qu'il fait grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande d'arriérés de rémunération pour 2009 et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

I.4. Quant aux arriérés de prime de fin d'année

I.4.1) Les arriérés de 2008

Monsieur H réclame la somme brute de 3.131,74€.

Il fonde sa demande sur la convention pluripartite conclue le 2 janvier 2008 qui prévoit un salaire annuel brut de 74.408,89€ de telle sorte qu'il s'estime en droit de réclamer une prime



de fin d'année de 3.131,74€ (6.200,74€-3.069€ (prime de fin d'année payée par la S.A. ARROW ECS)).

Monsieur H oublie que la prime de fin d'année doit être calculée sur la seule partie belge de la rémunération puisqu'il n'y a pas de 13^{ème} mois au Pays-Bas.

Il appert de l'article 5 de ladite convention que, pour l'exercice de sa fonction en Belgique, Monsieur H pouvait prétendre à un salaire brut de 36.581€ par an et un salaire variable brut (objectifs non déterminables) arrêté à la somme de 8.164,63€.

Monsieur H a perçu, en 2008, une prime de fin d'année fixée à 3.069€ bruts alors qu'il aurait dû se voir attribuer une prime arrêlée à la somme de 3.728,80€.

Il a, aussi, droit à la différence fixée à 659,80€ (3.728,80-3.069). Ce chef de demande est fondé dans cette seule mesure.

Il s'impose de déclarer l'appel principal fondé en ce qu'il fait grief au premier juge de l'avoir débouté de sa demande d'arriérés de prime de fin d'année pour 2008 et, partant, de réformer le jugement dont appel quant à ce.

I.4.2) Les arriérés réclamés pour l'année 2009

Monsieur H réclame la somme de 1.550€ bruts en se fondant sur l'article 5 de la convention multipartite conclue le 2 janvier 2008.

Il oublie, en réalité, d'avoir égard à l'avenant au contrat de travail conclu le 19 décembre 2008 avec effet au 1^{er} janvier 2009 qui a défini de nouvelles conditions de rémunération après la fin du « salary split ».

Monsieur H avait droit à une prime de fin d'année fixée à la somme brute de 1.336,37€ sur base du calcul suivant : 5.345,48€ (salaire annuel brut)x3/12.

Or, suivant la pièce 9 du dossier de la S.A. ARROW ECS, Monsieur H s'est vu allouer la somme brute de 1.619,46€.

Ce chef de demande n'est pas fondé.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.



I.5. Le pécule de départ

En degré d'appel, Monsieur H réclame les sommes de 12.365,50€ et 3.091,30€ à titre de pécule de vacances de départ pour les années 2008 et 2009.

Aux fins de comprendre la portée de ce chef de demande, la Cour de céans s'est vue contrainte d'examiner les conclusions additionnelles de Monsieur H déposées devant le Tribunal du travail.

Ce chef de demande y était libellé comme suit : « La société n'a pas payé le pécule de départ. Il est dû à Monsieur H la somme de :

- 12.365,50€ : 15,34% sur les rémunérations garanties de 2008 (74.408,89 + 6.200,74 = 80.609,63€),
- 3.091,3€ : 15,34% sur les rémunérations garanties de 2009 (18.602 + 1.550 = 20.152€).

Les réclamations formulées par Monsieur H sont dépourvues de tout fondement.

En effet, l'article 45 de l'A.R. du 30 mars 1967 prévoit que « lorsque le contrat d'un employé prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ, 15,14% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours (...). Si l'employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie, en outre, 15,34% des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances (...) ».

Le régime du pécule de vacances de sortie ne peut être appliqué que dans l'hypothèse d'une cessation du contrat de travail (l'article 44 prévoit, également, l'application de pareil régime à l'hypothèse du crédit-temps à temps plein et à celles de l'interruption de carrière à temps plein et du service militaire, étrangères à la situation de Monsieur H. Très clairement, au moment où l'employé quitte l'entreprise, l'employeur doit lui payer le pécule afférent aux prestations fournies pendant l'exercice en cours et s'il n'a pu encore pris les congés afférents à l'exercice précédent, le pécule résultant de ses prestations antérieures.

Or, en l'espèce, il appert, tant des écrits de procédure de Monsieur H (p.8 de ses conclusions d'appel) que de ses fiches de paie de février et mars 2009, que celui-ci a épuisé ses jours de vacances annuelles de l'exercice de vacances 2008.

Il n'est, dès lors, pas en droit de prétendre à un pécule de départ sur les rémunérations proméritées en 2008 puisqu'il a épuisé tous ses jours de congé pendant l'année de vacances 2009.

D'autre part, Monsieur H est effectivement en droit de se voir allouer un pécule de départ pour les jours de vacances non pris au cours de l'exercice de vacances 2009.



Cependant, la Cour de céans constate, à l'examen des pièces 9 et 10 du dossier de la S.A. ARROW ECS, que Monsieur H a perçu en 2009 un pécule de sortie fixé à la somme de 2.672,52€ bruts (soit 15,34% de 17.421,96€).

Néanmoins, la rémunération de base arrêtée par la S.A. ARROW ECS pour servir de base de calcul au pécule de départ est supérieure à la rémunération de base à laquelle pouvait prétendre Monsieur H sur base de l'avenant au contrat conclu le 19 décembre 2008 : $5.345,48€ \times 2 + 5.345,48€ \times 25/30 = 15.145,52€$.

Partant de ce constat, la Cour de céans estime que ce chef de demande est non fondé.

Il s'impose de confirmer le jugement dont appel sur ce point et, partant, de déclarer l'appel principal non fondé quant à ce.

II. Fondement de l'appel incident formé par la S.A. ARROW ECS

L'appel incident de la S.A. ARROW ECS est dépourvu de tout fondement puisque la Cour a fait droit à l'appel principal de Monsieur H portant sur son droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois de rémunération.

III. Quant aux dépens

Monsieur H sollicite l'octroi d'une indemnité de procédure fixée à 10.000€ par instance, montant considéré comme excessif par la S.A. ARROW ECS qui entend le limiter à 1.000€.

Conformément aux dispositions de la loi du 21 avril 2007, le montant de la demande est calculé sur base des principes édictés par les articles 557 à 562 du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort c'est-à-dire qu'il s'entend du montant réclamé dans l'acte introductif d'instance à l'exclusion des intérêts judiciaires et de tous dépens ainsi que des astreintes. Cependant, lorsque la demande a été modifiée en cours d'instance, le ressort sera déterminé par la somme demandée dans les dernières conclusions (article 618 du Code judiciaire - Cass., 19/02/2004, www.juridat.be).

Si chaque partie succombe, même partiellement, sur sa demande, le juge pourra compenser les dépens de chaque partie (article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire). La notion de « chef de demande » visée à l'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire, doit être interprétée comme signifiant « point litigieux » (voyez à ce sujet: B. DE CONINCK et J-F. VAN DROOGHENBROECK, « Indemnité de procédure et répartition des dépens », J.T., 2008, p. 581).



D'autre part, le juge peut calculer l'indemnité de procédure sur base du montant alloué plutôt que du montant demandé si ce dernier résulte soit d'une surévaluation manifeste que n'aurait pas commise le justiciable normalement prudent et diligent, soit dans le seul but d'intégrer artificiellement le montant de la demande à une tranche supérieure. La sanction de l'abus de droit met le débiteur de l'indemnité de procédure à l'abri d'une condamnation dictée par la seule prétention du créancier (Cass., 17/11/2010, J.T., 2011, p.35).

En l'espèce, le montant total de l'ensemble des chefs de demande soumis au premier juge et à la Cour s'élevait à la somme de 128.517,74€.

A cet effet, il n'est, en tout état de cause, pas soutenu par la S.A. ARROW ECS que le montant de la demande telle que soumise au premier juge aurait fait l'objet d'une surévaluation manifeste avec pour seul objectif de réclamer une indemnité de procédure prévue pour une tranche supérieure.

En l'espèce, le montant de la demande de Monsieur H se situe dans la fourchette comprise entre 100.000,01€ et 250.000€ soit la même tranche que celle correspondant aux montants de condamnation fixés par la Cour de Céans (101.806,62€).

Il y a, dès lors, lieu de fixer l'indemnité de procédure due par la S.A. ARROW ECS à la somme de 5.500€ par instance correspondant au montant de base visé dans la tranche comprise entre 100.000,01€ et 250.000€.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

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

Déclare l'appel principal de Monsieur H recevable et fondé dans les limites ci-après :

- I.
- Condamne la S.A. ARROW ECS à verser à Monsieur H la somme brute de 67.707,41€ à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 10 mois de rémunération, cette somme devant être majorée des intérêts de retard aux taux légal à dater du 26 avril 2009 jusqu'à parfait paiement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux (la somme nette de 15.000€ octroyée en exécution



de l'ordonnance de référé du 10 décembre 2009 doit venir en déduction des sommes nettes allouées à Monsieur H) ;

- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il n'a octroyé à Monsieur H qu'une indemnité compensatoire de préavis arrêtée à la somme de 49.472,61€ bruts ;

II.

- Condamne la S.A. ARROW ECS à verser à Monsieur H la somme nette de 20.000€ fixée ex æquo et bono à titre de réparation du préjudice moral subi par Monsieur H à la suite du licenciement abusif dont il a été victime, cette somme devant être majorée des intérêts de retard aux taux légal à dater de la mise en demeure du 3 juillet 2009 jusqu'à parfait paiement ;
- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur H de ce chef de demande ;

III.

- Condamne la S.A. ARROW ECS à verser à Monsieur H la somme brute de 12.047,41€, à titre d'arriérés de rémunération dus pour l'année 2008, somme devant être majorée des intérêts de retard au taux légal à dater du 26 avril 2009 jusqu'à parfait paiement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur H de ce chef de demande ;

IV.

- Condamne la S.A. ARROW ECS à verser à Monsieur H la somme brute de 1.392€, à titre d'arriérés de rémunération dus pour l'année 2009, cette somme devant être majorée des intérêts de retard aux taux légal à dater du 26 avril 2009 jusqu'à parfait paiement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur H de ce chef de demande ;

V.

- Condamne la S.A. ARROW ECS à verser à Monsieur H la somme brute de 659,80€, à titre d'arriérés de prime de fin d'année 2008, cette somme devant être majorée des intérêts de retard aux taux légal à dater du 26 avril 2009 jusqu'à parfait paiement, sous déduction des prélèvements sociaux et fiscaux ;
- Réforme le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur H de ce chef de demande ;

Déclare l'appel principal de Monsieur H non fondé en ce qu'il porte sur les arriérés de prime de fin d'année 2009 et sur les pécules de départ 2008 et 2009 ;



Confirme le jugement dont appel qui a débouté Monsieur H de ces chefs de demande ;

Déclare l'appel incident de la S.A. ARROW ECS recevable mais non fondé ;

Condamne la S.A. ARROW ECS aux frais et dépens des deux instances taxés par la Cour de céans à la somme de 11.000€ se ventilant comme suit :

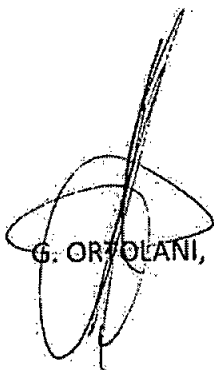
- Indemnité de procédure de base de première instance : 5.500€
- Indemnité de procédure de base de degré d'appel : 5.500€.



Ainsi arrêté par :

X. VLIEGHE,
Y. GAUTHY,
Cl. PYNAERT,
Assistés de G. ORTOLANI,

Conseiller e.m.,
Conseiller social au titre d'employeur,
Conseiller social au titre d'employé,
Greffier

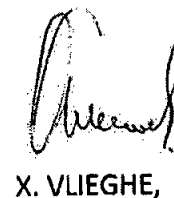


G. ORTOLANI,



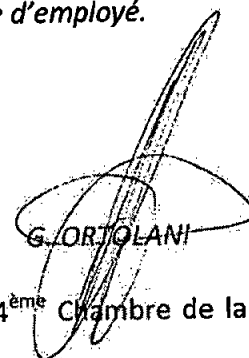
Cl. PYNAERT,

Y. GAUTHY,



X. VLIEGHE,

*Monsieur Y. GAUTHY, Conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Monsieur X. VLIEGHE, Conseiller e.m. et Monsieur Cl. PYNAERT, Conseiller social au titre d'employé.*

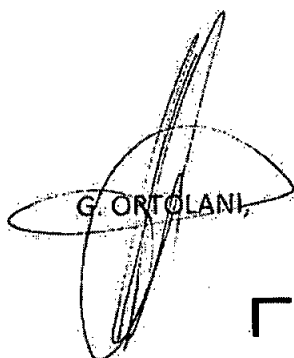


G. ORTOLANI

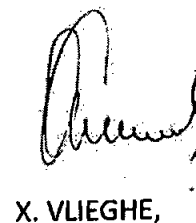
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 juin 2015, où étaient présents :

X. VLIEGHE,
G. ORTOLANI,

Conseiller e.m.,
Greffier



G. ORTOLANI,



X. VLIEGHE,

