

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
2017 / 850.
Date du prononcé
21 mars 2017
Numéro du rôle
2015/AB/783

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00000815876-0001-0014-01-01-1



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

Monsieur S ;

Appelant,
représenté par Maître Gabriele Weisgerber loco Maître Martin Orban, avocat à Eupen.

contre

La S.A. ZIEGLER, dont le siège social est établi à 1020 Bruxelles, rue Dieudonné Lefèvre, 160 ;

Intimée,
représentée par Maître Jan Geldof, avocat à Bruxelles.

★

★ ★

INDICATIONS DE PROCÉDURE

Monsieur S a interjeté appel le 19 août 2015 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail de Bruxelles le 27 avril 2015.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 octobre 2015, prise à la demande conjointe des parties.

Les parties ont déposé leurs conclusions, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 3 janvier 2017 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



FAITS ET PROCEDURE EN PREMIERE INSTANCE

1.

Monsieur S. a été engagé par la S.A. ZIEGLER (ci-après nommée « la société ») à partir du 12 janvier 1998 sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Par lettre recommandée, la société a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis de 14 mois prenant cours le 1^{er} février 2011 et devant se terminer le 31 mars 2012. Le délai de préavis a été suspendu et prolongé pour cause de maladie jusqu'au 13 mai 2012.

2.

Le 29 février 2012, la société a mis fin à la période de préavis et a payé une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis restant à courir.

Le 13 mars 2012, l'appelant a remis à l'intimée la voiture de société et tous les effets appartenant à la société.

Par emails des 16 et 28 mai 2012, monsieur S. réclamait le paiement des avantages en nature (la voiture et la carte d'essence) à intégrer dans l'indemnité de rupture, soit 1.650 euros pour la période du 1^{er} mars au 13 mai 2012).

3.

Ensuite, monsieur S. a lancé citation contre la société en date du 8 février 2013 et réclamait le paiement de 93.502,56 €. Par conclusions déposées le 24 mai 2013, il a également demandé le paiement d'un arriéré de salaire de 17.199,73 €, ce qui portait le total à 110.660,29 euros, à savoir :

– frais employeur :	619,73 €
– voiture de société :	1.400,00 €
– ordinateur portable :	80,00 €
– GSM :	50,00 €
– gratification pour 2011 et 2012 :	2.145,83 €
– éco-chèques 2012 :	52,00 €
– bonus 2005 et 2006 :	86.613,00 €
– arriéré salaire :	17.199,73 €
– préjudice moral :	2.500,00 €

Ainsi que les intérêts au taux légal à partir de la citation .



4.

Par jugement du 27 avril 2015, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré la demande de monsieur S très partiellement fondée. Le tribunal a condamné la société à payer à monsieur S :

- 1.000 € bruts à titre d'arriérés de rémunérations (avantages en nature : voiture) ;
- 80€ bruts et 40€ bruts à titre d'arriérés de rémunérations (avantage en nature : utilisation de l'ordinateur portable et du Gsm à titre privé) ;
- 52€ à titre d'éco-chèques ;

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires jusqu'à parfait paiement.

Le tribunal a rejeté la demande pour le surplus et a condamné la société à payer les dépens, soit la somme de 191,05€ à titre de frais de citation et la somme de 240,50€ à titre d'indemnité de procédure telle que liquidée par monsieur Sturm.

APPELS

5.

Monsieur S a interjeté appel le 19 août 2015. Il demande que le jugement soit réformé et que ses demandes originaires soient accordées.

6.

La société a formé un appel incident et demande

- que le jugement dont appel soit confirmé dans la mesure où la demande initiale de monsieur S a été déclarée non fondée,
- que le jugement dont appel soit réformé dans la mesure où la demande initiale de monsieur S a été déclarée fondée.

7.

Le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié. L'appel principal et l'appel incident ont été introduits dans les formes et les délais légaux, ils sont recevables.



DISCUSSION

L'indemnité de congé

8.

L'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose que l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Le montant de l'indemnité de congé est calculé en tenant compte de la rémunération à laquelle le travailleur peut prétendre en vertu du contrat de travail. (cfr. Cass. 16 novembre 1992, *Pas.* p. 1258; Cass. 26 septembre 1994, *Pas.* p. 764). L'article 39 ne donne pas à la notion de rémunération la même extension que l'article 2 de la loi du 12 avril 1965; dès lors la définition de cette notion par l'article 2 précité ne peut s'appliquer lors de la détermination de l'indemnité de congé. (cfr. Cass. 1^{er} avril 1985, *Pas.* p. 959, Cass. 9 octobre 1978, *Pas.* 1979, p. 174 et Cass. 24 mars 1980, *Pas.* p. 902).

9.

L'indemnité de frais forfaitaire de 247,89€ par mois.

Monsieur S recevait une indemnité de frais forfaitaire de 200 € par mois, révisée, au fil des années, pour être fixée à 247,89 € en 2012.

Il n'apparaît pas qu'il s'agissait d'un salaire déguisé comme le soutient monsieur S . Il avait une fonction d'adjoint à la direction à l'entrepôt de Kobbegem. Il ne conteste pas et il paraît normal que monsieur S avait réellement des frais (de voyage, de restaurant, de représentation) dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

Le montant forfaitaire évitait que monsieur S doive rentrer des notes de frais à chaque fois qu'il engageait des frais, dont la preuve est souvent difficile. Monsieur S ne prouve pas que, comme il le prétend, les frais de réunion ou de voyages étaient payés en supplément de la somme forfaitaire.

Le montant est raisonnable et constitue une indemnisation de frais réellement encourus. Il n'y a aucun avantage rémunérateur pour monsieur S .

Monsieur S fait grand état qu'il recevait l'indemnité forfaitaire également pendant les périodes d'inactivité. Il apparaît effectivement des fiches de salaires que l'indemnité était payée de façon systématique avec le salaire, et donc aussi avec le salaire garanti et le salaire pendant les congés (le simple pécule de vacances). Le fait que la société, probablement pour



des raisons de simplicité, payait l'indemnité également pendant ces périodes d'inactivité alors qu'elle ne le devait pas, ne suffit pas pour en déduire qu'il ne s'agissait pas d'une indemnité de frais.

Cette indemnité ne fait donc pas partie du salaire de base pour le calcul de l'indemnité de préavis.

10.

La valeur de l'avantage de l'utilisation à des fins privées de la voiture, de l'ordinateur et du GSM mis à disposition par la société.

Il s'agit de rémunération sous forme d'avantages en nature auxquels monsieur S pouvait prétendre en vertu du contrat de travail, ce que la société ne conteste pas.

Contrairement à ce que persiste à soutenir la société en degré d'appel, il n'apparaît aucunement qu'elle aurait déjà inclus ces avantages dans l'indemnité de congé correspondant à la période du 1^{er} mars au 13 mai 2012.

Elle a payé 9.897,1 €, ce qui correspond au salaire de base de 46.854,16 € repris dans la pièce 3 de la société. Ce montant est constitué du salaire fixe et variable, des pécules de vacances, de la prime de fin d'année et de 20,83 € par mois, soit 250 € par an, comme « autre avantage », sans autre précision (il s'agit vraisemblablement des ecochèques).

Les fiches de salaires indiquaient que la société a déclaré à l'ONSS un avantage en nature de 12,50 € pour l'utilisation du GSM. Cet avantage, ni celui de l'utilisation de la voiture et de l'ordinateur ne sont donc inclus dans l'indemnité de congé que la société a payée.

Le premier Juge a, à juste titre, évalué la valeur de ces avantages comme suit :

- 500 €, soit 1.000 € pour 2 mois, à titre d'avantage de la voiture de société (Volvo XC 70) et la carte d'essence, l'entretien et l'assurance. Monsieur S ne démontre pas concrètement que la valeur de cet avantage serait égal à 700 € comme il persiste à soutenir.
- 80 € (40 € x 2 mois) à titre d'avantage de l'ordinateur portable ;
- et 40 € (20 € x 2) à titre d'avantage du Gsm. Monsieur S ne démontre pas concrètement que la valeur de cet avantage serait égal à 25 € comme il persiste à soutenir.



11

La valeur des écochèques pour 2012.

La société a remis pour 2012, 4 chèques de 10 € et 1 chèque de 2 €. Selon ses propres calculs (pièce 3), monsieur S. s'avait droit à 250 € par an, ce qui était conforme à la CCT.

Le premier juge a donc considéré à raison que monsieur S. a droit pour l'année 2012 à une somme de 52 € à titre d'écochèques suivant le calcul suivant :

$$(250€ : 12) \times 4,5 = 94€ - 42€ (\text{déjà perçu}) = 52€.$$

12.

Gratification pour l'année 2011 et pour l'année 2012

Il n'est pas contesté que monsieur S. a reçu en 2006, 2008 et 2009 une « gratification » de 2.601,00 € par an.

Monsieur S. réclame une gratification pour les années 2011 et 2012, qu'il calcule comme suit:

- il a reçu 3 x 2.601,00 €, soit 7.803,01 €, pour les 5 dernières années, donc 130,05 € mensuellement.

- il réclame pour l'année 2011 : 12 mois x 130,05 € et pour l'année 2012 : 4,5 mois x 130,05€, soit 2.145,83 € au total.

13.

L'analyse du premier juge est correcte.

L'article 5 du contrat de travail conclu entre parties le 12 janvier 1998 stipulait « *Si pendant une ou même plusieurs années, l'employeur accorde aux membres du personnel, ou à certains d'entre-eux, des avantages supplémentaires en nature ou en espèces, tels que gratifications, étrennes, voyages, etc., ces avantages devront être considérés comme des faveurs non contractuelles et révocables ; ces avantages conservent, quelles que soient les circonstances, leur caractère de libéralités, leur octroi ou leur retrait étant d'ailleurs un fait d'un acte discrétionnaire de l'employeur, qui en fixe en outre le montant à son gré ; lesdits avantages ne font pas partie de la rémunération.* »

Cette clause contractuelle n'étant pas illicite, elle fait loi entre parties.



La société n'avait pas d'obligation de payer de gratifications à monsieur S en 2011 et 2012 puisqu'il s'agissait d'une libéralité laissée à la pleine discrétion de la société, qui s'était explicitement réservée le droit de ne pas l'accorder à l'avenir. La cour observe par ailleurs que monsieur S n'a pas reçu de gratification en 2007 et en 2010 et ne réclame aucun montant pour ces années.

La doctrine à laquelle monsieur S fait référence concerne le calcul de l'indemnité de congé sur base de la moyenne de la rémunération variable et ne s'applique pas à la demande de monsieur S d'arriérés de rémunération pour les deux dernières années de service.

Le premier juge a déclaré à juste titre ce chef de demande non fondé.

14.

Les bonus pour 2005 et 2006 et 17.199,73€ à titre d'arriérés de salaire

Monsieur S réclame un bonus pour 2005 évalué à 37.853€ et un bonus pour 2006 évalué à 48.760€ ainsi que 17.199,73€ à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2005 à juillet 2007.

15.

La société expose dans ses conclusions d'appel :

- la demande concernant des bonus pour 2005 et 2006 a été introduite par citation qui a été notifiée à la concluante en date du 08.02.2013.

Le contrat de travail de l'appelant a pris définitivement fin le 13.05.2012.

Les actions naissant du contrat de travail sont prescrites un an après la cessation de celui-ci (art. 15 de la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail).

La demande concernant des (prétendus) bonus pour 2005 et 2006 a été introduite en dehors de ce délai, et est dès lors prescrite.

- Dans ses premières conclusions devant le premier juge du 23.05.2013, l'appelant augmenta sa demande à une somme totale de 110.660,29 €. Par rapport à sa demande originale, l'appelant ajouta soudainement et pour la première fois un « arriéré salaire » de 17.199,73 € pour la période de janvier 2005 à juillet 2007.

Cette demande est dès lors prescrite.



16.

L'article 15, 1^{er} alinéa de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail dispose : « *Les actions naissant du contrat sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.* ».

Les Juges ne peuvent pas suppléer d'office le moyen résultant de la prescription (article 2223 du Code civil ; cfr. Cass. 12 mai 1887, Pas. 1887, I, 260).

17.

La société invoque la prescription d'un an après la cessation du contrat de travail. Le contrat de travail a pris fin le 29 février 2012 comme la société l'a confirmé dans sa lettre du 28 février 2012 et le formulaire de l'ONEm.

Monsieur S. a demandé le paiement des bonus dans la citation du 8 février 2013 et donc moins d'un an après la cessation du contrat de travail et avant que la prescription invoquée par la société soit atteinte.

18.

La demande de paiement de 17.199,73€ à titre d'arriérés de salaire pour la période de janvier 2005 à juillet 2007 a seulement été introduite par conclusions déposées en première instance le 24 mai 2013 et donc plus d'un an après la cessation du contrat de travail. Cette demande n'a pas le même objet et n'était pas virtuellement comprise dans les demandes formulées dans la citation.

Encore faut-il tenir compte de l'article 26 de la loi du 17 avril 1878 contenant le titre préliminaire du Code de procédure pénale qui dispose que « *L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommage et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique* ». L'article 26 de la loi du 17 avril 1878 s'applique à toute demande tendant à une condamnation qui se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction, alors même que ces faits constituent également un manquement aux obligations contractuelles du défendeur et que la chose demandée consiste en l'exécution de ces obligations (cfr. Cass., 7 avril 2008, www.juridat.be).

Le non-paiement de la rémunération, aux conditions, aux temps et aux lieux convenus, constitue à la fois un manquement à une obligation trouvant sa source dans le contrat de travail et une contravention aux dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la



protection de la rémunération sanctionnée pénalement par son article 42 (ce dernier article est remplacé depuis 2011 par des dispositions similaires du code pénal social).

L'article 2262bis du Code civil dispose que :

« Toutes les actions personnelles sont prescrites par dix ans.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, toute action en réparation d'un dommage fondée sur une responsabilité extracontractuelle se prescrit par cinq ans à partir du jour qui suit celui où la personne lésée a eu connaissance du dommage ou de son aggravation et de l'identité de la personne responsable.

Les actions visées à l'alinéa 2 se prescrivent en tout cas par vingt ans à partir du jour qui suit celui où s'est produit le fait qui a provoqué le dommage. ».

Même si le non-paiement du salaire pourrait être qualifié comme un délit, encore est-il que le dernier fait remonte à juillet 2007. La demande civile fondée sur ce délit est prescrite après 5 ans. La demande de monsieur S fondée sur une infraction serait donc également prescrite.

19.

En tout état de cause, comme le premier juge, la cour constate que monsieur S n'a pas droit au paiement de bonus pour 2005 et 2006, ni à 17.199,73€ d'arriérés de salaire.

En effet, monsieur S fonde sa demande sur un avenant au contrat d'emploi, daté du 22 novembre 2004, lequel prévoyait que monsieur S assurerait la direction de la succursale de Kobbegem à dater du 1^{er} janvier 2005 et qu'il lui serait accordé un bonus de 4% sur le bénéfice net avant impôts de ladite succursale et qu'un montant brut mensuel de 3.500€ au lieu de 2.897€ lui serait alloué. Or monsieur S confirme qu'il ne dispose pas d'un exemplaire signé de l'avenant au contrat de travail. Il n'apparaît d'aucune autre pièce ni d'aucun élément que la société se serait engagée à lui payer les bonus et l'augmentation de salaire revendiqués.

La société expose que cet avenant n'a jamais été signé et que monsieur S n'a jamais été nommé directeur de la succursale parce que le directeur qu'il devait remplacer n'a finalement pas démissionné et a exercé sa fonction jusqu'en 2006 ; ensuite monsieur était en charge de la gestion, ensemble avec monsieur E S et c'est monsieur Y P qui a été nommé directeur.



20.

S'il est vrai que la société a soumis en novembre 2004 à monsieur S le projet d'avenant au contrat de travail du 18 janvier 1998 (pièce 18 de monsieur S), les pièces semblent confirmer la version des faits que donne la société :

- par lettre du 18 octobre 2004 le directeur de la succursale, W. O, avait démissionné, moyennant un préavis de six mois, au grand regret de la société et de ses collaborateurs ; dans sa lettre au personnel du 25 novembre 2004, l'administrateur délégué de la société écrivait qu'il y avait encore une chance que monsieur O change d'avis ;
- le 1^{er} février 2005, monsieur O a effectivement renoncé à sa démission (pièce 4 de la société, pièces 18, 38 et 39 de monsieur S).

Ce revirement peut donc expliquer pourquoi l'avenant du contrat de travail n'a pas été signé. Le fait que monsieur S n'a jamais demandé que l'avenant soit signé et qu'il n'a pendant toutes ces années jamais demandé que la rémunération et le bonus lui soient payés, sont également des éléments qui confirment qu'il n'existait pas d'accord ferme.

Il n'apparaît pas non plus que monsieur S ait été nommé directeur de la succursale à Kobbegem. Il n'y a aucun écrit à ce sujet, ni aucune trace de l'annonce d'une telle promotion au personnel et à la clientèle. Monsieur S confirme d'ailleurs que monsieur O est resté directeur de la succursale.

La lettre du 31 mars 2005 dans laquelle la société confie à monsieur S des responsabilités complémentaires dans la filiale nécessitant sa présence sur place et ensuite la lettre du 25 mai 2007 par laquelle la société a mis fin à la « mission » de monsieur S dans la succursale de Kobbegem ne démontrent pas qu'il y aurait travaillé comme « directeur auprès de l'ancien directeur, M. O » (p. 10 conclusions de monsieur S).

Il est vrai que la société a payé une partie du loyer de l'appartement que monsieur S louait à Bruxelles pendant la période qu'il devait travailler en permanence à Kobbegem. Il apparaît aussi que la société avait déjà effectué en novembre 2004 les formalités auprès de l'administration afin de remplacer monsieur O par monsieur S en tant que titulaire de la compétence professionnelle chargé de la gestion journalière, ceci afin que la société conserve sa licence de commissionnaire au transport. Toutefois, ces éléments ne permettent pas d'en déduire que monsieur S aurait effectivement été nommé directeur et encore moins que la société se serait engagée à lui payer les rémunérations dont question dans le projet d'avenant du contrat de travail.



La demande de 2.500 € pour préjudice moral

21.

Comme le confirme la Cour de Cassation, le licenciement abusif peut résulter de *«l'exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent»* (cfr. Cass. 18 février 2008 et Cass. 12 décembre 2005, www.luridat.be).

L'indemnité de congé répare forfaitairement tout le dommage, tant matériel que moral, résultant de la cessation illicite du contrat de travail, alors que l'indemnité du chef d'abus de droit répare un dommage exceptionnel qui n'est pas causé par le licenciement proprement dit. (cfr. Cass. 7 mai 2001, www.luridat.be).

22.

Monsieur S. ; dépose une attestation de son médecin du 17 décembre 2012 qui déclare que monsieur S. souffre d'insomnies graves et d'un épisode dépressif depuis le début de l'année, avant le licenciement (vraisemblablement donc début 2012, avant que la société ait mis fin à la période de préavis à prester). Le médecin évoque « le style de vie avec beaucoup de stress au travail et beaucoup de voyages d'affaires » comme causes possibles.

Monsieur S. ne démontre pas que la société ait commis une faute. S'il est vrai qu'à l'initiative de la société il y a eu en 2011, pendant la période de préavis, des négociations très avancées afin de trouver un emploi pour monsieur S. au sein de la filiale allemande du groupe, il n'apparaît pas pour quelle raison ces négociations n'ont pas abouti et encore moins que ce serait dû à un acte fautif de la société. Les mails de monsieur S. ne contiennent aucun élément dans ce sens.

Par ailleurs, le médecin traitant ne fait aucune allusion à des « faux espoirs » que la société aurait créés d'après monsieur S.

En tout état de cause, monsieur S. ne démontre pas qu'il aurait subi un dommage moral autre que le dommage moral causé par le licenciement en soi et qui est compensé de manière forfaitaire par l'indemnité de préavis.

Cette demande est donc non fondée.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

⌈ PAGE 01-00000815876-0012-0014-01-01-4 ⌋



Statuant après avoir entendu les deux parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables mais non fondés,

Confirme le jugement dans toutes ses dispositions,

Condamne chaque partie à supporter ses propres dépens d'appel.

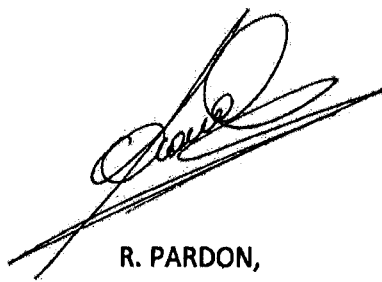


Ainsi arrêté par :

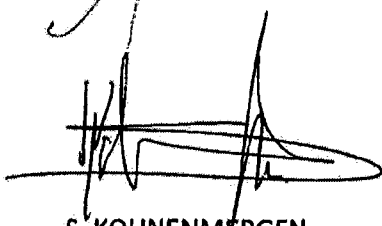
C. CORBISIER,	Conseiller,
S. KOHNENMERGEN,	Conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON,	Conseiller social au titre d'employé,
Assistés de G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



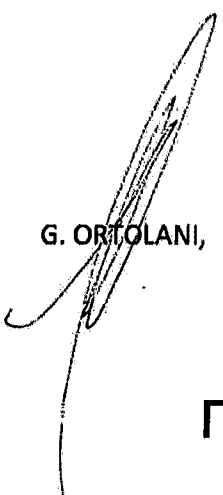
S. KOHNENMERGEN,



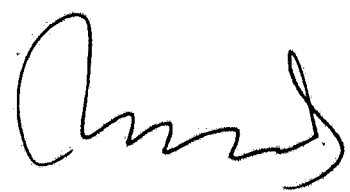
C. CORBISIER,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 21 mars 2017, où étaient présents :

C. CORBISIER,	Conseiller,
G. ORTOLANI,	Greffier



G. ORTOLANI,



C. CORBISIER,

