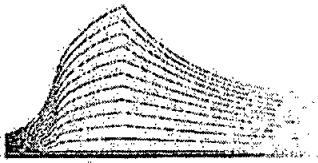


Copie

Délivrée à: tribunal du travail francophone de Bruxelles
art. Autres

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



Expédition

Numéro du répertoire
2016 / 1507
Date du prononcé
01 juiln 2016
Numéro du rôle
2014/AB/548

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000457021-0001-0023-01-01-1



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

Monsieur D

partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,
comparaissant par son conseil Maître VERCAMMEN Nicole loco Maître VANNES Viviane,
avocat à BRUXELLES,

contre

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM, dont le siège social est établi à 1410 WATERLOO, Drève
Richelle 161,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,
comparaissant par son conseil Maître MORELLI Emilie loco Maître HOFKENS Jan, avocat à
BRUXELLES.

★

★ ★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises ;

Vu l'appel Interjeté par Monsieur Eric D contre le jugement rendu le 27 février 2014
par la première chambre du Tribunal du travail de Nivelles, section de Nivelles, en cause
d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 26 mai 2014 ;

┌ PAGE 01-00000457021-0002-0023-01-01-4 ┐



Vu les dossiers des parties ;

Vu les conclusions d'appel additionnelles de Monsieur Eric D[REDACTED] reçues au greffe de la Cour le 14 janvier 2016 ;

Vu les conclusions de synthèse de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM reçues au greffe de la Cour le 1^{er} avril 2016 ;

Entendu les conseils des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 4 mai 2016.

I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il convient de rappeler que Monsieur Eric D[REDACTED] est entré au service d'INRA en qualité de directeur général des sociétés du groupe IPSOS en Belgique le 10 novembre 2004.

En 2006, le Groupe IPSOS a créé une nouvelle entité, la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM.

Les activités d'INRA IN BELGIUM ont été transférées à la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM.

A la suite de ce transfert, Monsieur Eric D[REDACTED] a été transféré auprès de la société IPSOS par un avenant du 14 mars 2006.

En octobre 2011, la société IPSOS a décidé de racheter la société SYNOVATE et de confier la direction de la nouvelle entité en Belgique à Monsieur C[REDACTED], directeur général de SYNOVATE.

Monsieur Eric D[REDACTED] est licencié le 25 novembre 2011 moyennant le paiement d'une indemnité de préavis de six mois.

Par requête contradictoire déposée au greffe du Tribunal du travail de Nivelles le 29 février 2013, Monsieur Eric D[REDACTED] a sollicité la condamnation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à lui payer les sommes de :



- 279.338,5 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 7.500 € à titre d'outplacement ;
- 15.650 € à titre de frais de déménagement ;
- 29.780 € à titre d'arriérés de pécules de vacances sur les avantages en nature et d'arriérés de primes de fin d'année ;
- 15.000 € à titre de licenciement abusif ;
- 1€ provisionnel à titre de procédure téméraire et vexatoire.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM a pour sa part formé une demande reconventionnelle à titre subsidiaire, précisant que si le Tribunal devait requalifier les frais forfaitaires et les frais propres à l'employeur en rémunération, il faudrait alors considérer que Monsieur Eric D a, en sa qualité d'administrateur, commis une faute dont il devrait réparation.

Cette demande était évaluée à 1 € euro provisionnel.

Aux termes de ses conclusions additionnelles du 21 novembre 2012, Monsieur Eric D a également postulé la condamnation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM au paiement d'une somme de 2.500 € à titre de procédure téméraire et vexatoire en ce qui concerne la demande reconventionnelle formée par celle-ci.

Le Tribunal du travail a, aux termes de son jugement rendu le 27 février 2014, fait partiellement droit aux demandes de Monsieur Eric D

Le Tribunal a considéré que pour le calcul de la rémunération annuelle brute de Monsieur Eric D il y avait lieu de prendre en compte

- L'assurance complémentaire soins de santé en France,
- Les actions qui lui ont été octroyées,
- Les frais propres de l'employeur,
- Les frais forfaitaires,
- L'usage privé de la voiture estimé à 400 € par mois.

Le Tribunal a estimé que la lettre du 12 octobre 2004 adressée à Monsieur Eric D fixant la durée du préavis à trois mois sans envisager l'ancienneté de celui-ci ne pouvait valoir comme convention sur préavis, de sorte qu'il appartenait au juge de fixer la durée du préavis.



Le Tribunal a, pour déterminer le préavis convenable de Monsieur Eric D pris en considération les éléments suivants :

- Âge : 46 ans,
- Ancienneté : 7 ans,
- Fonction : cadre supérieur
- Rémunération de base : 235.844,34 €.

Le Tribunal a estimé que la durée du préavis convenable pouvait être fixée à huit mois.

En ce qui concerne la demande de condamnation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à payer à Monsieur Eric D une indemnité pour licenciement abusif, le Tribunal a estimé que ce dernier ne démontrait pas que son employeur aurait abusé de son droit de rupture en l'utilisant de manière fautive.

Le Tribunal a considéré, en ce qui concerne la demande relative aux pécules de vacances et les primes de fin d'année, que les frais considérés comme rémunératoires pour le calcul de la rémunération de base devaient être pris en compte pour le calcul des pécules de vacances.

Il a néanmoins précisé qu'en ce qui concernait le simple pécule (rémunération du mois de vacances), les frais ayant été effectivement payés ne devaient plus entrer en ligne de compte.

Le Tribunal a débouté Monsieur Eric D de sa demande formée à titre d'outplacement, constatant que l'outplacement avait été proposé à plusieurs reprises à celui-ci.

Le Tribunal a également débouté Monsieur Eric E de sa demande de remboursement de ses frais de déménagement pour le Canada, après avoir relevé que ceux-ci n'étaient pas prévus dans son contrat de travail.

En ce qui concerne la demande reconventionnelle le Tribunal a réservé à statuer estimant devoir être en possession du procès-verbal de l'assemblée générale à laquelle Monsieur Eric D a donné sa démission comme administrateur-délégué de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM, afin de pouvoir vérifier si décharge a été donnée à celui-ci.

Le dispositif du jugement déféré est libellé comme suit :

PAGE 01-00000457021-0005-0023-01-01-4



« LE TRIBUNAL,

Statuant CONTRADICTOIREMENT :

DECLARE la demande recevable et fondée dans la mesure indiquée ci-après :

CONDAMNE la société IPSOS Belgium Holding au paiement des sommes de

- 67.915,52€ € à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 25 novembre 2011 ;
- 6.530,16 € à titre d'arriérés de pécule de vacances à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 25 novembre 2011 ;
- 7.865,87€, à titre d'arriérés sur les primes de fin d'année à majorer des intérêts, légaux et judiciaires, à dater du 25 novembre 2011.

DEBOUTE M. D le ses autres demandes ;

SURSEOIT à statuer sur la demande reconventionnelle de la société IPSOS.

CONDAMNE la société IPSOS Holding Belgium aux entiers dépens liquidés jusqu'ores comme suit à la somme de 7.700,00 à titre d'indemnité de procédure de base.

AINSI JUGE par 1^{ère} Chambre du Tribunal du travail de Nivelles, Section de NIVELLES »

Monsieur Eric D a interjeté appel de ce jugement.

Il fait grief aux premiers juges de ne pas avoir correctement estimé la durée du préavis convenable qui eût dû lui être reconnu, et de l'avoir débouté de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et défaut de proposition d'outplacement, ainsi que de sa demande tendant au remboursement de ses frais de déménagement au Canada.

Il sollicite la Cour de :

« Statuant sur l'appel principal

Le déclarer recevable et fondé ;

En conséquence,

Condamner la SA IPSOS à lui payer les sommes suivantes :

-14 mois à titre d'indemnité de préavis; dont à déduire l'indemnité payée de 89.314,04 € soit à titre principal 216.815,18€ et à titre subsidiaire 202.210,85 €,

PAGE 01-00000457021-0006-0023-01-01-4



- 7.500€ à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'outplacement ;
- 15.650€ à titre de frais de déménagement;
- 29.780€ à titre d'arriérés de pécule de vacances sur les avantages en nature, 5.345€ et 7.865,87€ d'arriérés de primes de fin d'année;
- 34.000 € à titre de licenciement abusif;
- les dépens en ce compris l'indemnité de procédure fixée à 15.000 €.

Sommes fixées par provision et sous réserve de majoration ou diminution en cours d'instance, majorées des intérêts légaux et judiciaires ; et capitalisées à la date des présentes.

Statuant sur l'appel incident

Le déclarer non fondé, en conséquence, condamner IPSOS à :

- 2.500 € provisionnels à titre de procédure téméraire et vexatoire.

Sommes fixées par provision et sous réserve de majoration ou diminution en cours d'instance, majorées des intérêts légaux et judiciaires ; et capitalisées à la date des présentes. »

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM a quant à elle formé un appel incident faisant grief au premier juge d'avoir fait partiellement droit aux demandes de Monsieur Eric D. , et de ne pas avoir correctement calculé la rémunération de base de celui-ci.

Elle reproche également au premier juge de ne pas avoir fait droit à sa demande reconventionnelle.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM sollicite la Cour de :

« A titre principal :

Quant aux demandes de Monsieur D. :

- o déclarer toutes les demandes de l'appelant recevables mais non-fondées, par conséquent, en débouter l'appelant ;

A titre subsidiaire :

Quant aux demandes de Monsieur D. :



- si Monsieur D n'était pas débouté de sa demande d'indemnité complémentaire de préavis, condamner Ipsos à payer à l'appelant une indemnité complémentaire de préavis égale à EUR 16.298,9 brut.
- déclarer toutes les autres demandes de l'appelant recevables mais non-fondées, par conséquent, en débouter l'appelant.

Quant à la demande reconventionnelle d'Ipsos :

- si les frais forfaitaires et les frais propres à l'employeur étaient pris en compte dans le calcul de la rémunération annuelle de l'appelant
- déclarer recevable la demande reconventionnelle de l'intimée ;
- condamner Monsieur D à réparer le dommage subi par Ipsos en raison d'une faute commise par Monsieur D dans l'exercice de son mandat d'administrateur-délégué et/ou sa fonction d'administrateur général, évalué à EUR 1 symbolique.

Quant à la demande de dommages et intérêts de l'appelant pour demande téméraire et vexatoire :

- déclarer la demande de Monsieur D non-fondée et par conséquent, l'en débouter.

En tout état de cause :

- condamner l'appelant à payer les dépens des deux l'instance en ce compris les indemnités de procédure liquidées dans le chef de la concluante aux sommes mentionnées ci-dessous. (...)

Indemnité de procédure :

- Première instance : EUR 7.700
- Appel : EUR 7.700 »

III. EN DROIT

A. L'indemnité de rupture

1. Calcul de la rémunération annuelle de Monsieur Eric C



Les parties sont en désaccord en ce qui concerne les montants et les avantages devant être pris en compte pour le calcul de la rémunération annuelle de Monsieur Eric D

○ Assurance complémentaire soins de santé en France

Monsieur Eric D a obtenu cette assurance en raison de l'exercice d'un travail en Belgique. Son caractère rémunératoire est incontestable, et comme le précise très justement Monsieur Eric D il importe peu de déterminer le motif pour lequel elle a été payée ; il suffit de savoir que c'est en vertu de l'exercice du travail qu'elle est octroyée, et à ce titre, constitue un avantage en nature.

Cet avantage est évalué à 585 €.

○ Actions octroyées à Monsieur Eric D

On rappellera que le Tribunal a considéré qu'il y avait lieu d'intégrer le montant de 21.243,69 € dans la rémunération de base, en motivant sa décision comme suit :

A propos des options sur actions, la Cour de cassation a décidé que¹ :
« ...l'option sur les actions ne constitue qu'une chance de gain pour le travailleur, laquelle doit être considérée comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail comme le prévoit l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
Par contre, « le gain éventuel réalisé par le travailleur lorsqu'il lève l'option et qu'il procède ultérieurement à la vente des parts résulte exclusivement des fluctuations des cours des actions et de sa qualité d'actionnaire et ne résulte pas du travail effectué en exécution du contrat de travail et ne constitue pas un avantage acquis en vertu de ce contrat. »

En l'espèce, le tribunal constate que M. D a reçu régulièrement des actions de la société IPSOS (2006 à 2009).

L'octroi des actions n'est donc pas intervenu à titre exceptionnel et doit donc être intégrée dans le calcul de la rémunération de base.

La valeur à prendre en considération est la valeur de l'action au moment où elle est définitive puisque le Tribunal ne dispose d'aucun autre élément d'évaluation. Cette valeur définitive est systématiquement acquise deux ans après la date d'attribution des actions.

¹ Cass. 4 février 2002, Chron. D.S. 2002, p. 319, note O. Debray et A-V. Michaux



En l'espèce, M. D. S s'est vu accorder 603 actions le 29 avril 2009. L'acquisition définitive est intervenue le 29 avril 2011 pour une valeur de 35,23€ l'unité.

Le montant à intégrer dans la rémunération de base est de 21.243,69€ (603x35,23€). »

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ne contredit pas valablement la motivation du jugement déféré sur ce point.

o Les frais propres de l'employeur.

Le Tribunal a relevé à l'examen des fiches de rémunération de Monsieur Eric D. que sa rémunération en espèces était de 11.500 € jusqu'au mois de février 2005 et passait à 10.562,50 € à partir du mois de mars 2005, faisant apparaître un montant de 937,50 € qualifié de frais forfaitaires de l'employeur. Le Tribunal qui a constaté ainsi que l'addition de ces montants équivalait au montant de la rémunération réelle de Monsieur Eric D., a considéré que les frais propres à l'employeur constituaient en réalité un avantage rémunérateur déguisé, pour échapper au paiement de cotisations sociales supplémentaires.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM soutient que les frais propres à l'employeur compensaient les frais encourus par Monsieur Eric D. du fait de son expatriation de la France sur la Belgique.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ne contredit cependant valablement ni la motivation du jugement sur ce point, ni l'argumentation de Monsieur Eric D. qui soutient que s'il s'agit de frais compensant les frais encourus du fait de son expatriation, ces frais qui doivent être qualifiés d'indemnité d'expatriation doivent être au vu d'une jurisprudence qualifiés de rémunération.

La Cour considère dès lors que c'est à juste titre que le premier juge a estimé que le montant de 937,50 € devait être pris en considération dans le calcul de la rémunération annuelle brute.

o Les frais forfaitaires

Le Tribunal a rappelé qu'une somme forfaitaire pouvait être payée par l'employeur à titre d'indemnité de frais, pour autant que cette somme couvre des frais effectivement consentis par le travailleur à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail.



Il a considéré qu'en l'espèce le montant de 200 € payé à ce titre constituait de la rémunération étant donné que les frais effectivement exposés par Monsieur Eric D étaient déjà pris en charge par la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM qui ne nie pas avoir remboursé à Monsieur Eric D les frais que celui-ci avait exposés, soutient néanmoins que la somme de 200 € avait été versée à Monsieur Eric D pour lui permettre de supporter des frais de bureau à domicile, des frais d'entretien de la voiture de société (garage et car-wash), et des frais de représentation.

Monsieur Eric D rencontre cette argumentation en précisant notamment qu'il n'avait pas de bureau à son domicile, n'avait pas de frais de représentation et n'a pas exposé de frais de carburant, possédant une carte « carburant » comme tous les cadres de la société.

La Cour relève non seulement que l'argumentation de Monsieur Eric D est pertinente, mais aussi que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ne contredit pas valablement ce dernier lorsqu'il précise d'une part que ce montant de 200 € octroyé à tous les cadres de l'entreprise en lieu et place d'augmentation de rémunération constitue en fait une rémunération « déguisée » mais acceptée par l'administration fiscale au titre de remboursement de frais, et d'autre part que lors du licenciement de tous les autres travailleurs, ceux-ci ont bénéficié de l'intégration des frais forfaitaires dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

La Cour considère au vu de ce qui précède que le jugement déferé doit également être confirmé sur ce point.

○ La voiture de société

Monsieur Eric D avait à sa disposition une Volvo XC90.

La Cour estime au vu de la jurisprudence relative à la valeur de l'usage privé des voitures de société, notamment celle reprise par Willy Van Eeckhoutte et Vincent Neuprez (W. VAN EECKHOUTTE et N. NEUPREZ – Compendium Social – Droit du travail 2015-2016, Wolters Kluwer, tome 3, pages 2394 à 2397) qu'en l'espèce l'usage privé d'une Volvo XC90 dont Monsieur Eric D bénéficiait peut être raisonnablement évalué à 500 €.

★

★ ★

Il ressort de ce qui précède que la rémunération de base s'élève à :

- salaire mensuel: 12.757,80€ x 13,92 = 177.588,57 €

PAGE 01-00000457021-0011-0023-01-01-4



- assurance complémentaire soins de santé : 585€x12	7.020 €
- voiture de société : 500€ x 12 =	6.000 €
- frais forfaitaires : 200€ x 12 =	2.400€
- frais propres de l'employeur : 937,50€ x 12=	11.250 €
- actions :	21.243,69 €
- Assurance-groupe : 911,84€ x 12	10.942,08 €
- Autres avantages en nature : 50€ x12	600 €
- TOTAL :	237.044,34 €

2. La durée du préavis

Il sied de rappeler que le Tribunal a tranché la question de la validité de la convention sur préavis dont la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM fait état, comme suit :

« Conformément à l'article 82, §5 de la loi du 3 juillet 1978, une convention sur préavis peut s'envisager pour des employés dont la rémunération est supérieure à 32.200€, pour autant que celle-ci soit conclue au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. A défaut, la convention est nulle.

Il est également précisé que la durée du préavis convenu ne peut être inférieure au délai de préavis légal (article 82, §2, alinéas 1^{er} et 2° loi du 3.7.1978), soit 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté.

En l'espèce, la lettre du 12 octobre 2004, qui constitue en réalité une promesse d'engagement, fixe la durée du préavis à 3 mois sans envisager l'ancienneté du travailleur. Cet élément est pourtant fondamental pour calculer le délai minimum légal du préavis à respecter en cas de licenciement. Or, cette condition doit être déterminée avec certitude au moment de l'engagement du travailleur, pour que la convention sur préavis puisse être valable au sens de l'article 82, §5 de la loi du 3 juillet 1978. A défaut, la convention doit être déclarée nulle. La lettre du 12 octobre 2004 ne peut donc valablement valoir comme convention sur préavis.

Il ressort des pièces de M. D (v. farde I, sous-farde III, pièce 3) que la signature du contrat de travail contenant la clause de préavis est intervenue près d'un an après son entrée en service (le 15 novembre 2014)

La convention sur préavis ne peut valablement être invoquée par l'employeur et doit être déclarée nulle puisqu'elle est signée postérieurement à l'entrée en service du travailleur.



En l'absence de convention sur préavis valable, c'est au juge de fixer la durée du préavis. »

La Cour relève que la S.A. IPOSOS HOLDING BELGIUM ne contredit pas valablement cette pertinente motivation.

Le courrier du 12 octobre 2004 invoqué par celle-ci ne contient en effet aucun accord entre parties, mais est seulement une information donnée par la société à Monsieur Eric D relative à la nature du contrat (contrat à durée indéterminée), à la durée de la période d'essai (3mois) et à la durée du préavis (3 mois).

Comme le fait très justement observer Monsieur Eric D *« cette lettre se limite à fixer la durée du préavis à trois mois sans précision de durée ou d'ancienneté. En conséquence, quelle que soit la durée des prestations de travail, selon les termes de cette lettre du 12 octobre 2004, la durée du préavis est de 3 mois.*

Cette lettre ne contient donc aucun accord sur préavis. En effet, aux termes de l'article 82§5, la durée minimale de préavis est de 3 mois par période de 5 ans d'ancienneté. Or, à peine de nullité pour être une convention de préavis, la lettre du 12 octobre 2004 aurait dû prévoir un préavis de 3 mois pour 5 ans d'ancienneté (...). »

La lettre du 12 octobre 2004 ne constitue donc pas un « *contrat valablement formé* » contenant un objet certain, une cause valable, un échange de consentement et un objet licite, étant l'indication des propositions faites à Monsieur Eric D

La Cour entend préciser pour autant que de besoin que si l'article 2 du contrat de travail daté du 10 novembre 2004, contient une convention sur préavis, il n'est cependant pas contesté qu'il a été signé 13 mois après l'entrée en service de Monsieur Eric D, de sorte qu'en application de l'article 82, §5 de la loi du 3 Juillet 1978 sur les contrats de travail, la convention sur préavis qu'il contient est nulle puisque l'éventuelle convention autorisée pour certains employés supérieurs est soumise à diverses conditions dont celles de ne pas être conclue après l'entrée en service, et de ne pas être inférieure au minimum légal.

Il résulte de ce qui précède que c'est à raison que le premier juge a considéré devoir apprécier le préavis convenable devant être reconnu pour la détermination de l'indemnité compensatoire de préavis.

Le Tribunal a estimé pouvoir évaluer à 8 mois le préavis convenable en prenant en considération les éléments suivants :

- M. D était âgé d'environ 46 ans au moment de la rupture du contrat ;
- Il a travaillé 7 ans pour la société IPSOS ;
- Il occupait un poste de cadre supérieur ;



- La rémunération de base était de 235.844,34 €.

Il a précisé qu'il tenait compte des fonctions supérieures de Monsieur Eric D. et de ses qualifications qui sont « *des éléments permettant de trouver un nouvel emploi dans un délai plus court* ».

Monsieur Eric D. estime que le Tribunal n'a pas correctement apprécié ce délai, et invite la Cour à dire pour droit que ce délai doit être fixé à 14 mois.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM soutient pour sa part, à titre subsidiaire, que Monsieur Eric D. ne peut se voir octroyer une indemnité compensatoire qui équivaldrait à plus de 7 mois de rémunération.

La Cour qui entend se fonder sur les mêmes critères d'appréciation que le premier juge, excepté toutefois la rémunération annuelle qu'elle a fixée à 237.044,34 € au lieu de 235.844,34 €, estime d'abord que le raisonnement du premier juge consistant à dire que les fonctions supérieures de Monsieur Eric D. et les qualifications de celui-ci sont des éléments permettant de trouver un nouvel emploi dans un délai plus court ne peut être suivie.

En effet, il s'agit d'abord pour le travailleur de retrouver non pas un emploi quelconque mais un emploi *équivalent*.

La Cour du travail de Bruxelles a rappelé que « *le terme « équivalent » contenu dans la notion « d'emploi équivalent » ne concerne pas uniquement la profession exercée par le travailleur licencié mais aussi les conditions dans lesquelles celle-ci est exercée* » (C.T. Bruxelles, 12 mars 2008, J.T.T., 2008, p. 292).

La Cour du travail de Mons a par ailleurs estimé qu'« *... il doit être tenu compte dans l'appréciation du délai convenable du préavis, des difficultés de reclassement engendrées par le haut degré de qualification atteint par l'employé (...)* » (C.T. Mons, 9 septembre 1993, J.L.M.B., 1994, 1404).

La Cour de céans estime partant qu'en l'espèce un délai de 11 mois peut être considéré comme délai convenable de préavis.

Il revient donc à Monsieur Eric D. la somme brute de 217.290,64 € (237.044,34 x 11)

12

dont il convient de déduire la somme déjà versée, soit un solde de 127.976,60 € à majorer des intérêts à partir du 24 novembre 2011.



B. L'indemnité pour licenciement abusif

Le Tribunal a estimé que Monsieur Eric D. ne justifiait pas que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM aurait abusé de son droit de rompre, c'est-à-dire qu'elle l'aurait utilisé de manière fautive.

Il a partant débouté celui-ci de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

La Cour considère que si la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM avait certes le droit de licencier Monsieur Eric D. pour les motifs qu'elle invoque, la manière abrupte, brusque et soudaine avec laquelle elle a procédé à ce licenciement révèle un comportement manifestement constitutif d'une légèreté coupable inadmissible.

C'est en vain que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM conteste avoir agi au mépris du respect et de la considération dus à Monsieur Eric D.

Il ressort en effet d'abord des attestations produites par Monsieur Eric D. qui, si elles n'ont pas la valeur de « *témoignages* » au sens du prescrit des articles 961-1^{er} à 961-3 du Code judiciaire, ne sont pas pour autant dépourvues de toute valeur, constituant des éléments pouvant constituer des présomptions, que Monsieur Eric D. a été l'objet d'un traitement abrupt et violent lors de son licenciement.

Ces attestations sont de surcroît confirmées par les termes mêmes du document établi par Monsieur C. le 28 novembre précisant notamment qu'« *en date du 28 novembre nous vous avons communiqué que nous mettons fin à votre contrat de travail avec effet immédiat (...). On vous confirme que vous êtes dès aujourd'hui exempté de travail (...). Nous convenons qu'il vous sera permis de venir récupérer vos effets personnels dans votre bureau, ainsi que votre plante verte, à une date à convenir ensemble, sous bref délai* ».

La Cour rappelle que la faute qui constitue l'abus de droit se révèle également lorsque dans l'exercice de son droit, l'employeur exerçant son droit de rupture unilatérale, choisit un mode d'exercice préjudiciable pour son employé.

En l'espèce, la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM a de toute évidence agi de manière tout à fait préjudiciable à l'égard de Monsieur Eric D. en le licenciant aussi brutalement et avec si peu de considération.

Quelle qu'ait été la communication que la société a pu faire suite à ce congé, celui-ci a très légitimement pu éveiller des soupçons dans le chef des autres employés quant à ses véritables causes dès lors qu'il a été donné sur le champ dans les circonstances rappelées ci-avant.



Il n'est de surcroît pas contesté que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM a payé l'indemnité de préavis qu'elle estimait devoir à Monsieur Eric D. seulement au mois de février 2012, laissant donc celui-ci sans revenus pendant quatre mois. Ce comportement est également de toute évidence fautif, eût-il même été adopté pendant une période de « négociations ».

Monsieur Eric D. qui postulait à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, devant le premier juge la somme de 17.000 €, postule actuellement à ce titre devant la Cour la somme de 34.000 € c'est-à-dire le double, sans justifier précisément son dommage.

Si le licenciement de Monsieur Eric D. doit être considéré comme abusif pour les motifs développés ci-avant, les dommages et intérêts réclamés à ce titre sont manifestement surévalués.

La Cour estime devoir limiter ces dommages et intérêts à un montant évalué ex aequo et bono à 5.000 Euros pour le dommage matériel et moral dont il est question ci-avant, distinct de celui qui se trouve forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur Eric D.

C. Les pécules de vacances et les primes de fin d'année.

Monsieur Eric D. soutient que le premier juge n'a pas tenu compte de l'ensemble des avantages en nature rémunérateurs pour fixer les pécules de vacances.

Il sollicite à ce titre la condamnation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à lui payer une somme de 29.780 € à ce titre, somme établie selon un décompte précisé à la page 52 de ses conclusions.

La Cour rappelle que le Tribunal a motivé sa décision relative aux pécules de vacances comme suit :

« L'article 38 de l'AR du 30 mars 1967 stipule que : « L'employeur paie à l'employé et à l'apprenti employé qui prend ses vacances :
1° la rémunération normale afférente aux jours de vacances ;
2° un supplément légal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif, au cours de l'exercice de vacances, à (1/12 de 92p.c.) de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours »

L'article 38bis de cet arrêté royal précise que « la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, §2 ou §3 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant



du pécule de vacances ». En d'autres termes, la rémunération qui n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale n'entre pas en considération pour le pécule de vacances des employés de sorte que les avantages revendiqués par M. D ne font pas partie de la base de calcul du pécule de vacances de employés.

Les frais dont il a été dit ci-dessus qu'ils étaient rémunératoires doivent donc être pris en considération pour le calcul des péculs de vacances, Tel n'est pas le cas pour les autres avantages non soumis à cotisations. En ce qui concerne le simple pécule (rémunération du mois de vacances), les frais ont été effectivement payés et ne doivent donc plus entrer en ligne de compte.

*Le double pécule est dû sur ces avantages de 2006 à 2011, soit:
 $92 \% \times 1.183 \times 6 = 6.530,16 \text{ €}$ ».*

Le Tribunal a donc considéré que les péculs de vacances n'étaient pas dus sur les chèques-repas, la voiture de société, le téléphone portable et l'ordinateur portable.

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM rappelle pour sa part que l'article 38bis de l'arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés précise notamment en ce qui concerne la rémunération à prendre en compte dans le cadre du calcul du pécule et du double pécule de vacances, que :

« Pour l'application de cette section, la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances . »

Citant une décision rendue par la Cour du travail le 16 mai 2008, la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM précise que :

« Conformément à l'article 38bis de l'arrêté royal déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, les frais propres à l'employeur, les frais forfaitaires, les chèques-repas et les avantages en nature que constituent les usages privés de la voiture de société, du téléphone portable et de l'ordinateur portable ne doivent pas être pris en compte dans le calcul de l'assiette des péculs de vacances (voy à cet égard C.trav. Bruxelles, 16 mai 2008, JTT, 2008, p. 332). »

La Cour constate que Monsieur Eric D ne rencontre ni partant ne contredit valablement cette motivation qui apparaît juste et pertinente.



Le jugement doit partant être confirmé quant à ce.

La Cour relève par ailleurs que Monsieur Eric D. ne conteste pas le jugement déféré en ce qu'il condamne la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à lui payer la somme de 7.865,87 € à titre de prime de fin d'année.

D. LE OUTPLACEMENT

Il convient de rappeler que le Tribunal a déclaré non fondée la demande de dommages et intérêts formée par Monsieur Eric D. qui soutient que l'outplacement auquel il avait droit en vertu de la C.C.T. n° 82 ne lui a pas été accordé.

Le Tribunal a motivé sa décision come suit :

« Le tribunal constate que l'outplacement a effectivement été proposée à M. D. une première fois, dans la lettre de licenciement du 25 novembre 2011 (v. pièce 1 de la société IPSOS).

Par courriers du 3.2.2012 et du 20.3.2012, cette proposition est à nouveau formulée à M. D. (v. pièces 3 et 5 de la société IPSOS).

Enfin, par courrier du 2 mai 2012, la société IPSOS communique à M. D. les offres d'outplacement formulées par les bureaux qu'il a choisis, en l'invitant expressément à prendre contact avec l'agence de son choix.

Par conséquent, aucun reproche ne peut être formulé à l'égard de la société IPSOS qui n'a jamais refusé cet avantage et a d'ailleurs fait les démarches nécessaires pour que celui-ci puisse en bénéficier.

La demande de M. D. n'est donc pas fondée. »

Monsieur Eric D. fait grief au premier juge de ne pas avoir correctement apprécié les éléments de la cause sur ce point.

Il soutient notamment que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM n'a pas respecté les conditions de qualité visées à l'article 5 de la CCT n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés.

Il soutient également que bien qu'il « ait fait choix de l'une des sociétés d'outplacement proposées par IPSOS, Il n'a jamais été contacté par cette société et Il n'a jamais bénéficié de ses services ».



La Cour relève d'abord que l'article 5 de la C.C.T. n° 82 concerne les obligations du prestataire de services mais pas les obligations de l'employeur proprement dites.

Monsieur Eric D. ne conteste pas, par ailleurs, que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM lui ait proposé des sociétés d'outplacement.

Monsieur Eric D. n'infirmes pas non plus l'allégation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM qui précise que :

« Lorsque Monsieur D. a enfin indiqué à Ipsos qu'il souhaitait recourir aux services de Right management ou de Galilei, l'intimée a immédiatement pris contact avec les deux bureaux et a envoyé sur le champ les offres des deux bureaux d'outplacement à Monsieur D. en lui précisant qu'il pouvait contacter l'agence de son choix pour démarrer le programme (voir lettre du 2 mai 2012, pièce n° 16 d'Ipsos). »

Il n'apparaît dès lors pas que la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ait manqué à ses obligations en matière d'outplacement.

Le fait qu'une procédure d'outplacement n'ait pas été entamée par Monsieur Eric D. ne résulte nullement d'un manquement de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM.

Il y a lieu par conséquent de confirmer le jugement déferé sur ce point, et de débouter Monsieur Eric D. de sa demande de dommages et intérêts.

E. LES FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

L'article 7.2 du contrat de travail précise que

« Les frais relatifs au déménagement entre Paris Bruxelles, de même que de retour Bruxelles Paris, les frais relatifs à la recherche d'un logement à Bruxelles de même que les frais relatifs aux trajets de l'employé entre Bruxelles et Paris seront pris en charge par la Société sur présentation des factures et pour autant qu'ils aient été approuvés par la Société au préalable sur devis. »

Cet article est clair et n'autorise pas Monsieur Eric D. à prétendre au paiement de ses frais de déménagement vers Toronto fût-ce partiellement.

Son appel sur ce point ne peut être déclaré fondé, et le jugement doit partant être confirmé en ce qu'il le déboute de ce chef de demande.



**F. LA DEMANDE RECONVENTIONNELLE DE LA S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ET LA
DEMANDE DE MONSIEUR ERIC D. POUR DEMANDE TEMERAIRE ET
VEXATOIRE**

La S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM a formé une demande reconventionnelle devant le premier juge estimant que dans l'hypothèse où celui-ci viendrait à considérer que les frais forfaitaires et les frais propres à l'employeur font partie de la rémunération, Monsieur Eric D. serait redevable de dommages et intérêts évalués provisionnellement à 1 € en raison d'une faute qu'il aurait commise, en sa qualité d'administrateur, en ne déclarant pas correctement les rémunérations auprès des administrations fiscales et sociales.

Monsieur Eric D. a exposé devant le Tribunal qu'il n'était pas responsable de la déclaration des salaires, et que de plus, la gestion financière, comptable et administrative de la société était contrôlée par des directeurs financiers au niveau de la société mère située à Paris.

Monsieur Eric D. a soutenu par ailleurs devant le Tribunal que la demande de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM était téméraire et vexatoire. Il a sollicité à ce titre la condamnation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à lui payer la somme de 2.500 € provisionnels.

Le Tribunal a statué sur ces demandes comme suit :

"M. D. a donné sa démission comme administrateur-délégué de la société IPSOS belgium holding.

L'assemblée générale a donc en principe donné décharge à M. D. pour l'exercice de ce mandat.

Le procès-verbal de cette assemblée générale est donc primordial pour déterminer une éventuelle responsabilité de M. D. à l'égard de la société. Le tribunal ne dispose toutefois pas de ce procès-verbal d'assemblée générale.

Le tribunal réserve à statuer sur cette demande et invite les parties à conclure sur ce point. »

La Cour relève que le procès-verbal de l'assemblée générale dont le Tribunal fait état avec pertinence n'est pas produit en degré d'appel.

La demande reconventionnelle de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ne peut dès lors être déclarée fondée, faute d'éléments.

Il n'y a toutefois pas lieu de considérer cette demande comme téméraire et vexatoire. En effet, en introduisant cette demande à titre subsidiaire la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM



s'est légitimement réservée le droit de demander des comptes à son ancien administrateur délégué et ancien directeur général s'il devait apparaître que celui-ci a commis une faute dans l'exercice de son mandat ou de sa fonction susceptible de causer un dommage à la société.

Le fait que cette demande n'est pas justifiée ne rend pas pour autant celle-ci téméraire et vexatoire.

Monsieur Eric D. doit donc être débouté de cette demande.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident.

Dit l'appel principal partiellement fondé en ce qu'il y a lieu de dire pour droit que Monsieur Eric D.

- Dolt se voir octroyer une indemnité complémentaire de préavis de 127.976,60 € en lieu et place de l'indemnité de 67.915,52 € octroyée par le Tribunal du travail, majorée des intérêts au taux légal à dater du 25 novembre 2011 jusqu'à son parfait paiement,
- Dolt se voir octroyer une somme de 5.000 € à titre de dommage et intérêts pour abus de droit de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM dans l'exercice de son droit de licencier.

Dit l'appel incident non fondé et en déboute par conséquent la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM.

Réforme partant le jugement déféré dans la mesure du fondement de l'appel principal et le confirme pour le surplus c'est-à-dire en ce qu'il condamne la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à payer à Monsieur Eric D., la somme de 6.530,16 € à titre d'arriérés de pécules de vacances à majorer des intérêts légaux et judiciaires, à dater du 25 novembre 2011, la somme de 7.865,87 € à titre d'arriérés sur les primes de fin d'année à majorer des intérêts



légaux et judiciaires, à dater du 25 novembre 2011 ainsi que l'indemnité de procédure taxée à la somme de 7.700 €.

Statuant sur la demande de capitalisation des intérêts dus formée par Monsieur Eric D [redacted] condamne en outre la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à payer à Monsieur Eric D [redacted] les intérêts capitalisés à partir du 14 janvier 2016 date du dépôt des conclusions dans lesquelles cette capitalisation est demandée, sur tous les montants dus en vertu du présent arrêt, à Monsieur Eric D [redacted]

Statuant sur les demandes à propos desquelles le Tribunal du travail a réservé à statuer, déclare la demande reconventionnelle formée par la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM non fondée, et déclare la demande de Monsieur Eric D [redacted] à la condamnation de la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM à lui payer des dommages et intérêts pour demande téméraire et vexatoire, également non fondée.

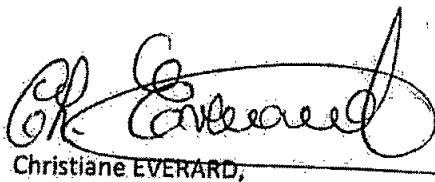
Condamne la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM au paiement des dépens d'appel liquidés par Monsieur Eric D [redacted] à la somme de 15.000 € mais ramenée par la Cour à la somme de 7.700 € étant le montant de base de l'indemnité de procédure à laquelle Monsieur Eric D [redacted] est en droit de prétendre compte tenu du montant de ses demandes, par application de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Délaisse à la S.A. IPSOS HOLDING BELGIUM ses propres dépens.

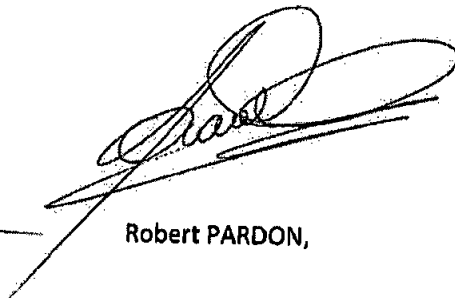


Ainsi arrêté par :

Xavier HEYDEN, président,
Sonja KOHNENMERGEN, conseiller social au titre d'employeur,
Robert PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Robert PARDON,



Sonja KOHNENMERGEN,

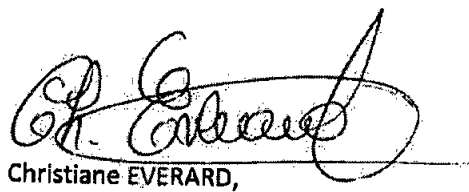


Xavier HEYDEN,

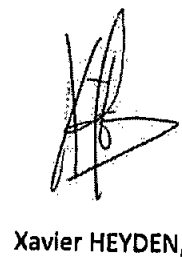
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 1^{er} juin 2016, où étaient présents :

Xavier HEYDEN, président,

Christiane EVERARD, greffier



Christiane EVERARD,



Xavier HEYDEN,

