



Chambre 3
Numéro de rôle 2017/AM/109
ROYAL EXCEL MOUSCRON SCRL / M. D. G. A.
Numéro de répertoire 2018/
Arrêt contradictoire, définitif

COUR DU TRAVAIL DE MONS

ARRET

**Audience publique du
13 février 2018**

Contrat de travail – Sportif rémunéré – Joueur de football.
Article 578 du Code judiciaire

EN CAUSE DE :

La SCRL ROYAL EXCEL MOUSCRON,

Appelante au principal, intimée sur incident, comparaisant par son conseil Maître Detournay, avocat à Mouscron ;

CONTRE :

M.D.G.A., domicilié .

Intimé au principal, appelant sur incident, comparaisant par son conseil Maître Xhayet loco Maître Maeschalck, avocat à Dilbeek ;

La cour du travail, après en avoir délibéré, rend ce jour l'arrêt suivant :

Vu les pièces de la procédure, et notamment :

- la requête d'appel déposée au greffe de la cour le 29 mars 2017, dirigée contre le jugement contradictoire prononcé le 17 mars 2017 par le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron ;
- l'ordonnance de mise en état consensuelle prise le 25 avril 2017 en application de l'article 747, § 1^{er}, du Code judiciaire ;
- les conclusions des parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les conseils des parties en leurs plaidoiries à l'audience publique du 9 janvier 2018 ;

FAITS ET ELEMENTS DE LA PROCEDURE

M. M.D.G.A. a été engagé par le ROYAL EXCEL MOUSCRON dans le cadre d'un contrat de travail de sportif rémunéré conclu pour deux saisons, soit pour une durée déterminée du 28 août 2015 au 30 juin 2017.

L'article 10 du contrat prévoit que le club paie au joueur une rémunération composée d'un salaire fixe, de diverses primes et autres avantages contractuels en nature.

L'article 11 précise les indemnités contractuelles : 1. indemnité mensuelle fixe : 11.000 € bruts ; 2. Indemnités variables : primes de matches ; 3. Prime de fidélité ; 4. Allocations voiture et logement ; 5. Cotisations patronales ; 7. Prime de signature : prime de 69.000 € bruts pour chacune des deux saisons, payables en deux échéances, en septembre et février de chaque année.

En date du 1^{er} février 2016, un contrat de transfert temporaire a été conclu entre d'une part, le ROYAL EXCEL MOUSCRON et le GRUPO DESPORTIVO DE CHAVES – FUTEBOL SAD et d'autre part, M. M.D.G.A.. Ce contrat prévoit que le ROYAL EXCEL MOUSCRON cède gratuitement et temporairement au GRUPO DESPORTIVO DE CHAVES – FUTEBOL SAD les droits sportifs inclus dans le contrat de travail de sportif rémunéré, avec effet immédiat jusqu'au 30 juin 2016 inclus.

A la même date du 1^{er} février 2016 un addendum au contrat de travail du sportif rémunéré a été signé par le ROYAL EXCEL MOUSCRON et M. M.D.G.A., prévoyant notamment en son article 3 : « En contrepartie de son départ temporaire et vu la gratuité du « prêt », le joueur renonce irrévocablement, définitivement et sans condition : d'une part, à la seconde tranche de la prime de signature (soit, un montant de 34.500,00 € bruts) de la saison 2015/2016 telle que mentionnée à l'article 11 point 7 du contrat de travail ; d'autre part, à l'avantage en nature « LOGEMENT » et à celui « VOITURE » durant la période de mise à disposition (soit entre le 1^{er} février 2016 et le 30 juin 2016) ».

Le ROYAL EXCEL MOUSCRON a mis fin au contrat de travail par lettre recommandée du 31 mars 2016 libellée comme suit :

« Par la présente, nous regrettons de mettre fin avec effet immédiat au contrat de sportif rémunéré conclu le 28 août 2015.

Comme vous le savez, en dépit d'avoir recherché toute solution sportive et transactionnelle avec vous dans le cadre de notre collaboration de travail, vous n'avez jamais voulu marquer votre accord.

Par conséquent, nous vous indemniserons conformément aux dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, ce qui correspond à une

indemnité de rupture compensatoire de préavis à concurrence de 6 mois de rémunération.

Nous avons pris langue avec notre secrétariat social pour vous transmettre le plus vite les documents sociaux.

La présente vous est adressée par courriel et par recommandé ».

M. M.D.G.A. a contesté immédiatement la rupture anticipée moyennant le paiement d'une indemnité de 6 mois, ce dont a pris acte le ROYAL EXCEL MOUSCRON par lettre du 1^{er} avril 2016.

Par exploit du 8 avril 2016, le ROYAL EXCEL MOUSCRON a cité M. M.D.G.A. à comparaître devant le tribunal du travail du Hainaut, division de Mouscron. La demande, telle que précisée en cours d'instance, avait pour objet d'entendre dire pour droit que seules les dispositions de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré (articles 4, § 4 et 5, § 2) s'appliquent au litige et que le ROYAL EXCEL MOUSCRON doit par conséquent à M. M.D.G.A. une indemnité de rupture équivalente à 6 mois de rémunération (il est indiqué que cette indemnité, soit 132.070 € bruts a été effectivement payée). Il était également demandé de dire que le ROYAL EXCEL MOUSCRON doit s'acquitter d'un reliquat de 854 € bruts (partie de la rémunération variable des jours fériés).

Par conclusions prises le 22 septembre 2016, M. M.D.G.A. a introduit une demande reconventionnelle ayant pour objet la condamnation du ROYAL EXCEL MOUSCRON au paiement de :

- la somme de 365.193,25 € au titre d'indemnité de rupture ;
- la somme de 1.584,50 € au titre de rémunération de jours fériés ;
- la somme de 34.500 € au titre de prime de signature ;
- la somme de 963,43 € dans le fonds d'assurance-groupe (FEDERALE).

M. M.D.G.A. sollicitait également la condamnation du ROYAL EXCEL MOUSCRON à délivrer les « documents sociaux adéquats » sous peine d'une astreinte de 50 € par jour et par document manquant.

Par le jugement entrepris du 17 mars 2017, le premier juge a :

- dit pour droit que l'indemnité de rupture due par le ROYAL EXCEL MOUSCRON devait correspondre à 15 mois de rémunération ;
- condamné le ROYAL EXCEL MOUSCRON à payer à M. M.D.G.A. la somme brute de 288.269,88 € au titre d'indemnité de rupture dont à déduire les montants déjà payés à ce titre, ainsi que la somme brute de 894,50 € au titre

d'arriérés de rémunération des jours fériés, le tout à majorer des intérêts au taux légal à la date de l'exigibilité jusqu'au parfait paiement ;

- condamné le ROYAL EXCEL MOUSCRON à payer la somme de 963,43 € en faveur de M. M.D.G.A. dans le fonds d'assurance-groupe FEDERALE ;
- délaissé au ROYAL EXCEL MOUSCRON ses frais de citation et condamné celui-ci à payer à M. M.D.G.A. l'indemnité de procédure réduite à 6.000 €.

Le jugement a été déclaré exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie.

OBJET DES APPELS

Le ROYAL EXCEL MOUSCRON demande à la cour de réformer le jugement entrepris et en conséquence de :

- dire pour droit que seules les dispositions (articles 4 § 4 et 5 § 2) de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré s'appliquent et déterminent l'indemnité de rupture due à M. M.D.G.A. (et donc, en écartant l'arrêté royal fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2, de la loi précitée) ;
- dire que l'indemnité de rupture due à M. M.D.G.A. équivaut à 6 mois de rémunération (en cours) et constater que le ROYAL EXCEL MOUSCRON s'est effectivement acquitté de cette indemnité par le paiement de la somme brute de 132.070 € ;
- condamner M. M.D.G.A. au paiement des frais de citation et des indemnités de procédure et d'appel fixées à 12.000 € (2 X 6.000 €).

M. M.D.G.A. conclut à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne la prime de signature et la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de rupture. C'est l'objet de son appel incident. Il demande à la cour de condamner le ROYAL EXCEL MOUSCRON à lui payer la somme de 371.193,30 € au titre d'indemnité de rupture et la somme de 34.500 € au titre de prime de signature, le tout à majorer des intérêts légaux, compensatoires et judiciaires, ainsi que les frais et dépens des deux instances liquidés à 12.000 €. En ordre subsidiaire il sollicite que lui soit accordée avant dire droit la possibilité de produire aux débats son contrat avec CHAVES – après traduction – ainsi que l'entretien téléphonique enregistré du 16 janvier 2016 avec monsieur H.P., à l'époque directeur sportif du ROYAL EXCEL MOUSCRON.

DECISION

Recevabilité

L'appel principal, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

L'appel incident, introduit conformément aux articles 1054 et 1056 du Code judiciaire, est recevable.

Fondement

Saisine de la cour

Si, aux termes de l'article 1068, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire, tout appel d'un jugement définitif ou avant dire droit saisi du fond du litige le juge d'appel, ce sont toutefois toujours les parties elles-mêmes qui, par l'appel principal ou incident, fixent les limites dans lesquelles le juge d'appel doit statuer sur les contestations dont le premier juge a été saisi.

Le jugement du 17 mars 2017 n'a pas été entrepris en ce qu'il a condamné le ROYAL EXCEL MOUSCRON au paiement de la somme brute de 894,50 € au titre d'arriérés de rémunération des jours fériés et de la somme de 963,43 € en faveur de M. M.D.G.A. dans le fonds d'assurance-groupe FEDERALE.

Prime de signature

1. L'article 11, 7^o, du contrat de travail de sportif rémunéré conclu le 28 août 2015 prévoit l'octroi d'une prime de signature selon les modalités suivantes : pour la saison 2015/2016, une prime à la signature de 69.000 € bruts sera versée au joueur et payée selon les échéances suivantes : courant septembre 2015 : 34.500 € bruts et courant février 2016 : 34.500 € bruts ; pour la saison 2016/2017, une prime à la signature de 69.000 € bruts sera versée au joueur, et payée selon les échéances suivantes : courant septembre 2016 : 34.500 € bruts et courant février 2017 : 34.500 € bruts.

2. Le ROYAL EXCEL MOUSCRON s'oppose au paiement de la seconde tranche de la prime de signature due pour la saison 2015/2016 dans la mesure où M. M.D.G.A. y a renoncé par la convention signée le 1^{er} février 2016, intitulée « addendum au contrat de travail de sportif rémunéré ».

3. Cette convention prévoit notamment :

Article 1

Les parties reconnaissent que le présent addendum constitue une transaction au sens de l'article 2044 CC, dans lequel elles souhaitent, par concessions réciproques, déterminer les modalités liées à la période de disposition du joueur auprès du club DESPORTIVO DE CHAVES.

Article 2

Le club s'engage :

A payer (mensuellement) le salaire fixe déterminé à l'article 11 point 1 du contrat de travail pendant la mise à disposition

ET

A payer le pécule de vacances conformément à la CCT du 7 juin 2006 relative aux péculés de vacances des joueurs de football (en même temps que le paiement du salaire du mois de mai 2016)

ET

A payer les cotisations patronales à l'assurance de groupe sur le salaire fixe visé ci-dessus.

Article 3

En contrepartie de son départ temporaire et vu la gratuité du « prêt », le joueur renonce irrévocablement, définitivement et sans condition à :

D'une part, la seconde tranche de la prime de signature (soit, un montant de 34.500 € bruts) de la saison 2015/2016 telle que mentionnée à l'article 11 point 7 du contrat de travail

D'autre part, l'avantage en nature 'LOGEMENT » et à celui « VOITURE » durant la période de mise à disposition (soit, entre le 1^{er} février 2016 et le 30 juin 2016).

Article 4

A l'issue de la période de mise à disposition, soit, à partir du 1^{er} juillet 2016, le joueur réintégrera le club et les parties respecteront les termes et conditions du contrat de sportif rémunéré tel que conclu le 28 août 2015.

4. Contre toute attente, alors que M. M.D.G.A. est censé être à la disposition du club portugais depuis le 1^{er} février 2016, le ROYAL EXCEL MOUSCRON met fin au contrat avec

effet immédiat à la date du 31 mars 2016, au motif que « *Comme vous le savez, en dépit d'avoir recherché toute solution sportive et transactionnelle avec vous dans le cadre de notre collaboration de travail, vous n'avez jamais voulu marquer votre accord* ». Le motif invoqué est pour le moins surprenant dans la mesure où précisément le ROYAL EXCEL MOUSCRON invoque la « transaction » conclue le 1^{er} février 2016 et la renonciation par M. M.D.G.A. à certains avantages en contrepartie de son transfert gratuit au club GRUPO DESPORTIVO DE CHAVES jusqu'au 30 juin 2016. Aucune autre explication n'a été donnée par la suite par le ROYAL EXCEL MOUSCRON.

5. De manière curieuse la convention du 1^{er} février 2016 est qualifiée de transaction au sens de l'article 2044 du Code civil. Cette disposition définit en son alinéa 1^{er} la transaction comme étant « un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître ».

Quoi qu'il en soit, il faut rappeler que, parmi d'autres dispositions du Code civil, l'article 1134 trouve également à s'appliquer à la transaction, ce qui implique les principes d'autonomie de la volonté des parties et d'exécution de bonne foi des conventions. Il en est de même des articles du Code civil qui régissent l'interprétation des conventions, et notamment de l'article 1156 qui stipule que toute convention doit être interprétée selon la commune intention des parties et sans s'arrêter au sens littéral des textes.

6. La convention du 1^{er} février 2016, justifiée par la mise à disposition temporaire du joueur auprès du club GRUPO DESPORTIVO DE CHAVES, prévoit d'une part la renonciation par M. M.D.G.A. à la deuxième tranche de la prime de signature afférente à la saison 2015/2016 et aux avantages voiture et logement, et d'autre part des obligations à charge du ROYAL EXCEL MOUSCRON, soit le paiement du salaire fixe, du pécule de vacances et des cotisations patronales à l'assurance-groupe durant la période de transfert, et également la réintégration de M. M.D.G.A. au 1^{er} juillet 2016 dans le respect des termes et conditions du contrat de sportif rémunéré conclu le 28 août 2015.

En mettant brusquement fin anticipativement au contrat de travail de sportif rémunéré avec effet au 31 mars 2016, le ROYAL EXCEL MOUSCRON a, au mépris de ses engagements, fait obstacle à la bonne exécution du contrat conclu le 1^{er} février 2016. La réintégration telle qu'elle était convenue à la date du 1^{er} juillet 2016 n'était plus possible. Par ailleurs M. M.D.G.A. indique en termes de conclusions que le salaire payé par le GRUPO DESPORTIVO DE CHAVES s'est élevé à environ 1.100 € nets par mois et que le ROYAL EXCEL MOUSCRON ne lui a versé que 5.500 €. Le ROYAL EXCEL MOUSCRON produit pour seules pièces le bulletin de paie relatif à l'indemnité de rupture et un extrait de compte BELFIUS faisant apparaître le paiement d'une somme de 3.349,94 € le 9 juin 2016 au titre de pécule de vacances et d'une somme de 5.770,40 € le 4 mai 2016 avec la mention « rémun M. 04/16 » et une mention manuscrite « avance rupture contrat ».

7. Il résulte de ce qui précède que le ROYAL EXCEL MOUSCRON n'est pas fondé à invoquer la renonciation de M. M.D.G.A. à la deuxième tranche de la prime de signature afférente à la saison 2015/2016.

L'appel incident est fondé sur ce point.

Indemnité de rupture

1. La loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré est applicable aux sportifs rémunérés et à certaines autres personnes désignées par le Roi, pour autant que la rémunération de ces sportifs ou de ces autres personnes excède le montant fixé conformément à l'article 2, § 1, de cette loi. La loi du 24 février 1978 contient un certain nombre de règles spécifiques, entre autres concernant la rupture du contrat et l'indemnité qui en découle, qui ne concernent que les sportifs rémunérés et les autres personnes qui tombent sous le champ d'application de cette loi. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est de manière subsidiaire applicable au contrat de travail du sportif rémunéré, pour ce qui concerne les aspects qui n'ont pas été réglementés par la loi du 24 février 1978.

2. Le contrat de sportif rémunéré conclu le 28 août 2015 prévoit en son article 21 que conformément aux dispositions légales, chaque partie qui met anticipativement fin au contrat est tenue au paiement d'une indemnité, laquelle est égale au montant du salaire restant dû jusqu'au terme du contrat avec, au maximum, le double de ce qui est stipulé en application de l'article 5, § 2, de la loi du 24 février 1978 (AR 20.09.2002).

3. L'article 4, alinéa 4, de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré dispose que si le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa dénonciation avant terme sans motif grave donne à la partie lésée le droit à une indemnité égale au montant de la rémunération restant due jusqu'à ce terme. Toutefois, cette indemnité ne peut excéder le double du montant de celle qui est prévue à l'alinéa 2 de l'article 5.

L'indemnité prévue à l'article 5, alinéa 2, est celle qui est due en cas de rupture d'un contrat de sportif rémunéré conclu pour une durée indéterminée : si le contrat est conclu sans indication de durée, la partie qui rompt l'engagement sans motif grave ou sans respecter les dispositions du 1^{er} alinéa du présent article est tenue de payer à l'autre partie une indemnité dont le montant sera fixé par le Roi sur avis de la commission paritaire nationale compétente. Le montant de cette indemnité est, à défaut d'arrêté royal, égal à la rémunération en cours correspondant aux rémunérations à échoir jusqu'à la fin de la saison sportive, un minimum de 25 p. c. de la rémunération étant dû.

4. L'arrêté royal du 20 septembre 2002 fixant le montant de l'indemnité visée à l'article 5, alinéa 2, de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, auquel fait référence le contrat du 28 août 2015, a été déclaré illégal pour n'avoir pas été soumis à l'avis préalable de la section de législation du Conseil d'Etat, en méconnaissance de la notion légale d'urgence. Il a été remplacé par l'arrêté royal du 13 juillet 2004, lequel a bien été précédé de la consultation de la section de législation du Conseil d'Etat. Cet arrêté royal était en vigueur tant au moment de la conclusion du contrat qu'au moment de la rupture de celui-ci.

L'article 1, 5°, de l'arrêté royal du 13 juillet 2004 prévoit, pour la tranche de rémunération perçue par M. M.D.G.A., le paiement d'une indemnité égale à la rémunération en cours, y compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant à 18 mois. En l'espèce, en application de l'article 21 du contrat de travail de sportif rémunéré et des articles 4 et 5 de la loi du 24 février 1978, le ROYAL EXCEL MOUSCRON est redevable d'une indemnité égale à la rémunération restant due jusqu'au terme du contrat, soit 15 mois, laquelle ne dépasse pas le double de l'indemnité visée à l'article 1, 5°, de l'arrêté royal du 13 juillet 2004

5. Le ROYAL EXCEL MOUSCRON fait valoir que la différence de traitement entre le régime indemnitaire découlant de l'arrêté royal du 13 juillet 2004 et celui établi par la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail (telle que modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que les mesures d'accompagnement), ne se justifie ni objectivement ni raisonnablement par rapport à l'objectif légitime poursuivi, ni ne constitue un moyen proportionné et s'avère par conséquent en contrariété avec les articles 10, 11 et 23 de la Constitution.

6. La règle de l'égalité des Belges devant la loi, contenue dans l'article 10 de la Constitution, et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés qui leur sont reconnus, contenue dans l'article 11 de la Constitution, impliquent que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise. Le principe d'égalité est également violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

7. Par « sportifs rémunérés », l'on entend les personnes qui s'engagent à se préparer ou à participer à une compétition ou à une exhibition sportive sous l'autorité d'une autre personne, moyennant une rémunération qui dépasse un certain montant. Ils constituent une catégorie professionnelle distincte et objectivable, pour laquelle le législateur a voulu créer un statut particulier par la loi du 24 février 1978 : présomption légale de

statut d'employé, interdiction des clauses de non-concurrence (sauf l'exception prévue à l'article 8, alinéa 2), interdiction d'une clause d'arbitrage prévue avant la naissance du litige, dérogation à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 en ce qui concerne le renouvellement des contrats à durée déterminée, rupture du contrat moyennant exclusivement paiement d'une indemnité, qui n'est pas fonction de l'ancienneté et pour laquelle l'employeur et le travailleur sont mis sur un pied d'égalité. Les sportifs professionnels doivent accomplir leur carrière sur une période particulièrement courte et à un jeune âge, sur un marché du travail où la situation standard est celle du contrat à durée déterminée.

Vu le constat d'une différence objective entre les sportifs rémunérés et les travailleurs soumis à la loi du 3 juillet 1978, le contrôle du respect du principe constitutionnel d'égalité peut s'arrêter là.

8. En tout état de cause, le régime des indemnités de rupture pour les sportifs rémunérés, en cas de dénonciation avant terme d'un contrat de travail à durée déterminée, est justifié par des objectifs légitimes, notamment la stabilité des équipes, une compétition sportive équilibrée, l'intégrité du sport et la protection des équipes contre le débauchage de joueurs.

Il est utile de noter que plusieurs propositions de loi ont été déposées en vue de modifier l'article 4, alinéa 4, de la loi du 24 février 1978, et de supprimer le plafond correspondant au double de l'indemnité due si le contrat en cause avait été conclu pour une durée indéterminée. Ainsi que le relève Olivier LEPRINCE (« *La loi du 24 février 1978: une approche classique, mais néanmoins originale du contrat de sportif rémunéré* », Dossier spécial in « Contrats de travail », Kluwer, 2006, p. 82) : « *L'exposé des motifs qui les précèdent révèle que ces initiatives visaient à protéger les clubs sportifs contre le débauchage de leurs sportifs rémunérés par d'autres employeurs plus fortunés. Il est identique pour les trois propositions : « (. . .) En effet, (la loi du 24 février 1978), en ses articles 4 et 5, permet à un joueur sous contrat à durée déterminée, de se libérer anticipativement de ses obligations moyennant le paiement d'une indemnité de résiliation plafonnée, laquelle fluctue entre trois mois minimum et 36 mois maximum de salaire brut. Cette facilité de désengagement, unique en Europe, expose nos clubs à la perte de joueurs évoluant en Belgique, entraînant un affaiblissement de toute l'activité économique belge liée à la pratique du sport (. . .) ».*

Jusqu'à ce jour, aucune de ces initiatives n'a abouti favorablement. A voir la régularité avec laquelle elles ont été menées, il ne peut cependant pas être exclu qu'elles reviennent à la surface dans un avenir proche

Il est à noter que les parlementaires à l'origine de ces propositions de loi ont veillé à leur conformité au droit européen ».

9. La cour considère qu'il n'y a pas lieu d'écarter l'application de l'arrêté royal du 13 juillet 2004.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point.

10. En vertu de l'article 39, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 1, 5^o, de l'arrêté royal du 13 juillet 2004, l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Compte tenu de ce qui a été décidé concernant la renonciation à la prime de signature, les avantages en nature « logement » et « voiture » doivent également être compris dans la rémunération de base servant au calcul de l'indemnité de rupture.

La rémunération de base s'élève à 296.954,64 €, soit :

- salaire fixe :	132.000 €
- primes :	17.528,52 €
- pécules de vacances :	12.350,04 €
- avantage logement :	9.000 €
- avantage voiture :	9.000 €
- prime de signature :	69.000 €
- assurance-groupe :	48.076,08 €.

L'indemnité de rupture correspondant à 15 mois de rémunération s'élève à la somme de 371.193,30 € bruts. La pièce n° 26 du dossier du ROYAL EXCEL MOUSCRON ne permet pas de situer avec certitude la date du paiement du montant net correspondant à 132.070,04 € bruts.

PAR CES MOTIFS

La cour du travail,

Statuant contradictoirement,

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

Reçoit les appels principal et incident ;

Dit l'appel principal non fondé et l'appel incident fondé ;

Réforme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné le ROYAL EXCEL MOUSCRON à payer à M. M.D.G.A. la somme de 288.269,88 € bruts au titre d'indemnité de rupture dont à déduire les montants déjà payés à ce titre et en ce qu'il a débouté M. M.D.G.A. de sa demande relative à la prime de signature ;

Condamne le ROYAL EXCEL MOUSCRON à payer à M. M.D.G.A. au titre d'indemnité de rupture la somme de 371.193,30 € bruts, dont à déduire les montants déjà payés à ce titre, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 31 mars 2016 ;

Condamne le ROYAL EXCEL MOUSCRON à payer à M. M.D.G.A. la somme de 34.500 € au titre de prime de signature, à majorer des intérêts au taux légal à dater du 1^{er} mars 2016 ;

Confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

Condamne le ROYAL EXCEL MOUSCRON à payer à M. M.D.G.A. les frais et dépens de l'instance d'appel liquidés par celui-ci à la somme de 6.000 € ;

Ainsi jugé par la 3^{ème} chambre de la cour du travail de Mons, composée de :

Joëlle BAUDART, président,
Jacques DE MOORTELE, conseiller social au titre d'employeur,
Thierry DELHOUX, conseiller social au titre de travailleur employé,

Assistés de :
Stéphan BARME, greffier,

qui en ont préalablement signé la minute.

et prononcé en langue française, à l'audience publique du 13 février 2018 par Joëlle BAUDART, président, avec l'assistance de Stéphan BARME, greffier.

