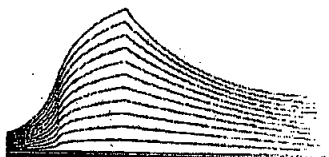


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles

art. Autres

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



Numéro du répertoire
2015 / 32 88
Date du prononcé
23 décembre 2015
Numéro du rôle
2013/AB/926

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000345506-0001-0014-02-01-1



**DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Définitif**

Monsieur M.

**partie appelante,
représentée par Maître HENRARD Maurice, avocat à BRUXELLES,**

contre

**ONET BELGIUM SA, dont le siège social est établi à 1020 BRUXELLES, Avenue Richard
Neybergh 191,**

**partie intimée,
dont le conseil est Me Vandenneede Luc, avocat à BRUXELLES.**

★

★ ★

I. INDICATIONS DE PROCÉDURE

La cause a fait l'objet d'un premier arrêt, prononcé le 13 octobre 2015, par lequel les débats ont été rouverts afin de permettre à la SA Onet Belgium de déposer ses pièces, ce qu'elle a fait le 21 octobre 2015.

La SA Onet Belgium a déposé, le 3 novembre 2015, une nouvelle requête en réouverture des débats aux fins de permettre à son conseil de signer les conclusions de synthèse reçues par le greffe par télécopie du 14 janvier 2015 et par courrier ordinaire reçu le 21 janvier 2015. Cette nouvelle requête en réouverture des débats ne répond pas aux conditions de fond posées par l'article 772 du Code judiciaire. Cependant, la signature des conclusions n'est pas prévue à peine de nullité. En l'espèce, au vu des pièces de la procédure, il ne fait pas de doute que les conclusions en question sont bien de



la plume du conseil de la SA Onet Belgium. Elles seront dès lors prises en considération par la cour sans qu'il soit nécessaire de rouvrir les débats.

II. LES FAITS

La SA Onet Belgium était une entreprise de nettoyage Industriel déployée sur trois sites en Belgique.

Monsieur Edmond M a été engagé par la SA Onet Belgium à partir du 16 juin 2008 en qualité de conseiller en prévention et responsable qualité.

Monsieur Edmond M a été licencié avec effet immédiat le 18 novembre 2010. Une indemnité compensatoire de préavis de 15.838,03 euros brut lui a été payée.

La SA Onet Belgium a été mise en liquidation le 29 mars 2012.

III. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Monsieur M a demandé au tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Onet Belgium à lui payer :

- 13.264,67 € brut à titre d'arriérés de rémunération,
- 31.697,84 € à titre d'indemnité complémentaire de rupture,
- 7.500 € net à titre d'indemnité pour abus de pouvoir,
- 138.533,10 € net à titre d'indemnité de protection (conseiller en prévention)
- 1.451,06 € à titre de rémunération de 6 jours de vacances et de 1,5 jour de récupération,
- 5.564,44 € (portés à 5.646,85 € par conclusions du 19 mars 2012) à titre de primes d'assurance-groupe + les intérêts à chiffrer par l'assureur,
- les intérêts légaux et judiciaires sur ces sommes (demande de capitalisation à partir du 18 novembre 2011),

et à lui délivrer les documents sociaux et fiscaux.

Par un jugement du 19 février 2013, le tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Sur la demande principale

Déclare la demande recevable et partiellement fondée ;

Condamne ONET BELGIUM au paiement des sommes suivantes :

- 7.576,45 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 70.423,46 € brut à titre d'indemnité de protection en application de la loi du 20 décembre 2002 concernant les conseillers en prévention ;

Dit que ces sommes seront augmentées des intérêts légaux à partir du 18 novembre 2010 et des intérêts judiciaires à partir du 5 avril 2011, capitalisés à partir du 18 novembre 2011 ;



Dit que les sommes au principal seront soumises au prélèvement des cotisations de sécurité sociale et de précompte professionnel.

Déboute Monsieur M. du surplus de ses demandes ;

Ordonne l'exécution provisoire nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement ;

Compense les dépens. »

Le conseil de Monsieur Edmond M. a précisé lors de l'audience que le jugement a été entièrement exécuté par la SA Onet Belgium.

IV. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

Monsieur Edmond M. interjette un appel partiel du jugement du tribunal du travail de Bruxelles, en ce qu'il a statué sur les chefs de demande suivants :

- la demande d'arriérés de rémunération,
- la demande d'indemnité de rupture complémentaire,
- la demande d'indemnité pour excès de pouvoir et abus de droit,
- la demande d'indemnité de protection.

Monsieur Edmond M. demande à la cour du travail de condamner la SA Onet Belgium à lui payer :

- 13.264,67 euros à titre d'arriérés de rémunération,
- 23.631,39 euros à titre de solde d'indemnité de rupture complémentaire,
- 7.500 euros à titre d'indemnité pour excès de pouvoir et abus de droit,
- 50.731,58 euros à titre de solde d'indemnité de protection,
- les intérêts capitalisés sur tous ces montants,
- les dépens des deux instances.

Monsieur Edmond M. demande également à la cour de dire que l'indemnité pour excès de pouvoir et abus de droit ainsi que l'indemnité de protection constituent chacune un dédommagement moral, passible d'aucune retenue sociale ni fiscale.

Il demande à la cour de condamner la SA Onet Belgium à lui remettre les documents sociaux et fiscaux.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. La demande d'arriérés de rémunération



La SA Onet Belgium doit payer à Monsieur Edmond M. 13.264,67 euros brut à titre d'arriérés de rémunération.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Edmond M. reproche à la SA Onet Belgium d'avoir unilatéralement réduit sa rémunération de 4.836,88 euros brut par mois en octobre 2009 à 4.343,59 euros brut par mois en novembre 2009 et les mois suivants jusqu'à la fin de la relation de travail. Il lui reproche également d'avoir retenu de manière injustifiée la prime annuelle 2009 (prime de fin d'année).

Quant à la retenue sur rémunération

La prime de fin d'année 2009 n'a pas été payée à Monsieur Edmond M. car la SA Onet Belgium estimait pouvoir retenir ce paiement pour récupérer un excédent de salaire.

La prime de fin d'année est protégée par la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. L'article 23 de cette loi n'autorise les retenues sur rémunération que dans quelques cas limitativement énumérés, dont la récupération d'une avance en argent faite par l'employeur, mécanisme qui a été admis en l'espèce par le tribunal du travail.

Or, il n'y a pas eu d'avance en argent. Le fait que l'employeur estime, sans l'accord du travailleur, qu'une partie de la rémunération a été indument payée ne transforme pas ce paiement de rémunération en avance récupérable¹.

La retenue de la prime de fin d'année 2009 était donc contraire à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. C'est à juste titre que Monsieur Edmond M. demande la condamnation de la SA Onet Belgium à lui payer cette prime.

Quant à la réduction de la rémunération

La cour constate, à l'examen des feuilles de paie, que la rémunération mensuelle brute de base a évolué de la manière suivante :

- 3.800 euros à partir de juillet 2008
- 4.156,15 euros en octobre 2008
- 4.628,15 euros à partir de novembre 2008
- 4.836,88 euros à partir de janvier 2009
- 4.343,59 euros à partir de novembre 2009.

Le contrat de travail fixait la rémunération mensuelle brute de base à 3.800 euros. Aucun avenant n'est produit à propos des modifications de la rémunération, ni à la hausse, ni à la baisse. La SA Onet Belgium produit des décomptes ainsi qu'un document par lequel Monsieur M. reconnaît avoir perçu un excédent de salaire de 2.719,74 euros et autoriserait la SA Onet Belgium à le prélever

¹ Cass., 19 janvier 2004, *J.T.T.*, 2005, p.181.



sur son salaire ; cependant, Monsieur M: n'a signé ni les décomptes, ni le document en question.

La SA Onet Belgium soutient, dans ses conclusions, que les majorations successives de la rémunération mensuelle de base de Monsieur Edmond M: d'octobre 2008 à octobre 2009 résultent de l'inclusion erronée, dans sa rémunération brute, de l'avantage en nature représenté par le véhicule de société, inclusion destinée à lui conserver un net identique. Cette explication ne convainc pas la cour.

En effet, les feuilles de paie permettent de constater que l'avantage en nature en question n'a pas fait l'objet de retenues sociales ni fiscales à partir de juillet 2008. En octobre 2008, la SA Onet Belgium a régularisé la situation de manière rétroactive pour 4 mois (de juillet à octobre inclus) en ajoutant à la rémunération brute un montant censé correspondre à l'avantage en nature (119,38 euros par mois), et en déduisant ce même montant de la rémunération nette. La rémunération mensuelle nette de Monsieur Edmond M: a ainsi été réduite de quelques euros, correspondant au précompte professionnel sur 119,38 euros. Or, l'augmentation importante de la rémunération de Monsieur Edmond M: ne correspond ni de près ni de loin à la valeur brute attribuée par la SA Onet Belgium à l'avantage en nature (119,38 euros), pas plus qu'à la perte de rémunération nette qui a résulté, pour Monsieur Edmond M:, de la déclaration de cet avantage. Il ne ressort pas des pièces soumises à la cour que les augmentations de la rémunération de Monsieur M: seraient en lien, d'une quelconque manière, avec la déclaration de l'avantage en nature constituée par l'usage privé d'un véhicule de société. Par ailleurs, la SA Onet Belgium soutient qu'après avoir constaté « l'irrégularité », elle a rétabli la rémunération au niveau précédent. Or, la rémunération mensuelle brute de 4.343,59 euros payée à Monsieur Edmond M: à partir de novembre 2009 ne correspond à aucune des rémunérations mensuelles antérieures. Sur ce point également, l'explication de la SA Onet Belgium n'est pas convaincante.

À défaut de permettre de comprendre le motif pour lequel des augmentations importantes de rémunération ont été accordées de manière répétée à Monsieur Edmond M: les feuilles de paie établissent sans discussion possible la réalité de ces augmentations. Il n'incombe pas à Monsieur M: de justifier, et encore moins de prouver les motifs pour lesquels sa rémunération a été augmentée. C'est au contraire à la SA Onet Belgium, qui prétend que ces augmentations résultaient d'une erreur, de le démontrer.

La seule explication donnée par la SA Onet Belgium ayant été écartée par la cour, il faut considérer que la société n'apporte pas la preuve du caractère indu des augmentations de rémunération qu'elle a accordées à Monsieur Edmond M:

Dès lors, la SA Onet Belgium n'établit pas qu'elle était en droit de réduire la rémunération de Monsieur Edmond M: à partir du mois de novembre 2009. Monsieur M: n'ayant signé aucun des documents qui lui ont été soumis à ce sujet, il n'a pas marqué son accord exprès sur la réduction de sa rémunération. Il n'a pas davantage donné d'accord tacite. Il est vrai qu'il ne semble pas avoir réagi durant un an. Cependant, le silence ne manifeste un accord tacite que s'il est accompagné de circonstances qui permettent d'interpréter le silence en ce sens. En l'espèce, aucune circonstance particulière n'est vantée par la SA Onet Belgium. Le silence de Monsieur Edmond M: peut s'expliquer par de nombreuses raisons, parmi lesquelles la méconnaissance de ses droits ou la crainte de perdre son emploi.



La réduction de la rémunération de Monsieur Edmond M: est donc unilatérale et, dès lors, injustifiée. Monsieur Edmond M: doit être rétabli dans son droit à la rémunération convenue, soit 4.836,88 euros par mois à partir de novembre 2009.

Conclusion

C'est à bon droit que Monsieur Edmond M: demande la condamnation de la SA Onet Belgium à lui payer des arriérés de rémunération. Le décompte présenté par Monsieur M: n'étant pas contesté à titre subsidiaire quant à son calcul, il y a lieu de faire droit à la demande.

2. La demande de solde d'indemnité de rupture complémentaire

La SA Onet Belgium doit payer à Monsieur Edmond M: 15.440,55 euros brut à titre de solde d'indemnité de rupture complémentaire.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Conformément à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'employé engagé pour une durée indéterminée et licencié sans préavis ou avec un préavis insuffisant a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération en cours et aux avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du préavis ou du solde du préavis.

En vertu de l'article 82, § 3, de la même loi, qui trouve à s'appliquer en l'espèce², la durée du préavis est fixée soit de commun accord entre les parties au plus tôt au moment où le congé est donné, soit par le juge. Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis et le montant de l'indemnité compensatoire de préavis, les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement³.

En l'espèce, Monsieur Edmond M: avait une ancienneté de 2 ans et 5 mois au moment du licenciement et était âgé de 56 ans et 2 mois.

Sa rémunération, augmentée des avantages acquis en vertu du contrat de travail, se détermine comme suit :

- rémunération mensuelle de base, double pécule et prime de fin d'année : 4.836,88 € x 13,92 = 67.329,37 €
- usage privé du véhicule et carte carburant : 400 € x 12 = 4.800 €
- contribution patronale à l'assurance de groupe : 336,65 € x 12 = 4.039,80 €
- contribution patronale à l'assurance hospitalisation : 175,68 €
- chèques repas : 1.365,21 €

² Dans sa version en vigueur à la date du licenciement.

³ Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62.



- total : 77.710,06 €.

La cour ne retient pas le remboursement forfaitaire de frais de 45 euros par mois, car c'est à Monsieur M: qu'il incombe de démontrer qu'il s'agit d'une rémunération déguisée ; or, il n'apporte pas cette preuve.

Compte tenu de l'âge, l'ancienneté, la fonction et la rémunération de Monsieur Edmond M: ; la cour évalue le délai de préavis raisonnable à 6 mois.

Monsieur Edmond M: a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis de 38.855,03 euros brut, dont il y a lieu de déduire les indemnités déjà payées (15.838,03 brut et 7.576,45 euros brut), ce qui laisse un solde de 15.440,55 euros brut.

3. La demande d'indemnité de protection

Monsieur Edmond M: doit payer à la SA Onet Belgium 46.321,63 euros brut à titre de solde d'indemnité de protection.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

La SA Onet Belgium n'a pas fait appel incident de sa condamnation à payer 70.243,46 euros brut à titre d'indemnité de protection.

Monsieur Edmond M: demande à la cour du travail de majorer le montant de l'indemnité et de la dire nette de retenues sociales et fiscales.

Quant au montant de l'indemnité de protection

L'assiette de l'indemnité de protection est la même que celle de l'indemnité compensatoire de préavis, soit 77.710,06 euros brut.

En vertu de l'article 10, alinéa 4, de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention, si le conseiller en prévention exerce, outre cette fonction, une autre fonction auprès de l'employeur, l'assiette de l'indemnité est en proportion de la durée des prestations consacrées à la fonction de conseiller en prévention par rapport à l'ensemble des prestations de l'intéressé.

Monsieur Edmond M: produit, en appel, un « Document d'identification » signé par le directeur général de la SA Onet Belgium le 1^{er} juillet 2009, indiquant que le service interne se compose d'un conseiller en prévention et que la durée de ses prestations représente 75 % de son temps de travail. Il est établi, par cette pièce, que Monsieur Edmond M: consacrait 75 % de son temps de travail à sa fonction de conseiller en prévention.

L'indemnité de protection à laquelle il a droit se calcule donc comme suit : 77.710,06 euros x 75 % x 2 ans = 116.565,09 euros brut. Une indemnité de 70.243,46 euros brut ayant été payée, la SA Onet Belgium reste redevable d'un solde de 46.321,63 euros brut.



Quant aux retenues sociales et fiscales

L'indemnité de protection n'est pas assujettie à la sécurité sociale ; elle n'est pas soumise à la retenue de cotisations de sécurité sociale, et ce en vertu de l'article 19, § 2, 2°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, qui exclut de la notion de rémunération les indemnités dues au travailleur lorsque l'employeur ne respecte pas ses obligations légales⁴.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

En revanche, un précompte professionnel doit bien être retenu sur l'indemnité de protection. Il s'agit en effet d'une indemnité de dédit, c'est-à-dire d'une somme payée au travailleur en raison ou à l'occasion de la rupture du contrat de travail. À ce titre, l'indemnité est un revenu professionnel imposable en vertu de l'article 31, alinéa 2, 3° du Code des impôts sur les revenus 1992.

Monsieur Edmond M fait valoir que l'indemnité de protection couvre un dommage moral, mais il n'avance aucun argument précis, de fait ou de droit, en ce sens. Or, l'indemnité est due parce que la SA Onet Belgium n'a pas respecté la procédure préalable au licenciement imposée par la loi. Son montant est forfaitaire. L'indemnité de protection ne dépend donc ni dans son principe, ni dans son étendue, de l'existence d'un dommage moral dans le chef du conseiller en prévention licencié⁵.

Dès lors, l'indemnité de protection d'un montant total de 116.565,09 euros brut, incluant les 70.243,46 euros brut déjà payés, doit – devait – être soumise à la retenue d'un précompte professionnel, mais pas de cotisations de sécurité sociale. Il incombe à la SA Onet Belgium de régulariser la situation pour ce qui concerne la partie de l'indemnité qu'elle a déjà payée.

4. La demande d'indemnité pour excès de pouvoir

La SA Onet Belgium ne doit pas payer à Monsieur Edmond M d'indemnité pour excès de pouvoir.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Monsieur Edmond M fait valoir qu'il a été irrégulièrement licencié par Monsieur A administrateur délégué, alors que son licenciement relevait des pouvoirs du seul directeur général et devait être soumis à l'accord préalable du conseil d'administration.

À supposer que Monsieur A ait excédé ses pouvoirs, la SA Onet Belgium fait valoir qu'elle a ratifié le licenciement.

⁴ Sauf les exceptions visées par cette disposition, qui ne se rencontrent pas en l'espèce ; Cass., 3 février 2014, *J.T.T.*, p. 163.

⁵ C.T. Bruxelles, 27 octobre 2008, *J.T.T.*, 2009, p. 155 et 14 novembre 2005, *Chr.D.S.*, 2006, p. 180.



La ratification par le mandant des actes posés par son mandataire au-delà de son mandat peut être tacite⁶. Les conclusions déposées par la SA Onet Belgium au cours de la procédure judiciaire indiquent clairement qu'elle a assumé cette décision et l'a faite sienne.

La ratification produit ses effets de manière rétroactive, à condition de ne pas porter préjudice aux droits acquis par des tiers⁷. Le droit à l'indemnité de rupture suppose nécessairement que le contrat de travail ait été rompu. À supposer que la notification du licenciement par une personne incompétente n'ait pas pu sortir ses effets en raison de cette incompétence, elle n'aurait pas mis fin au contrat de travail et n'aurait dès lors pas fait naître le droit à une indemnité de rupture. Dans ce cas, la ratification du licenciement a posteriori ne prive pas le travailleur d'un droit acquis à une indemnité de rupture puisque ce droit n'existait par hypothèse pas avant que le licenciement ne soit ratifié⁸. On ne voit dès lors pas, en l'occurrence, de quel droit Monsieur Edmond M: aurait été privé par la ratification de son licenciement.

Dès lors, le licenciement a été valablement notifié ou ratifié.

Surabondamment, la cour observe que dès réception de la lettre de licenciement que lui a adressée Monsieur A: , Monsieur Edmond M: a cessé de se présenter au travail. Il ne prouve pas qu'il ait voulu travailler, mais en a été empêché. Par un courrier du 10 décembre 2010, il a contesté le montant de l'indemnité compensatoire de préavis et s'est plaint du non-respect de la loi du 20 décembre 2002, mais n'a nullement remis en cause la validité du licenciement en raison d'un excès de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement.

Or, lorsque le travailleur n'a pas mis en doute, dans un délai raisonnable, le fait que le licenciement qui lui a été notifié émane bien de son employeur, et qu'il s'est comporté comme si tel était bien le cas, il n'est plus recevable à remettre en cause l'existence du mandat lorsque l'employeur ne le conteste pas⁹.

Monsieur Edmond M: ne peut dès lors pas remettre en question la validité de son licenciement pour cause d'absence de mandat.

5. La demande d'indemnité pour abus de droit

La SA Onet Belgium ne doit pas payer à Monsieur Edmond M: d'indemnité pour abus de droit.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

⁶ Article 1198 du Code civil.

⁷ Article 1198 du Code civil et H. DE PAGE, Traité élémentaire de droit civil belge, t. V, éd. 1975, p. 443, n° 446.

⁸ Cass., 7 mars 1969, *Pas.*, p. 602 ; Cass., 13 janvier 2003, *J.T.T.*, p. 268.

⁹ Cass., 6 février 2006, *J.T.T.*, p. 258.



La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail permet aux parties liées par un contrat de travail à durée indéterminée d'y mettre fin à tout moment moyennant le respect d'un préavis ou le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

En vertu des règles générales du droit civil, qui trouvent également à s'appliquer à la rupture du contrat de travail, nul ne peut abuser des droits que la loi lui confère.

L'abus de droit entachant le licenciement d'un employé peut résulter de l'exercice du droit de licencier d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent¹⁰.

En vertu des principes généraux du droit civil et du droit judiciaire, il incombe à la partie qui s'estime victime d'un abus du droit de rupture d'en apporter la preuve¹¹. S'il subsiste un doute à cet égard, l'abus de droit ne peut être retenu.

Monsieur Edmond M: fait valoir qu'il a été licencié au mépris des exigences de la loi du 20 décembre 2002. C'est exact, mais cette faute de la société donne déjà lieu au paiement d'une indemnité de protection. Il n'y a pas lieu d'indemniser Monsieur M: une seconde fois.

Pour le reste, Monsieur Edmond M: ne précise pas, et a fortiori ni prouve pas en quoi il aurait été licencié « avec une légèreté blâmable » ni « un manque de précaution coupable ».

La cour ne voit pas davantage en quoi le licenciement aurait eu lieu « dans une précipitation injustifiée ».

Monsieur Edmond M: n'établit donc pas l'existence d'un abus du droit de licencier dans le chef de la SA Onet Belgium.

6. La demande d'intérêts

La SA Onet Belgium doit payer à Monsieur Edmond M: les intérêts capitalisés.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Les intérêts, calculés aux taux légaux, sont dus sur le montant brut des condamnations contenues dans le présent arrêt.

Monsieur Edmond M: demande la capitalisation des intérêts échus comme le permet l'article 1154 du Code civil. La SA Onet Belgium n'élève aucune contestation à ce sujet, de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande telle qu'elle est formulée.

¹⁰ Cass., 12 décembre 2005, *J.T.T.*, 2006, p. 155.

¹¹ Article 1315 du Code civil et article 870 du Code judiciaire.



7. Les dépens

La SA Onet Belgium doit payer à Monsieur Edmond M. 6.600 euros à titre de dépens des deux instances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Tout jugement définitif prononce la condamnation aux dépens de la partie qui a perdu le procès (article 1017, alinéa 1^{er} du Code judiciaire).

Les dépens peuvent être répartis, dans la mesure appréciée par le juge, si les parties perdent respectivement sur quelque chef (article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire).

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure (article 1018 du Code judiciaire). Il s'agit d'une intervention forfaitaire dans les frais et honoraires d'avocat de la partie ayant obtenu gain de cause (article 1022 du Code judiciaire). Son montant de base est en l'occurrence de 5.500 euros pour la première instance et de 3.300 euros pour l'instance d'appel, en fonction du montant de la demande (article 2 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire).

La cour ne voit pas de motif suffisant pour s'écarter du montant de base de l'indemnité de procédure.

Pour la première instance, Monsieur M. n'a obtenu gain de cause que pour une partie de sa demande, d'un montant exagéré. La cour décide dès lors de répartir les dépens entre les parties. Après répartition et compensation partielle, la SA Onet Belgium reste redevable à Monsieur Edmond M. d'un solde d'indemnité de procédure de 3.300 euros.

Pour l'instance d'appel, la SA Onet Belgium est redevable de l'indemnité de procédure de 3.300 euros.

VI. DÉCISION DE LA COUR DU TRAVAIL

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu le conseil de Monsieur Edmond M., en l'absence à l'audience de la SA Onet Belgium, après avoir pris connaissance des conclusions et pièces des deux parties,

Déclare l'appel recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté Monsieur Edmond M. de sa demande d'arriérés de rémunération ; statuant à nouveau sur ce chef de demande, le déclare fondé et



condamne la SA Onet Belgium à payer à Monsieur Edmond M 13.264,67 euros brut à titre d'arriérés de rémunération, sous déduction des retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes ;

Confirme les condamnations prononcées par le tribunal du travail et condamne en outre la SA Onet Belgium à payer à Monsieur Edmond M

- 15.440,55 euros brut à titre de solde d'indemnité de rupture complémentaire, sous déduction des retenues sociales et fiscales obligatoires à verser aux administrations compétentes,
- 46.321,63 euros brut à titre de solde d'indemnité de protection, sous déduction des retenues fiscales à verser à l'administration fiscale,

Condamne la SA Onet Belgium à payer à Monsieur Edmond M

- les intérêts calculés aux taux légaux sur ces 3 montants bruts à partir de leurs dates respectives d'exigibilité jusqu'à la date de paiement,
- les intérêts calculés aux taux légaux sur tous les intérêts (intérêts primaires et intérêts déjà capitalisés) dus sur ces 3 montants bruts et échus aux dates suivantes :
 - o le 18 novembre 2011
 - o le 18 novembre 2012
 - o le 18 novembre 2013
 - o le 18 novembre 2014,
- les intérêts calculés aux taux légaux sur tous les intérêts (intérêts primaires et intérêts déjà capitalisés) dus sur les montants bruts au paiement desquels le tribunal du travail a déjà condamné la SA Onet Belgium, ces intérêts étant échus aux dates suivantes :
 - o le 18 novembre 2012
 - o le 18 novembre 2013
 - o le 18 novembre 2014 ;

Condamne la SA Onet Belgium à remettre à Monsieur Edmond M les documents sociaux et fiscaux correspondant aux condamnations prononcées par la cour ;

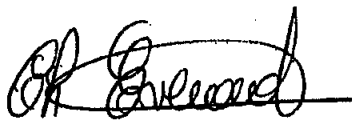
Confirme le jugement attaqué en ce qu'il a débouté Monsieur Edmond M de sa demande d'indemnité pour abus de pouvoir ;

Condamne la SA Onet Belgium à payer à Monsieur Edmond M 5.600 euros à titre de dépens des deux instances.



Ainsi arrêté par :

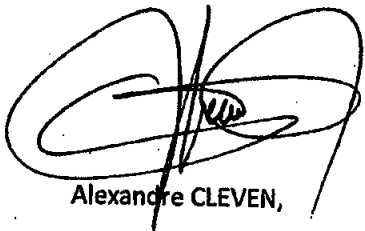
Fabienne BOUQUELLE, conseillère,
Alexandre CLEVEN, conseiller social au titre d'employeur,
André VAN DE WEYER, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



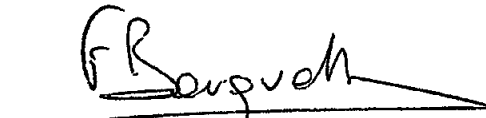
Christiane EVERARD,



André VAN DE WEYER,



Alexandre CLEVEN,



Fabienne BOUQUELLE,

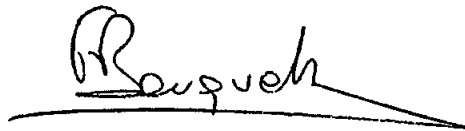
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 décembre 2015, où étaient présents :

Fabienne BOUQUELLE, conseillère,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Fabienne BOUQUELLE,

