



Numéro du répertoire <b>2021 /</b>
R.G. Trib. Trav. <b>17/1724/A</b>
Date du prononcé <b>13 août 2021</b>
Numéro du rôle <b>2019/AL/350</b>
En cause de : <b>BRUSSELS AIRLINES SA C/ R. A.</b>

### Expédition

Délivrée à Pour la partie
le
€
JGR

# Cour du travail de Liège

## Division Liège

CHAMBRE 3-A siégeant en vacation

## Arrêt

Contrat de travail – rémunération – avantages acquis en vertu du contrat - billets d'avions à tarif préférentiel Emploi des langues en matière sociale – décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 et lois coordonnées du 18 juillet 1966
--

**EN CAUSE :**

**BRUSSELS AIRLINES SA**, BCE 0400.853.488, dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES,  
Avenue des Saisons, 100-102 Bte 30,  
partie appelante au principal, intimée sur incident,  
représentée par Maître

**CONTRE :**

**Madame R. A.**,  
ci-après Mme A., partie intimée au principal, appelante sur incident,  
présente et assistée de Maître

•  
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 7 juin 2021, notamment :

- Vu l'arrêt interlocutoire rendu par la chambre 3-B de notre cour le 14 septembre 2020 qui ordonne la réouverture des débats à l'audience de la chambre 3-A du 7 juin 2021 ;

- les conclusions d'appel de l'intimée remises au greffe de la Cour le 12 novembre 2020, ses conclusions additionnelles d'après arrêt remises le 1<sup>er</sup> mars 2021 et ses conclusions de synthèse d'après arrêt remises le 29 avril 2021 ;

- les conclusions de l'appelante remises au greffe de la Cour le 27 janvier 2021, les conclusions de synthèse d'après arrêt remises le 29 mars 2021 ;

- le dossier de l'intimée remis au greffe de la Cour le 29 avril 2021 et celui de l'appelante 25 mai 2021 ;

- les dossiers des parties déposés à l'audience du 7 juin 2021 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 7 juin 2021, où l'affaire a été reprise ab initio.

•

• •

### **I. ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE**

Notre Cour autrement composée a rendu le 14 septembre 2020 un arrêt par lequel elle a résumé les faits et la procédure à l'origine du litige (qui concerne le licenciement de Mme A., intervenu le 29 septembre 2016, par Brussels Airlines). Elle a ensuite résumé les prétentions des parties et déclaré les appels principal et incident recevables et tranché diverses questions de fond.

Le litige concernait 4 postes :

- Une indemnité compensatoire de préavis complémentaire
- - une indemnité d'éviction de représentant de commerce
- Une indemnité de protection, ou à défaut une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable
- Un bonus.

L'arrêt du 14 septembre 2020 a relevé que Mme A. pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 30 mois et 12 semaines de rémunération. Le litige relatif à divers postes composant selon elle le salaire de référence pour calculer cette indemnité n'a toutefois pas été vidé. L'arrêt interlocutoire a en outre décidé que Mme A. était représentante de commerce. L'indemnité d'éviction n'a toutefois pas été déterminée vu l'incertitude qui entourait encore certains éléments rémunérateurs

pré-évoqués. L'arrêt a de même estimé que Mme A. pouvait prétendre à une indemnité de protection en vertu de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, indemnité dont le montant n'a pas été fixé pour les mêmes motifs. Elle a dans la foulée constaté qu'il n'y avait pas lieu à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable. Enfin, elle a (implicitement mais certainement) décidé que Mme A. pouvait prétendre au paiement du bonus annuel au prorata des prestations accomplies jusqu'au 29 septembre 2016.

Le litige n'a pas pu être vidé faute d'avoir tranché l'admissibilité de certains avantages rémunératoires dont Mme A. réclamait le bénéfice.

En effet, Mme A. entendait voir inclus dans la rémunération de base 7 postes litigieux en degré d'appel. La Cour a déjà tranché pour ce qui concerne l'usage privé du GSM (fixé à 40€ par mois), l'usage privé de la connexion internet (fixé à 64,74€ par mois), l'usage privé de la voiture de société (fixé à 400€ par mois, mais la sous-question relative à l'usage de la carte essence durant le délai de 3 mois au cours duquel elle a pu conserver la voiture après son licenciement n'a pas été vidée), et le remboursement de frais forfaitaires de 173,53€ par mois (implicitement mais certainement reconnus comme de la rémunération déguisée).

La Cour a par contre réservé à statuer concernant l'usage privé d'un pc portable, la sous-question de la prise en considération de la perte de l'avantage de la carte essence (dont la désactivation devait être vérifiée), le bénéfice d'une assurance hospitalisation à des conditions avantageuses et, surtout, concernant le bénéfice de tickets d'avion à prix réduit.

## **II. LA DECISION DE LA COUR**

### **II.1. Fondement**

Seuls les points encore non tranchés par l'arrêt interlocutoire doivent être examinés. Il s'agit de la prise en compte à titre d'avantage rémunérateur de l'usage privé d'un pc portable, de la prise en considération de la perte de l'avantage de la carte essence (dont la désactivation devait être vérifiée), du bénéfice d'une assurance hospitalisation à des conditions avantageuses et, surtout, concernant le bénéfice de tickets d'avion à prix réduit. Mme A. demande que chacun de ces postes soit inclus dans le calcul de sa rémunération, Brussels Airlines s'y oppose.

Il conviendra ensuite de faire le total de la masse rémunératoire et de fixer le montant des diverses indemnités dues en vertu de l'arrêt du 14 septembre 2020.

### *Avantages acquis en vertu du contrat*

En vertu de l'article 39, § 1er, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat. Il y a lieu d'entendre par les avantages acquis en vertu du contrat de travail, les avantages spéciaux auxquels le travailleur a droit en sus de la rémunération en cours en contrepartie des prestations de travail qu'il a fournies en exécution du contrat de travail<sup>1</sup>.

### Usage privé du PC portable

L'arrêt interlocutoire a déjà tranché la question de l'usage privé de la connexion internet, octroyé à Mme A. à hauteur de 64,74€ par mois. La question ouverte est de savoir si le PC portable pouvait être utilisé à des fins privées, ce qui aurait constitué un avantage acquis en vertu du contrat.

Une « *policy* » rédigée en anglais s'oppose à l'usage privé du PC mis à disposition par l'employeur, mais Mme A. l'estime inopposable en raison de la langue dans laquelle elle est rédigée.

D'autre part, les fiches de paie de Mme A. mentionnaient néanmoins un poste « Neutr. avantage PC (individuel) », d'une valeur de 5€. La réouverture des débats a permis de constater que ce montant de 5€ apparaît également à la même époque (2016) chez le seul collègue dont la fiche de paie a été déposée, alors que la Cour avait demandé les fiches de 6 collègues.

En réalité, Mme A. n'apporte aucun élément allant dans le sens d'une autorisation d'utiliser son PC à des fins privées.

Brussels Airlines réitère que ce montant de 5€ correspond en réalité à l'avantage en nature lié à la connexion internet et qu'il a été mal renseigné dans les fiches de paie car le code qui y figure ne peut être modifié.

---

<sup>1</sup> Cass., 17 mars 2014, [www.juportal.be](http://www.juportal.be)

Au vu de l'absence d'élément apporté par Mme A. pour démontrer l'autorisation d'utiliser le PC à titre privé, l'explication de Brussels Airlines convainc la Cour. En 2016, la valeur de l'avantage d'une connexion internet utilisée à titre privé était estimée à 60€ par an, soit 5 € par mois, tandis que celle de l'usage privé d'un PC était de 180€ par an, soit 15€ par mois<sup>2</sup> (actuellement, ce montant pour le PC est de 6€ par mois). Dès lors que les fiches de paie renseignent uniquement une retenue de 5€ et non de 15€ par mois, cette retenue doit être considérée comme la conséquence de l'usage privé de la connexion internet. Il ne peut être soutenu que l'autorisation d'utiliser la connexion internet à des fins privées aurait nécessairement impliqué l'autorisation d'utiliser le PC à des fins privées. Outre le fait que la connexion est une prestation « en bloc » qu'on ne peut scinder selon les usages, un usage privé de la connexion internet sans usage privé du PC professionnel a tout son sens, car il permettait à Mme A. et aux autres membres de son ménage d'utiliser internet sur d'autres appareils (autres PC, tablettes, smartphones...) que son PC professionnel.

Seule une retenue de 15€ aurait pu s'interpréter comme un indice en faveur de l'usage privé du PC, et cet indice n'aurait pas suffi en l'absence d'autre élément en ce sens à convaincre la Cour de l'existence d'un avantage lié à l'usage privé du PC professionnel.

Sans même qu'il soit nécessaire de se pencher sur l'admissibilité d'une « policy » rédigée en anglais, force est de constater que Mme A. ne rapporte pas la preuve d'un avantage acquis en vertu du contrat. Le poste usage privé du PC portable ne peut être inclus dans l'assiette de la rémunération.

### Assurance hospitalisation

Mme A. démontre assurément qu'elle a bénéficié d'une assurance hospitalisation à un tarif réduit (15,74€ par mois alors qu'elle devrait, à présent qu'elle n'est plus membre du personnel de Brussels Airlines, payer 135,39€ par mois pour bénéficier de la même couverture).

Néanmoins, elle ne démontre pas qu'il s'agit d'un avantage acquis en vertu du contrat.

En l'espèce, rien ne permet de penser que le bénéfice d'une assurance à prix réduit découlerait du contrat, du règlement de travail ou d'une convention collective de travail. Il s'agit d'une opportunité offerte par une compagnie d'assurances et relayée par Brussels

---

<sup>2</sup> Art. 20, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (dans sa version applicable au litige), qui renvoie à l'article 18, § 3, 10° de l'AR/CIR 92 (dans sa version applicable au litige).

Airlines afin que ses employés puissent, s'ils le souhaitent, la saisir à titre personnel et sans la moindre intervention de l'employeur, qui n'a servi que d'intermédiaire. Rien ne permet ainsi d'établir que le bénéfice de cette opportunité serait réservé à des travailleurs ayant p. ex. un contrat à durée indéterminée ou justifiant d'une certaine ancienneté ou qu'il serait fonction de certaines prestations ou réalisations professionnelles. Par ailleurs, l'employeur n'a en rien financé la couverture offerte par la compagnie d'assurances. Il n'a pas pris à sa charge une fraction de la prime (p. ex. la différence entre le prix actuellement réclamé à Mme A. et la somme qu'elle payait réellement lorsqu'elle était l'employée de Brussels Airlines). Si Mme A. a bénéficié d'un avantage, c'est au détriment de la compagnie d'assurances et non de son employeur. Il ne s'agit pas de la contrepartie de son travail.

Ce poste ne peut en conséquence être inclus dans la rémunération servant de base au calcul des diverses indemnités dues.

#### Désactivation de la carte essence

Le contexte de cette réclamation est le suivant : Brussels Airlines a autorisé Mme A. à continuer à utiliser sa voiture de société durant 3 mois après son licenciement (licenciée le 26 septembre 2016, elle n'a dû la restituer que le 4 janvier 2017. L'arrêt interlocutoire du 14 septembre 2020 a déjà estimé la valeur de cet avantage, carte d'essence comprise, à 400€ par mois, mais n'a pas tranché la question de savoir si durant ces 3 mois, Mme A. a continué à bénéficier de la carte essence, estimée par Mme A. à un avantage de 100€ par mois. Mme A. soutient en effet que, si elle a pu conserver la voiture, elle a été privée de la carte essence à dater de son licenciement.

La question est donc de savoir si le montant qui doit être retranché de l'indemnité compensatoire de préavis due à Mme A. est de 3 x 400€ ou de 3 x 300€.

Brussels Airlines, explicitement invitée par l'arrêt interlocutoire à vérifier si le bénéfice de la carte d'essence avait ou non été supprimé dès la convention du 29 septembre 2016 ou seulement lors de la remise de la voiture, n'apporte aucun renseignement à cet égard alors que sa comptabilité doit nécessairement permettre de déterminer jusque quand des frais d'essence ont été admis au bénéfice de Mme A. Ce silence ne peut être retenu comme un indice de bonne foi à cet égard.

Mme A., quant à elle, se prévaut de son exemplaire de la convention du 29 septembre 2016 (signée par un représentant de l'employeur qui s'est donc engagé à son égard) qui prévoyait,

outre le bénéfice de la voiture jusqu'au 10 octobre 2016 (période manifestement prolongée par la suite) que Mme A. ne bénéficierait plus d'une carte essence (point 2).

Cette convention, opposable à Brussels Airlines, n'étant contredite par aucun autre élément, il y a lieu de considérer que la carte essence a été désactivée dès septembre 2016. Le montant à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis ne peut s'élever qu'à 900 € et non 1.200€.

### Billets d'avion à prix réduit

Il n'est pas contesté que durant les 12 mois ayant précédé son licenciement, Mme A. a bénéficié à plusieurs reprises de billets d'avion à des prix très avantageux, qui lui ont permis une économie de pas moins de 42.658,26€ par rapport au prix du marché.

La question est de savoir s'il s'agit là d'un avantage acquis *en vertu* du contrat de travail ou à *l'occasion* du contrat, soit une libéralité qui n'engage pas l'employeur.

Brussels Airlines fait valoir diverses polices relatives à l'octroi de billets à tarifs très avantageux, rédigées en langue anglaise (il s'agit des pièces 23 à 25 de son dossier), qui dès leur préambule ou leur article 1<sup>er</sup> insistent sur la circonstance que l'octroi desdits billets n'est pas un droit mais une gratification de l'employeur. La compagnie en déduit que l'économie réalisée relève d'une libéralité et non d'un élément de rémunération.

Mme A. quant à elle soutient que ces polices sont nulles pour avoir été rédigées en anglais.

L'arrêt interlocutoire a examiné la question sous deux angles.

Le premier est le décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements (en effet, il n'est pas contesté que l'employeur a son siège d'exploitation en région de langue néerlandaise). L'arrêt a relevé que les parties s'opposaient sur le caractère transfrontalier du contrat de travail de Mme A., étant entendu qu'à l'estimer établi, ce caractère transfrontalier ferait obstacle à la sanction de nullité que le décret attache en son article 10.

L'arrêt ne s'est pas prononcé sur la question du caractère transfrontalier du contrat de travail et a invité les parties à examiner la question sous un deuxième angle, celui de l'article 129 de la Constitution, de l'article 48 des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative et de l'arrêté royal du 10 octobre 1978 fixant les mesures

particulières en vue de régler l'application des lois sur l'emploi des langues coordonnées le 18 juillet 1966 à la Sabena.

En vertu de l'article 129 de la Constitution, les Communautés sont compétentes pour régler, par décret, l'emploi des langues pour les relations sociales entre les employeurs et leur personnel, ainsi que les actes et documents des entreprises imposés par les lois et les règlements. Ces décrets ont force de loi respectivement dans la région de langue française et dans la région de langue néerlandaise, sous réserve de certaines exceptions dont aucune n'est rencontrée en l'espèce.

La Cour considère en effet que l'exception en vertu de laquelle les communautés ne seraient pas compétentes pour « les services dont l'activité s'étend au-delà de la région linguistique dans laquelle ils sont établis », si elle trouvait à s'appliquer à feu la Sabena<sup>3</sup>, société anonyme dont il est de notoriété publique qu'elle était historiquement contrôlée par l'Etat<sup>4</sup> et une émanation de celui-ci, ne peut viser une simple société privée tel que Brussels Airlines, sans quoi n'importe quelle entreprise privée qui vend ses produits ou ses services au-delà de sa région linguistique serait exclue du champ d'application des décrets communautaire.

La Communauté flamande a fait usage de cette possibilité de régler l'emploi des langues pour les relations sociales en adoptant le décret précité du 19 juillet 1973, improprement appelé décret de septembre en raison de sa publication le 6 septembre 1973.

Dès lors que Brussels Airlines ne rentre pas dans le champ d'application de l'exception prévue à l'article 129, §2, 2<sup>ème</sup> tiret, de la Constitution, il n'y a aucun motif de ne pas appliquer ce décret flamand en l'espèce et de lui préférer les lois coordonnées du 18 juillet 1966.

---

<sup>3</sup> Cass., 26 mars 1984, *Chron. D.S.* 1985, p. 40 ; [www.juportal.be](http://www.juportal.be) (sommaire en néerlandais).

<sup>4</sup> A titre d'illustration, voy. p. ex. la loi du 23 juin 1960 autorisant la SABENA à modifier ses statuts. L'annexe à cette loi renferme l'article 11 des statuts de l'époque, aux termes duquel la Société est administrée par un conseil composé de quinze membres associés ou non, dont les deux tiers au moins sont de nationalité belge, nommés pour un terme qui ne peut excéder six ans, par l'assemblée générale des actionnaires et toujours révocables par elle. Six administrateurs sont nommés par l'assemblée sur proposition du Ministre ayant l'Aéronautique dans ses attributions; deux sur celle du Ministre des Finances; un sur celle du Ministre des Affaires Etrangères et du Commerce Extérieur; quatre sur celle du Ministre du Congo Belge et du Ruanda-Urundi. Deux administrateurs sont nommés par l'assemblée sur proposition des actionnaires autres que l'Etat belge, le Congo Belge et le Ruanda-Urundi. Le Ministre ayant l'Aéronautique dans ses attributions participe, s'il le désire, aux réunions du Conseil et du Comité permanent.

Il en découle que la SABENA était sous contrôle étatique direct et rentrait dans le champ d'application de l'article 1, § 1<sup>er</sup>, 1° ou 2° des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative. Voy. C. trav. Bruxelles (nlds), 14 novembre 2014, [www.terralaboris.be](http://www.terralaboris.be).

En effet, sans préjudice de ladite exception, les lois coordonnées ne trouvent à s'appliquer en matière de relations sociales qu'aux entreprises dont le siège d'exploitation est sis dans :

- Les six communes périphériques dans lesquelles des facilités linguistiques sont reconnues aux habitants francophones
- Les communes de la frontière linguistique situées en région de langue française, dans lesquelles des facilités linguistiques sont reconnues aux habitants néerlandophones
- Les communes de la frontière linguistique situées en région de langue néerlandaise, dans lesquelles des facilités linguistiques sont reconnues aux habitants francophones
- Les communes malmédiennes dans lesquelles des facilités linguistiques sont reconnues aux habitants germanophones
- Les 9 communes de la région de langue allemande<sup>5</sup>.

Aucune de ces hypothèses n'est rencontrée en l'espèce.

Dès lors que la Sabena, en son temps, n'était pas soumise à la compétence des Communautés en matière d'emploi des langues en vertu de l'article 129, § 2, 2<sup>ème</sup> tiret, de la Constitution, il est cohérent de soutenir que l'article 48 desdites lois (qui autorise le Roi à prendre des mesures particulières en vue de régler l'application des lois coordonnées aux entreprises de transport aérien international) trouvait à s'appliquer à elle, à l'exclusion du décret de septembre. Tel n'est pas le cas de Brussels Airlines, qui ne rentre pas dans le champ d'application de l'exception prévue à l'article 129, § 2, 2<sup>o</sup> tiret précité, et il n'est pas surprenant que le Roi n'ait pas pris de mesures particulières en faveur de cette société privée. En tout état de cause, l'arrêté royal du 10 octobre 1978 fixant les mesures particulières en vue de régler l'application des lois sur l'emploi des langues coordonnées le 18 juillet 1966 à la Sabena est étranger au litige, qui concerne une autre personne juridique (Brussels Airlines) en qualité d'employeur.

En conclusion, il y a lieu d'appliquer le décret du 19 juillet 1973, et de relever que la situation de Mme A. ne présente aucun élément d'extranéité qui justifierait d'appliquer des dispositions relatives aux relations de travail transnationales. Mme A. est domiciliée en Belgique, n'a pas fait usage de son droit à la libre circulation et ne relève pas de la libre circulation des travailleurs en vertu d'un traité international ou supranational. Le simple fait

---

<sup>5</sup> En ce sens : F. GOSELIN, « L'emploi des langues dans les relations sociales », in *La rupture du contrat de travail : entre harmonisation et discrimination*, Série 'Collection du Jeune Barreau de Mons', Anthemis, Limal, 2015, pp. 29-30.

que son employeur porte un nom qui suppose le caractère transfrontalier de ses activités, qu'il s'agisse d'une entreprise de transport aérien international et qu'elle ait été amenée à se rendre à l'étranger pour des raisons professionnelles est insuffisant pour arriver à la conclusion contraire. Il est vain de spéculer sur la potentielle entrave injustifiée à la libre circulation d'autres éventuels travailleurs.

En vertu de l'article 5, § 1er du décret de septembre, dans le cas présent, la langue à utiliser pour les relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi que pour les actes et documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements et pour tous les documents destinés à leur personnel, est le néerlandais.

Les documents (« *policy* ») dont se prévaut l'employeur devaient nécessairement être rédigés en néerlandais.

En vertu de l'article 10, alinéa 1<sup>er</sup> du même décret, la Cour en constate la nullité. En conséquence, les différentes polices déposées par Brussels Airlines sont nulles et la Cour ne peut les prendre en considération pour déterminer la volonté des parties. En application de l'article 10, alinéa 3, elle en ordonne le remplacement d'office.

En raison de cette nullité, il ne découle d'aucun élément du dossier que la Cour peut prendre en considération que l'octroi de billets gratuits serait une simple libéralité ou gratification de l'employeur.

Mme A., pour sa part, démontre au moyen d'un dossier fort étayé qu'il s'agit d'un usage bien ancré depuis l'époque de feu la Sabena (plusieurs articles du journal d'entreprise « Notre Sabena » parlent à plusieurs années d'intervalle du « droit » des employés à des billets de faveur et du volume énorme de billets que cela représentait). Il s'en déduit qu'il s'agissait d'un usage stable, constant et général, qui a manifestement perduré au fil des reprises et jusque sous son employeur actuel, puisqu'il n'est pas contesté qu'elle a pu, au cours des 12 mois précédent son licenciement, réaliser une économie de plusieurs dizaines de milliers d'euros.

L'arrêt du 14 septembre 2020 a établi le principe selon lequel l'octroi de billets d'avion à tarif avantageux peut constituer un avantage acquis en vertu du contrat de travail si le travailleur a effectivement saisi la chance d'en bénéficier.

Mme A. a de toute évidence su saisir cette chance.

Il est manifeste que Mme A. a pu bénéficier de ces billets de faveur, délivrés par son employeur, uniquement parce qu'elle était membre de la compagnie. Il n'est pas contesté

qu'un tiers qui s'adresserait au bureau *ad hoc* de Brussels Airlines en demandant des billets à des tarifs aussi réduits se verrait opposer une ferme fin de non-recevoir. Il ne s'agit pas non plus d'avantages simplement perçus à l'occasion du contrat de travail. La persistance de cet usage historiquement ancré, auquel Brussels Airlines n'a pas entendu mettre fin alors qu'elle en avait le pouvoir, mais qu'elle a uniquement entendu encadrer (en fixant des catégories et des limites), convainc la Cour que tant Brussels Airlines que Mme A. considéraient ce privilège de voler à des tarifs défiant toute concurrence comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail et non comme une simple gratification.

Peu importe à cet égard qu'il y ait lieu de tenir compte d'un contingentement de certains types de billets, admis par Mme A. - au contraire : l'existence de règles et de limites par type de billet afin de satisfaire tout le monde dans les limites du raisonnable démontre bien qu'au sein desdites limites, les salariés pouvaient partir de l'idée qu'ils obtiendraient les titres de transport convoités. De même, le risque de perdre le bénéfice de la place en cas d'overbooking (cas apparemment inexistant dans la pratique puisque Mme A. pouvait par sa fonction vérifier le taux de remplissage des vols), ou encore le fait que les employés bénéficiant d'un tel billet n'étaient pas prioritaires (hypothèse peu pertinente pour la même raison) ne modifient pas cette analyse.

La Cour est convaincue que le bénéfice des billets dans le respect de ces conditions était la contrepartie de ses prestations de travail en exécution du contrat de travail pour Brussels Airlines. Il s'agit bien d'un avantage en vertu du contrat de travail et non à l'occasion du contrat de travail.

Le montant de son économie, non contesté par l'employeur, soit 42.658,26€, doit être inclus dans la rémunération de référence pour le calcul des indemnités dues.

#### *Rémunération de référence – grand total*

A présent que toutes les contestations ont été tranchées, il convient de faire le total de la rémunération annuelle brute.

Les parties s'accordent sur les postes suivants :

Rémunération fixe :	59.203,43€
Bonus :	7.125,03€
Usage privé du GSM :	480€

---

Usage privé de l'ADSL :	776,88€
Usage privé de la voiture de société :	4.800€
Quote-part de l'employeur dans les chèques repas :	1.134,21€
Ecochèques :	100€
Quote-part de l'employeur dans l'assurance-groupe :	4.554,04€
Frais forfaitaires :	2.082,36€
Prime pouvoir d'achat :	196,63€

---

75.126,38€

Mme A. a ajouté le pécule sur la rémunération variable à hauteur de 1.116,49€, qui doit être inclus dans le calcul, ce qui porte le total à 76.242,87€.

Concernant les points litigieux tranchés par le présent arrêt, il y a lieu de rejeter le poste lié à l'usage privé de l'ordinateur et le poste de l'assurance hospitalisation.

Par contre, l'avantage financier lié aux billets d'avion doit être inclus à hauteur de 42.658,26€. Le grand total de la rémunération de référence annuelle brute s'élève donc à **118.901,13€**.

#### *Détermination des indemnités*

L'indemnité compensatoire de préavis de Mme A. s'élève à 30 mois et 12 semaines de rémunération, soit  $(118.901,13\text{€}/12 \times 30 = 297.252,83\text{€})$  et  $(118.901,13\text{€}/52 \times 12 = 27.438,72\text{€}) = 324.691,55\text{€}$  bruts.

Il y a lieu de condamner Brussels Airlines à verser à Mme A. au titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 324.691,55€ bruts, sous déduction de 900€ en raison de la poursuite de l'utilisation de la voiture durant 3 mois, de 198.070,74€ bruts payés suite au licenciement et de 19.943,92€ cantonnés dans le cadre de l'exécution du jugement entrepris, le tout sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur la somme de 106.667,89€ depuis le 29 septembre 2016.

L'indemnité d'éviction de Mme A. en vertu de sa qualité de représentant de commerce s'élève compte tenu de son ancienneté à 9 mois de rémunération de référence. Brussels Airlines doit être condamnée à lui verser à ce titre la somme de (118.901,13€/12 x 9 =) 89.175,85€ bruts, sous déduction de la somme de 60.206,80€ payée dans le cadre du cantonnement, le tout sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur la somme de 28.969,05€ depuis le 29 septembre 2016.

L'indemnité de protection de Mme A. en raison de son crédit-temps (CCT n° 103) s'élève à 6 mois de rémunération de référence. Brussels Airlines doit être condamnée à lui verser à ce titre la somme de (118.901,13€/2 =) 59.450,57€ bruts, sous déduction de la somme de 40.137,85€ payée dans le cadre du cantonnement, le tout sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur la somme de 19.312,72€ depuis le 29 septembre 2016.

Pour autant que de besoin, la Cour précise que les sommes cantonnées et les intérêts produits doivent revenir à Mme A.

Considérant l'argumentation qui précède, tous les autres moyens invoqués sont non pertinents pour la solution du litige.

### **III.3. Les dépens**

Il y a lieu de condamner la société employeuse aux dépens d'appel, conformément à l'article 1017, alinéa 1er du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de trois éléments :

- Les frais de mise au rôle
- L'indemnité de procédure
- La contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

C'est à bon droit que le premier juge a mis frais de mise au rôle (300€ en première instance) à charge de Brussels Airlines.

Concernant l'indemnité de procédure, il convient de constater que l'action est évaluable en argent et se situe dans la tranche entre 250.000€ et 500.000€

En application de l'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 et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1er à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat, l'indemnité de procédure devait au moment où les conclusions ont été rédigées liquidée à 8.400€. C'est ce montant qui est réclamé et qui sera accordé, tant en première instance qu'en appel.

Enfin, en vertu de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens. Elle n'était pas d'application devant les premiers juges mais a été versée par Brussels Airlines en degré d'appel et doit lui être délaissée.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR,**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

- Les appels principal et incident ayant été déclaré recevables, dit l'appel principal de Brussels Airlines non fondé et l'appel incident de Mme A. largement fondé
- Condamne Brussels Airlines à verser à Mme A. au titre d'indemnité compensatoire de préavis la somme de 324.691,55€ bruts, sous déduction de 900€ en raison de la poursuite de l'utilisation de la voiture durant 3 mois, de 198.070,74€ bruts payés suite au licenciement et de 19.943,92€ cantonnés dans le cadre de l'exécution du jugement entrepris, le tout sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur la somme de 106.667,89€ depuis le 29 septembre 2016.

- Condamne Brussels Airlines à verser à Mme A. au titre d'indemnité d'éviction en sa qualité de représentante de commerce la somme de 89.175,85€ bruts, sous déduction de la somme de 60.206,80€ payée dans le cadre du cantonnement, le tout sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur la somme de 28.969,05€ depuis le 29 septembre 2016
- Condamne Brussels Airlines à verser à Mme A. au titre d'indemnité de protection de Mme A. en raison de son crédit-temps la somme de 59.450,57€ bruts, sous déduction de la somme de 40.137,85€ payée dans le cadre du cantonnement, le tout sous déduction des éventuelles retenues sociales et fiscales et à majorer des intérêts au taux légal sur la somme de 19.312,72€ depuis le 29 septembre 2016
- Ordonne en application de l'article 10, alinéa 3, du décret de la Communauté flamande du 19 juillet 1973 réglant l'emploi des langues en matière de relations sociales entre employeurs et travailleurs, ainsi qu'en matière d'actes et de documents d'entreprise prescrits par la loi et les règlements, le remplacement d'office des documents en anglais dont elle a constaté la nullité (il s'agit des pièces 23 à 25 de Brussels Airlines)
- Condamne Brussels Airlines aux dépens, soit les frais de mise au rôle de première instance de 300€, deux fois (une fois par instance) l'indemnité de procédure de 8.400€ et lui délaisse contribution de 20€ au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne en degré d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Madame, Messieurs

, Conseillère faisant fonction de Présidente,  
, Conseiller social au titre d'employeur,  
, Conseiller social au titre d'employé,  
qui ont participé aux débats de la cause,  
assistés de , greffier,

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

la Présidente,

ET PRONONCÉ, en langue française et en audience publique de la Chambre 3-A de la Cour du travail de Liège, division Liège, siégeant en vacation en l'annexe sud du Palais de Justice de Liège, place Saint-Lambert, 30, à Liège, **le 13 août 2021**,

par Madame \_\_\_\_\_, Conseillère faisant fonction de Présidente,

assistée de \_\_\_\_\_, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

la Présidente,