



Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

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

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 2209
Date du prononcé
10 septembre 2018
Numéro du rôle
2016/AB/575
Décision dont appel
14/10170/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

COVER 01-00001231787-0001-0009-01-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-ouvrier

Arrêt contradictoire

Définitif

En cause de :

B/

partie appelante,
représentée par Maître ABOUDI Mehdi, avocat à 1060 BRUXELLES,

contre :

IMTECH BELGIUM SA,

dont le siège social est établi à 1070 BRUXELLES, boulevard Industriel 28,
partie Intimée,
représentée par Maître PIRON Sarah loco Maître ENGELS Chris, avocat à 1160 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 B contre le jugement prononcé le 28 janvier 2016 par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 10 juin 2016 ;

Vu le dossier de la SA IMTECH BELGIUM ;

Vu les conclusions de Monsieur B reçues au greffe de la Cour le 20 mars 2017 ;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la SA IMTECH BELGIUM reçues au greffe de la Cour le 13 décembre 2017 ;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 25 juin 2018.

PAGE 01-00001231789-0002-0009-01-01-4



I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est recevable.

II. L'OBJET DE L'APPEL.

Il sied de rappeler que Monsieur B t entré au service de la SA IMTECH BELGIUM le 3 mai 1977, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 28 novembre 2012, la SA IMTECH BELGIUM a informé le conseil d'entreprise de son intention de procéder à la suppression, par phases, de la « *Business Unit* » « *Imtech Projects Bruxelles* ».

Une procédure d'information et de consultation s'est déroulée, en application de la CCT n° 9 du conseil national du travail. Après la clôture de la phase d'information et de consultation, la SA IMTECH BELGIUM a informé les membres du conseil d'entreprise de sa décision de procéder aux licenciements envisagés.

La SA IMTECH et ses partenaires sociaux ont négocié un « *plan social* » qui a été traduit par une convention collective de travail d'entreprise signée le 21 janvier 2013. Cette CCT prévoit notamment un régime de chômage avec un complément d'entreprise dérogatoire par rapport à la CCT 17.

Monsieur B a signalé qu'il souhaitait bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Le 5 juillet 2013, les parties ont signé une convention aux termes de laquelle elles ont confirmé que le contrat de Monsieur B était rompu par la SA IMTECH BELGIUM le 5 juillet 2013 avec effet immédiat, et ont prévu les modalités de cette rupture.

Monsieur B a, par courrier de son organisation syndicale du 19 décembre 2013, contesté le décompte établi par la société en ce qui concerne le complément d'entreprise octroyé.

Monsieur B a, par requête déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 29 septembre 2014, saisi ce Tribunal afin de le voir condamner la SA IMTECH BELGIUM à lui payer un euro provisionnel brut à titre d'arriérés de complément d'entreprise depuis le mois de septembre 2013, ainsi que les intérêts sur cette somme.



Monsieur B[] a également postulé la condamnation de la SA IMTECH BELGIUM à lui délivrer un nouveau formulaire C17 bis, sous peine d'astreinte.

Il a par ailleurs invité le Tribunal à ordonner l'exécution provisoire du jugement, et à condamner la SA IMTECH BELGIUM au paiement des dépens de l'instance.

Dans son jugement rendu le 28 janvier 2016, le Tribunal a d'abord rappelé que la détermination de la rémunération de Monsieur B[] pour le calcul du complément d'entreprise, constituait le cœur du litige, les parties étant en opposition sur trois points :

- le caractère brut ou net de la rémunération à prendre en considération.
- le caractère fictif (à temps plein) ou effectif (à temps partiel - 80 %) de cette rémunération.
- les avantages à inclure dans cette rémunération.

Le Tribunal a considéré que la question de savoir s'il fallait tenir compte d'une rémunération brute ou nette n'était plus en litige.

En ce qui concerne la question du caractère fictif ou effectif de la rémunération à prendre en considération, le Tribunal a estimé qu'il y avait lieu de prendre en compte la rémunération brute effective de Monsieur B[]. Le Tribunal a justifié sa position sur ce point en se référant notamment à la volonté des partenaires sociaux, et aux termes de la convention individuelle signée par les parties le 5 juillet 2013.

En ce qui concerne les avantages sociaux dont Monsieur B[] sollicitait la prise en compte pour le calcul de sa rémunération, le Tribunal considérant que cette question n'était pas réglée par la CCT du 21 janvier 2013, ni par la convention du 5 juillet 2013, a estimé devoir se référer aux règles de droit commun du chômage avec complément d'entreprise, à savoir la CCT n° 17 du Conseil national du travail, et ne pouvoir par conséquent, au regard de l'article 7§1 de cette CCT, prendre en considération dans le calcul de la rémunération de Monsieur B[], les avantages dont celui-ci bénéficiait et qu'il souhaitait être pris en compte.

Le Tribunal a partant débouté Monsieur B[] de l'ensemble de ses demandes, et l'a condamné au paiement des dépens de l'instance.

Monsieur B[] a interjeté appel de ce jugement.

Il fait grief au premier juge de ne pas avoir fait une correcte application des dispositions légales et conventionnelles relatives au calcul du complément d'entreprise au paiement duquel il soutient avoir droit.



Monsieur B réitère devant la Cour les demandes qu'il avait formées devant le Tribunal, et postule en outre la condamnation de la SA IMTECH BELGIUM au paiement des dépens d'appel.

III. EN DROIT.

La Cour entend relever d'emblée qu'il n'apparaît pas qu'il subsiste quelque contestation en ce qui concerne la prise en considération de la rémunération brute de Monsieur B pour le calcul du complément d'entreprise qui doit lui être versé par la SA IMTECH BELGIUM.

La Cour relève également qu'ainsi que le fait justement observer la SA IMTECH BELGIUM, Monsieur B ne reprend plus dans sa requête d'appel, ni dans ses conclusions déposées devant la Cour, sa demande tendant à voir incorporer dans la rémunération à prendre en considération certains avantages.

L'appel porte donc essentiellement sur la décision du Tribunal en vertu de laquelle celui-ci a estimé qu'il y avait lieu de tenir compte pour la détermination de la rémunération à prendre en considération pour le calcul du complément d'entreprise, de la rémunération « effective » de Monsieur B, soit 80 % de sa rémunération à temps partiel.

Monsieur B soutient d'abord que c'est à tort que le Tribunal s'est fondé pour interpréter l'article 7 de la CCT du 21 janvier 2013, sur le texte néerlandais de celle-ci.

Il estime également que c'est à tort que le Tribunal entend se référer à la convention individuelle conclue entre la SA IMTECH BELGIUM et lui-même.

Monsieur B soutient qu'en vertu de la version française de l'article 7 de la CCT du 21 janvier 2013, le montant du complément d'entreprise doit être fixé à 80 % de la différence entre la rémunération brute fictive à temps plein et l'allocation de chômage.

La Cour rappelle que l'article 7 de la CCT du 21 janvier 2013 dispose dans sa version française que « *le montant du complément d'entreprise mensuel (indemnité complémentaire) sera fixé à 80 % de la différence entre la rémunération brute (sans plafond) et l'allocation de chômage* ».

Le Tribunal a considéré que cette disposition devait être interprétée d'une part à la lumière du texte néerlandais lequel est plus explicite, et d'autre part au regard de la convention individuelle conclue entre Monsieur B et la SA IMTECH BELGIUM.

La Cour constate que si la version française de l'article 7 de la CCT du 21 janvier 2013 ne précise pas que la rémunération brute dont il est question est la rémunération « effective », contrairement à la version néerlandaise qui est tout à fait explicite à ce propos faisant état



de «(...) 80 % verschil tussen het **effectieve** brutoloon (zonder plafond) en de werkloosheidsvergoeding », elle ne précise pas non plus que la rémunération brute visée devrait être la rémunération fictive à temps plein.

Dans la mesure où la seule version française ne permettait pas d'accréditer davantage la thèse de Monsieur B que celle de la SA IMTECH BELGIUM, c'est à raison, que le Tribunal a procédé à une interprétation « téléologique » de cet article notamment en se référant à sa version néerlandaise.

La Cour qui rappelle que les négociations avec les partenaires sociaux ont bien eu lieu dans les deux langues, contrairement à ce que Monsieur B soutenait initialement, estime que dès lors que « la loi ne dit nulle part quelles sont les règles ordinaires d'interprétation » (J. HERBOTS, « L'interprétation de la loi à formulation multilingue en Belgique », in *Les cahiers de droit*, édit. Érudit, 1984, p. 962), le recours à l'interprétation « téléologique », c'est-à-dire à la volonté des auteurs du texte interprété, préconisé par la doctrine et la jurisprudence, s'imposait en l'espèce.

C'est par ailleurs également à raison que le Tribunal s'est référé aussi à la convention individuelle que Monsieur B conclue avec la SA IMTECH BELGIUM, qui prévoit que « Conformément à l'article 7 de la CCT « Plan social » pour les ouvriers datant du 21 janvier 2013, le montant du complément d'entreprise mensuel est fixé à 80 % de la différence entre le salaire brut effectif et les indemnités de chômage ».

En effet, cette convention non seulement confirme bien l'interprétation qu'il y a lieu de donner à l'article 7 de la CCT du 21 janvier 2013, faisant expressément mention du « salaire brut effectif », mais surtout est en tout état de cause strictement applicable, à supposer même qu'elle ait dérogé à la CCT du 21 janvier 2013, ayant été signée après que le licenciement de Monsieur E ait été signifié à celui-ci.

La Cour entend préciser que c'est à tort que Monsieur B invoque la hiérarchie des normes, et l'application de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968, pour soutenir que la CCT du 21 janvier 2013 prime sur la convention individuelle.

En effet, à supposer même que la convention individuelle signée par les parties le 5 juillet 2013 ait dérogé à la CCT du 21 janvier 2013, quod non eu égard à ce qui précède, Monsieur B gardait, après la notification de son licenciement, la faculté de renoncer à ses droits, même si ceux-ci étaient prévus par une norme juridiquement supérieure.

Il convient de rappeler que Monsieur B fait également grief au Tribunal d'avoir considéré qu'il ne pouvait se référer à la CCT sectorielle du 27 juin 2007 qui prévoit la prise en compte de la rémunération fictive à temps plein, dès lors que les partenaires sociaux et les parties avaient décidé de déroger au régime commun.



On rappellera que le Tribunal a justifié sa position en précisant qu'une telle dérogation était valable pour autant qu'elle ait pour effet que le montant du complément d'entreprise soit supérieur à celui qui aurait été applicable sur la base du régime commun, ce qui, selon le Tribunal, est le cas en l'espèce puisqu'en application de la CCT du 21 janvier 2013 telle qu'interprétée par la SA IMTECH BELGIUM, Monsieur BC se voit octroyer un complément d'entreprise nettement plus important que celui résultant d'une application du régime commun.

Monsieur B souhaite l'application de la CCT Plan Social pour ce qui concerne les « 80 % de la différence » (au lieu de 50 % de la différence), et en même temps l'application de la CCT sectorielle du 27 juin 2007 pour ce qui concerne la rémunération *fictive à temps plein*, plutôt que la *rémunération effective brute*, prévue par la CCT Plan Social.

Comme la Cour l'a déjà précisé dans plusieurs arrêts récents (C.T. Bruxelles, 5ème chambre, 4 décembre 2017, R.G. n° 2016/AB/810 ; C.T. Bruxelles, 5ème chambre, 4 décembre 2017, R.G. n° 2016/AB/811 ; C.T. Bruxelles, 5ème chambre, 4 décembre 2017, R.G. n° 812), le cumul de l'avantage prévu dans la CCT d'entreprise Plan Social du 21 janvier 2013 avec l'avantage prévu par la CCT sectorielle du 27 juin 2007 n'est pas possible.

En effet, l'article 9 de la CCT du 21 janvier 2013 dispose expressément que les avantages visés dans cette convention collective du travail ne sont pas cumulables avec les avantages et indemnités que les ouvriers pourraient potentiellement avoir en application de dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles relatives à la rupture du contrat de travail.

Certes, Monsieur B soutient qu'il ne revendique aucun de ces avantages, de sorte que, selon lui, l'article 9 prévoyant l'interdiction de cumul ne serait pas applicable en l'espèce.

Comme le précise pertinemment la SA IMTECH BELGIUM, cette position vide de tout son sens l'article 7 de la CCT du 21 janvier 2013 prévoyant la manière de déterminer le complément d'entreprise octroyé en l'espèce dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, qui constitue incontestablement un des « *avantages visés dans la présente convention collective de travail* ».

On rappellera, en effet, que l'article 7 précité implique pour le travailleur les avantages suivants:

- le complément d'entreprise est calculé sur base de la différence entre un salaire *brut* et l'allocation de chômage, plutôt que sur base de la différence entre un salaire de référence *net* et l'allocation de chômage.

- le complément d'entreprise est calculé sur base d'un salaire qui n'est *pas plafonné*.



- le complément d'entreprise est équivalent à 80 % de la différence, plutôt qu'à 50 %.

Par ailleurs, comme le précise également avec pertinence la SA IMTECH BELGIUM, il ne peut être raisonnablement soutenu que le régime de chômage avec complément d'entreprise serait étranger aux « dispositions relatives à la rupture des relations de travail », alors que ce régime ne se conçoit précisément que dans le cadre d'un licenciement (article 3 de la CCT n° 17 et article 7 de la CCT Plan Social du 21 janvier 2013).

Contrairement à ce que soutient Monsieur B l'exclusion du cumul prévue par l'article 9 de la CCT du 21 janvier 2013, est donc bien applicable en l'espèce.

Il résulte de ce qui précède que l'appel de Monsieur B n'est pas fondé.

Monsieur B doit dès lors être condamné au paiement des dépens des deux instances.

Il y a par conséquent lieu de confirmer le jugement déféré également en ce qu'il a condamné Monsieur B au paiement des dépens de première instance.

Ceux-ci n'ont toutefois pas été liquidés devant le Tribunal par la SA IMTECH BELGIUM.

La SA IMTECH BELGIUM liquide actuellement ses dépens en sollicitant à titre d'indemnité de procédure la somme de 1.440 euros par instance.

Si la SA IMTECH BELGIUM a correctement calculé l'indemnité de procédure d'appel, la Cour relève toutefois qu'il n'en est pas de même en ce qui concerne l'indemnité de procédure de première instance.

En effet, la SA IMTECH BELGIUM est en droit de prétendre à titre d'indemnité de procédure de première instance au paiement du montant prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007 tel qu'applicable au moment où l'affaire a été plaidée devant le premier juge, c'est-à-dire le 3 décembre 2015, et non pas tel que prévu actuellement.

Au moment où la cause fut plaidée devant le Tribunal, le montant de l'indemnité de procédure prévue par l'arrêté royal précité en ce qui concerne les affaires non évaluables en argent, était de 1.320 euros. Ce n'est qu'à partir du 1er juin 2016 que ce montant a été indexé.

Il y a dès lors lieu de condamner Monsieur B à payer à la SA IMTECH BELGIUM la somme de 1.440 euros à titre d'indemnité de procédure d'appel, mais de taxer l'indemnité de procédure au paiement duquel le Tribunal l'a condamné, mais non liquidée par la SA IMTECH BELGIUM, à la somme de 1.320 euros.



**PAR CES MOTIFS,
LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel,

Le déclare non fondé, et en déboute Monsieur B

Confirme le jugement déféré.

Condamne Monsieur B au paiement des dépens d'appel liquidés par la SA IMTECH BELGIUM à la somme de 1.440 euros, étant l'indemnité de procédure d'appel, et lui délaisse les siens propres.

Taxe en outre les dépens de première instance liquidés actuellement à la somme de 1.440 euros à titre d'indemnité de procédure par la SA IMTECH BELGIUM, à la somme de 1.320 euros.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN, président,

J. EYLENBOSCH, conseiller social au titre d'employeur

Chr. BOUCHAT, conseiller social au titre d'ouvrier

Assistés de R. BOUDENS, greffier

R. BOUDENS

Chr. BOUCHAT

J. EYLENBOSCH

X. HEYDEN

L'arrêt est prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le **10 septembre 2018**, où étaient présents :

X. HEYDEN, président,

R. BOUDENS, greffier,

R. BOUDENS

X. HEYDEN

