# Cour du Travail: Arrêt du 10 octobre 2006 (Bruxelles). RG 42.487

* Date : 10-10-2006
* Langue : Français
* Section : Jurisprudence
* Source : Justel F-20061010-8
* Numéro de rôle : 42.487

Rep.N°.
COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES
ARRET
AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 OCTOBRE 2006.
4ème chambre
Contrat d'emploi
Contradictoire
Réouverture des débats au 3 avril 2007 à 14h30
En cause de:
B. D.,
Appelante, représentée par Me Me Walckiers, avocat à Bruxelles;
Contre:
SA COVANCE CLINICAL AND PERIAPROVAL SERVICES, dont le siège social est établi à 1150 BRUXELLES, avenue de Tervueren, 271/275 ;
Intimée, représentée par Me Milde, avocat à Bruxelles ;
ó
ó ó
La Cour, après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :
Vu le Code judiciaire ;
Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
Vu la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail ;
Vu les pièces de la procédure légalement requises et notamment :
- la requête d'appel reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 28 décembre 2001, dirigée contre le jugement prononcé le par la 24e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles ;
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification ;
- les conclusions de la partie intimée reçues au greffe le 18 avril 2002 et ses conclusions de synthèse reçues le 31 janvier 2006 ;
- les conclusions de la partie appelante reçues le 19 septembre 2003, ses conclusions de synthèse du 27 février 2006 et ses secondes conclusions de synthèse reçues le 31 mai 2006.
Entendu les parties à l'audience publique du 2 mai 2006 et du 12 septembre 2006.
A l'audience du 12 septembre 2006, les parties ont plaidé la cause ab initio, le siège présent lors de la première audience n'ayant pu être réuni.
Vu les dossiers des parties déposés à l'audience.
I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.
I.1.
Madame D. B. a été engagée par la société G.H. BESSELAAR ASSOCIATES, aux Etats-Unis, le 1er juin 1989.
Elle a été mutée en Belgique à partir du 1er mars 1991.
Le 31 décembre 1992, elle a signé avec la société de droit belge G.H. BESSELAAR ASSOCIATES SA, devenue entre-temps COVANCE CLINICAL AND PERIAPPROVAL SERVICES SA (ci-après dénommée SA COVANCE), un contrat de travail d'employée prenant cours le 1er janvier 1993 pour une durée indéterminée.
Le 26 juin 2000, la société a notifié à Madame B. la résiliation de son contrat de travail, avec effet au 30 juin 2000 à 24 heures, moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à 21 mois de rémunération
I.2.
Le 9 novembre 2000, Madame B. a assigné la SA COVANCE devant le Tribunal du travail de Bruxelles. Elle postulait la condamnation de la société à lui payer :
- un complément d'indemnité compensatoire de préavis de 785.000 FB (19.459,64 EUR) nets, augmentés des intérêts légaux à dater du 26 juin 2000,
- des arriérés de pécules de vacances pour les années 1993 à 1999 augmentés des intérêts légaux à dater de la citation,
- l'adaptation du pécule de sortie à la modification de la rémunération annuelle de base, soit 68.310 FB (1.693,36 EUR) nets.
I.3.
Par le jugement attaqué du 23 octobre 2001, le Tribunal du travail de Bruxelles a :
- dit la demande recevable et partiellement fondée ;
- condamné la société défenderesse à payer à Madame B. un montant de 81.841 FB (2.028,79 EUR) au titre de complément de pécule de vacances de départ dû sur le bonus de 539.797 FB (13.381,21 EUR), montant à majorer des intérêts calculés à dater du 9 novembre 2000 sur le montant net correspondant ;
- sursis à statuer concernant la demande relative aux arriérés de pécules de vacances éventuellement dus sur les montants afférents à des « bonus » depuis 1993 en invitant les parties à produire les éléments susceptibles d'éclairer cette demande ;
- réservé les dépens.
II. OBJET DE L'APPEL.
II.1.
L'appel introduit par Madame B. tend à voir réformer le jugement du 23 octobre 2001 sauf en ce qu'il a décidé d'incorporer la valeur des bonus dans l'assiette du calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, du pécule de vacances et du pécule de sortie.
Aux termes de ses dernières conclusions de synthèse prises en degré d'appel, l'appelante demande à la Cour de condamner la société COVANCE :
1) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 2.594,13 EUR brut et de 19.521,60 EUR net ;
2) au paiement de dommages et intérêts ex delicto pour défaut de paiement complet des pécules de vacances pour les années 1993 à 2000, calculés en tenant compte des éléments rémunératoires suivants :
· indemnité forfaitaire mensuelle de frais : 929,60 EUR net par mois,
· usage privé d'un véhicule de société : 371,42 EUR brut par mois,
· chèques-repas : 963,81 EUR brut par an,
· primes d'assurance de groupe,
· bonus, primes de fin d'année et 14ème mois, tels qu'ils ressortent des comptes individuels annuels,
montants à faire calculer par le secrétariat social de l'employeur et à ses frais ;
3) à la rectification des pécules de vacances de départ, compte tenu des avantages rémunératoires repris sous 2) ;
4) au paiement des intérêts sur les montants nets jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à partir du 1er juillet 2005 ;
5) au paiement des dépens des deux instances.
II.2.
La partie intimée, demande à la Cour de confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté l'appelante, de le réformer en ce qu'il a condamné la SA COVANCE au paiement d'une somme de 2.028,79 EUR au titre de pécules de vacances complémentaires et de condamner l'appelante aux entiers dépens des deux instances.
III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR.
A. L'indemnité de congé : la rémunération en cours.
III.1. Les questions en litige.
III.1.1.
Les parties sont en désaccord sur la fixation de la rémunération servant à calculer l'indemnité de congé prévue à l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail.
La société a calculé l'indemnité compensatoire de préavis sur la base d'une rémunération annuelle brute de 174.606,56 EUR, se décomposant comme suit :
- salaire de base : 10.378,53 EUR x 13,90 144.261,69 EUR
- bonus 13.381,22 EUR
- chèques-repas 963,81 EUR
- assurance de groupe 13.025,12 EUR
- voiture de société 2.974,72 EUR
TOTAL : 174.606,56 EUR
Madame B. considère que la rémunération de base s'élève à 187,249,13 EUR.
La différence de calcul provient :
a) de l'évaluation de l'avantage en nature constitué par l'usage à des fins privées du véhicule de fonction mis à sa disposition : 4.462,08 EUR par an, suivant Madame B., au lieu des 2.974,72 EUR retenus par la société ;
b) de l'inclusion dans la rémunération de base d'une somme mensuelle nette de 929,60 EUR (37.500 FB).
III.2. L'évaluation de l'avantage voiture.
III.2.1.
Ainsi que rappelé récemment par la Cour du travail de Liège, l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées est un avantage acquis qui doit être évalué à concurrence de la valeur réelle de l'avantage et non de la valeur convenue ou déclarée fiscalement (Cour trav. Liège 12 mai 2005, J.T.T.,2006, p. 206).
L'évaluation doit être effectuée en prenant en considération l'avantage matériel que représente pour le travailleur le fait de disposer pour ses déplacements privés d'un véhicule qu'il n'a pas dû acheter ; le type de véhicule (« prestige» du véhicule) entre en considération dans cette évaluation.
L'avantage peut être évalué forfaitairement.
Lorsque le travailleur paie une quote-part personnelle, l'avantage acquis consiste dans la différence entre l'avantage que lui procure l'usage d'un véhicule de société et le montant de son intervention.
III.2.2.
Madame B. disposait à des fins privées d'un véhicule BMW 520 i et d'une carte d'essence.
Elle intervenait forfaitairement à concurrence de 123,53 EUR.
Suivant les décomptes de rémunération, la valeur convenue de cet avantage était de 123,52 EUR (4.983 FB).
Eu égard au type de véhicule et à l'intervention dans les frais de carburant, la Cour considère que la société a correctement évalué cet avantage à 371,42 EUR (15.000 FB), dont il convient de déduire l'intervention personnelle de Madame B., d'où un avantage rémunératoire de 247,89 EUR (10.000 FB).
Le jugement entrepris est donc confirmé sur ce point.
III.3. L'allocation forfaitaire mensuelle.
III.3.1.
Madame B. percevait une indemnité forfaitaire nette mensuelle de 37.500 FB (929,60 EUR).
Sur les fiches de rémunération et sur les comptes individuels, cette somme est qualifiée de « dépenses propres à l'employeur » (pièces n° 4 et n° 6 à 13 du dossier de la partie intimée).
Sur les attestations destinées à l'administration fiscale établies par ERNST & YOUNG pour l'exercice d'imposition 1999 (revenus de 1998) et pour l'exercice d'imposition 2000 (revenus de 1999), le montant de 450.000 FB(12 x 37.500 FB) est scindé en « indemnité de vie chère », à concurrence de 100.000 FB et « tax equalization » à concurrence de 350.000 FB (pièces n° 1a du dossier de la société intimée et n° 15 du dossier de la partie appelante).
Madame B. soutient, concernant l'indemnité de vie chère, qu'il s'agit d'une rémunération. Elle se réfère à l'arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 29 avril 1998 (J.T.T., 1998, p. 501), qui décide que l'indemnité payée à titre de supplément pour le coût de la vie « trouve sa cause dans le fait que le travailleur exécute son travail à l'étranger. Il s'agit d'un supplément de rémunération qui constitue un élément de la rémunération normale du travailleur due en contrepartie de l'exécution du contrat de travail telle que convenue. Le supplément visé tend à assurer au travailleur le même niveau de vie que celui qu'il connaissait (en Belgique), le coût de la vie étant plus élevé (en Italie). Il ne s'agit pas d'un remboursement de frais professionnels. Par cette pratique, le travailleur connaît un enrichissement en ne voyant pas son pouvoir d'achat diminué en raison de l'inflation ou d'un coût de la vie plus élevé. ».
Concernant la « tax equalization », l'appelante applique le même raisonnement : il s'agit d'une indemnité destinée à neutraliser le surcroît d'impôts sur les revenus résultant de l'occupation à l'étranger et dès lors cette indemnité doit être prise en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.
L'appelante ajoute que l'indemnité forfaitaire mensuelle ne constitue pas un remboursement de frais. En effet, les frais qu'elle exposait réellement donnaient lieu à l'établissement de notes de frais et à remboursement ultérieur par l'employeur. Ces notes de frais remboursées par l'employeur étaient très élevées (+ ou - 2.140.000 FB par an), en sorte que l'on peut considérer qu'elles couvraient l'entièreté des frais réels exposés pour les besoins du service.
III.3.2.
La société intimée soutient que c'est en raison de statut d'expatriée que Madame B. a pu bénéficier du régime de la circulaire fiscale Ci R.H. 624/328.294. C'est dans ce contexte qu'elle a perçu une indemnité non taxable limitée à un maximum de 450.000 FB (11.155,21 EUR).
En conséquence, cette somme ne représente pas, selon elle, un avantage rémunératoire : il s'agit de remboursement au travailleur de nationalité étrangère de dépenses propres à l'employeur provoquées par les prestations de travail en pays étranger.
III.3.3.
La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne donne aucune définition de la rémunération.
La Cour cassation a précisé la notion de rémunération en la définissant comme la « contrepartie du travail fourni en exécution du contrat » (Cass., 26 avril 1993, J.T.T., 1993, p. 260). Cette notion de rémunération vise tant les avantages financiers que les avantages en nature reçus par le travailleur en contrepartie du travail presté.
En principe, l'indemnité de frais n'est pas une rémunération.
Toutefois, l'article 39, § 1er, alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 dispose que :
« ...l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ... ».
De manière constante, les juridictions du fond décident que les indemnités de frais (frais de représentation, frais de déplacements professionnels, etc.) ne constituent pas de la rémunération au sens de la loi sur les contrats de travail ni un avantage acquis en vertu du contrat.
Cela vaut tant pour les indemnités payées en remboursement de frais réels justifiés par des notes de frais, que pour des frais évalués forfaitairement.
Il n'en est autrement que lorsque le montant de l'indemnité apparaît comme excessif par rapport aux frais réellement occasionnés. Dans ce cas, l'indemnité pourra être qualifiée de rémunération déguisée (J.M. HAMESSE et W. VAN ROEYEN, « Les formes alternatives de salaire et la loi du 3 juillet 1978 », Orientations, 1991, p. 280).
En ce qui concerne l'inclusion des indemnités payées aux cadres étrangers dans l'assiette de l'indemnité de congé, la jurisprudence est divisée.
Certaines décisions refusent de les inclure dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congé pour des motifs tels que : elles n'entraînent aucun enrichissement pour le travailleur mais le protègent d'un appauvrissement ; lorsque le contrat est rompu, le travailleur n'est pas tenu de rester dans le pays où il effectuait le travail ; elles sont exonérées de cotisations sociales et considérées comme une dépense réelle par l'administration fiscale.
D'autres décisions considèrent qu'il s'agit d'avantages acquis en vertu du contrat.
La Cour estime qu'il y a lieu de faire une distinction entre, d'une part, l'indemnité d'expatriation, qui doit être considérée comme une contre-prestation du travail : « En effet, il s'agit d'une indemnité complémentaire destinée à motiver le travailleur envoyé à l'étranger, qui implique un enrichissement dans le chef de ce dernier » (J.M. HAMESSE et W. VAN ROEYEN, op. cit., p. 280) et, d'autre part, les indemnités destinées à compenser la différence du coût de la vie ou les frais de séjour (« education allowance », mise à disposition d'un logement, frais de voyage, etc.), qui couvrent des dépenses supplémentaires réelles occasionnées par l'exécution du contrat en Belgique et ne procurent aucun avantage rémunératoire au travailleur.
Pour déterminer si l'indemnité forfaitaire due par l'employeur est de nature compensatoire, il appartient au juge du fond d'examiner concrètement si, et dans quelle mesure, cette indemnité compense des frais supplémentaires réellement supportés par le travailleur et liés à son occupation dans le pays d'affectation (Cass., 15 janvier 2001, R.G. n° S990102F, www.juridat.be ).
III.3.4.
En l'espèce, le contrat de travail signé le 31 décembre 1992 prévoit une rémunération mensuelle brute de 200.000 FB.
Contrairement à ce que le jugement dont appel a retenu (sur la base d'informations incomplètes ou erronées fournies à l'époque par les parties), Madame B. n'a reçu, ni en cours de contrat, ni dans le cadre de l'indemnité de rupture le montant brut contractuellement convenu.
En effet, la partie appelante expose et il ressort des comptes individuels des années 1993 à 2000 produits par la partie intimée à la demande expresse de la Cour (pièces n° 6 à 12 du dossier de la société intimée) que, dès le 1er janvier 1993, date d'entrée en vigueur du contrat de travail et pendant toute la durée de celui-ci, l'employeur a opéré une scission du montant brut de 200.000 FB en deux parties, soit une rémunération mensuelle de 162.500 FB et une indemnité forfaitaire de frais de 37.500 FB. Le montant initial de 162.500 FB a évolué dans le temps, tandis que le montant de 37.5000 FB n'a subi aucune modification jusqu'à la fin du contrat de travail.
Il apparaît, en conséquence, que l'indemnité forfaitaire litigieuse n'a pas été payée en plus de la rémunération brute convenue.
La société intimée prétend qu'elle vise à compenser des frais supplémentaires liés à l'occupation de Madame B. en Belgique. Cependant, la société reste en défaut d'expliquer et a fortiori de justifier quels frais supplémentaires cette indemnité forfaitaire est censée compenser.
Il ressort de l'ensemble des pièces produites par la partie appelante sous les n° 4 à 11 de son dossier que les frais réels engendrés par l'exécution du contrat (frais de voyages vers le pays d'origine, d'hôtel, de téléphone, etc.) étaient supportés par l'employeur sur la base de notes de frais.
III.3.5.
D'un point de vue fiscal, l'indemnité forfaitaire a été présentée comme constituée de deux éléments : une indemnité de vie chère et une « tax equalization ».
Même si elles sont exonérées d'impôt et de cotisations sociales, de telles indemnités constituent un élément de la rémunération dès lors qu'elles ne compensent aucun frais supplémentaires à charge de l'employeur.
L'indemnité de vie chère vise à assurer au travailleur le même niveau de vie que celui qu'il connaissait dans le pays d'origine, le coût de la vie étant plus élevé en Belgique. Il ne s'agit pas de remboursement de frais professionnels mais d'un avantage acquis en vertu du contrat (Cour trav. Bruxelles, 20 juin 1991, J.T.T., 1991, p. 466-467. ; Cour trav. Liège, 21 novembre 1990, J.T.T., 1991, p. 335).
La « tax equalization » est un système en vertu duquel l'employeur prend à sa charge l'impôt supplémentaire que le travailleur paie en Belgique comparé à celui qu'il aurait dû payer sur une même rémunération si les prestations étaient fournies dans le pays d'origine (Cour trav. Brux., 19 mars 1997, Chr.D.S., 1998, p. 508). A la différence de l'intervention dans des frais supplémentaires occasionnés par l'exécution des prestations, l'indemnité destinée à garantir une même rémunération nette que celle perçue dans le pays d'origine constitue un élément de la rémunération.
III.3.6.
Il résulte de ce qui précède que l'indemnité forfaitaire mensuelle nette de 37.500 FB (929,60 EUR) doit être comprise dans la rémunération de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de préavis à allouer à Madame B..
Le jugement dont appel doit être réformé sur ce point.
Il revient donc à Madame B., à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire la somme nette de 19.521,60 EUR (929,60 x 21).
B. Les dommages et intérêts ex delicto pour défaut de paiement complet des pécules de vacances 1993 à 2000.
III.4. La prescription.
III.4.1.
La société intimée soulève la prescription de l'action civile ex delicto relative aux arriérés de pécules de vacances, pour la période antérieure à l'exercice 1995.
Madame B. estime qu'il y a délit collectif ou continué et que la réparation doit s'effectuer depuis le début de l'exécution du contrat.
III.4.2.
L'article 54 des lois coordonnées du 28 juin 1971 relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés érige en infraction pénale le fait pour l'employeur, ses préposés ou mandataires de ne pas payer les pécules de vacances ou de ne pas les payer dans les délais et selon les modalités réglementaires.
Si les pécules de vacances réclamés sont dus, l'existence d'un délit imputable à la société intimée est établie ; en effet, en matière d'infraction pénale à une loi sociale, l'élément moral constitutif de l'infraction peut se déduire de la seule circonstance que le fait a été matériellement commis (en ce sens Cass., 31 janvier 1989, Pas., 1989, I, 577 - Cass., 12 mai 1987, Pas., 1987, I, 1056).
Le fait de ne pas payer les pécules de vacances est un délit instantané ; toutefois, lorsqu'une intention unique s'attache à l'ensemble des faits commis, la répétition de telles infractions constitue un délit collectif ou délit continué.
Pour apprécier s'il y a délit collectif ou délit continué, le juge doit vérifier si la réitération continue d'un même fait procède ou non d'une seule et même intention délictueuse articulée sur un même but, en l'occurrence, le non-respect du droit social ; lorsque la violation répétée d'une obligation s'avère être la conséquence d'une ignorance de l'existence de celle-ci, il n'y a pas d'infraction continuée.
III.4.3.
En l'espèce, si omission de payer les pécules de vacances il y a, elle a été permanente depuis le début des relations contractuelles. L'intention délictueuse unique ne peut, cependant, être déduite de la seule succession ininterrompue des faits.
Le comportement persistant de l'employeur constitue un délit punissable même si celui-ci n'a pas agi intentionnellement (voir plus haut) mais, en soi, il ne démontre pas l'unité d'intention qui permettrait de considérer que les différentes infractions constituent un même fait.
En effet, l'intention unique est la condition fondamentale du délit collectif et dès lors, le juge du fond doit la constater pour décider qu'il y a infraction collective.
En l'espèce, les éléments de la cause soumis à la Cour ne permettent pas de constater que la société a agi dans le but unique de transgresser les dispositions impératives du droit social. Le fait que la société fasse régulièrement appel a une firme d'audit internationale n'est pas révélateur de l'intention délictueuse ou de l'unité d'intention, au contraire : l'employeur a dû se fier aux conseils de cette firme et rester dans l'ignorance de ses obligations.
En conséquence, la Cour considère que le délit collectif ou continué n'est pas établi et que la prescription de l'action civile ne commence à courir qu'à partir de chaque infraction ; l'action civile est donc prescrite pour la période infractionnelle antérieure au 1er juillet 1995.
III.5. L'allocation forfaitaire mensuelle.
III.5.1.
Dès lors que l'allocation mensuelle de 37.500 FB ou 929,60 EUR constitue un élément de la rémunération, l'employeur devait en tenir compte dans la base de calcul des pécules de vacances.
Le préjudice subi par Madame B. sera justement réparé par l'octroi de dommages et intérêts (pour la partie non prescrite de la demande) correspondants aux montants des doubles pécules de vacances qui auraient dus être payés sur cette rémunération.
Il appartiendra à l'employeur de faire calculer ces montants.
III.5.2.
Le pécule de vacances de départ devra également être rectifié en tenant compte de cet élément de la rémunération.
III.6. L'utilisation à titre privé d'une voiture de société.
III.6.1.
La Cour se réfère à la position jurisprudentielle suivant laquelle : « Il ressort des articles 38, 39 et 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 (déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés), que pour le calcul du pécule de vacances, il est tenu compte des avantages en nature accordés par l'employeur en plus de la rémunération en espèces » (Cass., 29 janvier 1996, Pas., 1996, I, 147 et J.T.T., 1996, p. 188).
La Cour de cassation a considéré que la mise à disposition gratuite d'un véhicule de société pour usage à des fins privées constituait un élément de la rémunération à prendre en considération pour le calcul des pécules de vacances (Cass., 4 janvier 1993, Pas., 1993, I ; J.T.T., 1993, p. 328 et Chr.D.S., 1993, p. 302).
Le jugement dont appel remet en cause cette position en se fondant sur la théorie voulant que la rémunération servant de base au calcul des pécules de vacances soit celle qui a servi de base au calcul des cotisations de sécurité sociale. Il se réfère à l'article 38, § 3, quater de la loi du 29 juin 1981, inséré par l'arrêté royal du 20 décembre 1996 (M.B., 31 décembre 1996), qui soustrait, à partir du 1er janvier 1997, à la notion de rémunération passible de cotisations l'usage privé d'un véhicule de société et, en contrepartie, instaure une cotisation de solidarité de 33% sur l'avantage qui en découle.
La Cour ne partage pas cette opinion (cf., pour des motifs que la Cour approuve, Trib. trav. Bruxelles, 21 août 2001, J.T.T., 2002, pp. 128-129). Comme rappelé plus haut, l'utilisation d'un véhicule de société à des fins privées est un avantage, évaluable en argent, dont bénéficie le travailleur en contrepartie du travail effectué dans le cadre du contrat de travail. La Cour de cassation précise que cet avantage doit être évalué à concurrence de sa valeur réelle et non de sa valeur convenue ou déclarée fiscalement.
Il est vrai que, pour le calcul des pécules de vacances à partir de 2003, l'article 38bis de l'arrêté royal du 30 mars 1967, tel que modifié par l'arrêté royal du 18 février 2003 (M.B. du 6 mars 2003), exclut de la base de calcul des pécules de vacances la partie de la rémunération ne servant pas de base au calcul des cotisations de sécurité sociale visées à l'article 38, § 2 ou § 3, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.
Cependant, la période concernée en l'espèce est antérieure à cette disposition légale.
En conséquence, la Cour considère que, pour la partie non prescrite de la demande, des dommages et intérêts sont dus à Madame B., correspondants au montant des arriérés de double pécules de vacances sur l'avantage « voiture » à concurrence de la valeur de cet avantage tel qu'évalué plus haut, c'est-à-dire 247,89 EUR par mois.
En ce qui concerne le pécule de vacances dit de départ, il doit être rectifié en tenant compte de cet avantage.
III.9. Les chèques-repas.
Les chèques-repas ne sont payés que pour les jours prestés ; ils ne sont pas accordés pour la période des vacances.
Cet avantage ne peut être pris en compte pour le calcul du double pécule de vacances.
Madame B. n'a pas droit à des dommages et intérêts pour non paiement des pécules de vacances en cours de contrat.
Par contre, il s'agit d'un avantage évaluable en argent auquel le travailleur a droit en raison de son engagement et qui fait partie « des rémunérations brutes gagnées pendant l'exercice de vacances en cours » (article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967).
La valeur des chèques-repas fait donc partie de l'assiette du pécule de départ.
III.10. Les primes patronales à l'assurance de groupe.
Les parties ne précisent pas si la contribution patronale à l'assurance de groupe était payée mensuellement ou annuellement.
Si le paiement est annuel, il ne fait pas partie « de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours » (article 38, 2° de l'arrêté royal du 30 mars 1967).
Dans ce cas, cette contribution patronale ne donne pas lieu au paiement du double pécule de vacances.
La Cour estime devoir rouvrir les débats afin d'être éclairée sur cette question.
En tout cas, la quote-part patronale à l'assurance de groupe fait partie de l'assiette du pécule de vacances dit de départ (article 46) et il y a lieu, en conséquence, à rectification de celui-ci.
III.11. Les bonus, primes de fin d'année et 14ème mois.
III.11.1.
Ce qui a été décidé ci-dessus vaut également pour les autres avantages évaluables en argent auxquels l'employée a droit en raison de son engagement.
Il ressort du contrat de travail (article 7 a.) et des comptes individuels de Madame B. pour les années 1993 à 2000 (pièces n° 6 à 13 du dossier de la partie intimée), que la prime de fin d'année était payée une fois par an, en décembre, de même que le 14ème mois.
Ces éléments de la rémunération ne font pas partie de l'assiette du double pécule de vacances (Cass., 9 octobre 1989, Pas., 1990, I, 163 et J.T.T., 1989, p. 483) mais ils doivent être pris en considération pour le calcul du pécule de départ.
III.11.2.
Des comptes individuels il apparaît également que Madame B. a perçu, en général 1 fois par an (2 fois en 1993 ; pas du tout en 1995 ni en 1998) des sommes variant d'une année à l'autre au titre de « bonus ».
Comme relevé par les premiers juges, le montant d'un « bonus » (539.797 FB ou 13.381,21 EUR) est repris dans le décompte de l'indemnité de rupture.
Il y a lieu d'en tenir compte pour le calcul du pécule de départ.
Le jugement dont appel est confirmé sur ce point.
Les « bonus » payés en cours de contrat ne peuvent être considérés comme des commissions ou une rémunération variable. Le contrat de travail (article 7 b.) décrit cette partie de la rémunération comme un avantage payable une fois par an, pour autant que les résultats de la société le permettent.
Il y a lieu d'appliquer le même raisonnement que pour la prime de fin d'année ou le 14ème mois et donc d'exclure ces « bonus » de l'assiette de la rémunération pour le calcul des doubles pécules de vacances dus en cours de contrat.
C. Intérêts sur le net.
III.12.
Les intérêts légaux (à dater de la rupture du contrat de travail) sur le complément d'indemnité de congé et les intérêts judiciaires (à dater de la citation) sur les dommages et intérêts et les pécules de vacances de départ, devront être calculés sur les montants nets jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à partir du 1er juillet 2005.
PAR CES MOTIFS, LA COUR,
Statuant après un débat contradictoire,
Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,
Reçoit l'appel et le dit partiellement fondé,
Confirme le jugement dont appel en ce qu'il a condamné la SA COVANCE à payer à Madame B. la somme de 2.028,79 EUR (81.841 FB) au titre de complément de pécule de vacances de départ sur le bonus de 539.797 BF ou 13.381,21 EUR ;
Le confirme également en ce qu'il a débouté Madame B. de sa demande tendant au paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis de 2.594 EUR brut ;
Le réforme pour le surplus ;
Statuant à nouveau, condamne la SA COVANCE à payer à Madame D. B. la somme nette de 19.521,60 EUR à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts au taux légal à dater de la rupture du contrat de travail ;
Déclare prescrite l'action civile résultant du non paiement des pécules de vacances en cours de contrat pour la période infractionnelle antérieure au 1er juillet 1995 ;
Déclare fondée dans son principe (pour la partie non prescrite de cette demande) la demande de Madame B. tendant au paiement de dommages et intérêts pour défaut de paiement des doubles pécules de vacances sur :
- l'allocation forfaitaire mensuelle nette de 929,60 EUR (37.500 FB),
- l'usage privé d'un véhicule de société, évalué à 247,89 EUR brut par mois
Invite la SA COVANCE à faire calculer les montants revenant à Madame B. à ce titre ;
Sursoit à statuer concernant la demande de dommages et intérêts pour défaut de paiement des pécules de vacances en cours de contrat sur la contribution patronale à l'assurance de groupe ; ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties d'apporter à la Cour les éléments permettant de déterminer la fréquence du paiement de ladite contribution ; fixe la réouverture des débats à l'audience publique du 3 avril 2007 à 14.30 heures (salle 0.7) de la quatrième chambre de la Cour du travail siégeant place Poealert, 3 à 1000 BRUXELLES.
Déclare fondée dans son principe (pour la partie non prescrite de cette demande) la demande de Madame B. tendant à voir rectifier le pécule de vacances de départ compte tenu des avantages rémunératoire suivants :
- usage privé d'un véhicule de société, évalué à 247,89 EUR ;
- chèques-repas ;
- contribution patronale à l'assurance de groupe ;
- prime de fin d'année et 14ème mois,
Invite la SA COVANCE à faire effectuer le calcul des montants dus à ce titre à Madame B. ;
Dit pour droit que les intérêts seront à calculer sur les montants nets jusqu'au 30 juin 2005 et sur les montants bruts à compter du 1er juillet 2005 ;
Réserve à statuer sur les dépens.
Ainsi jugé et prononcé à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le dix octobre deux mille six, où étaient présents :
L. CAPPELLINI Conseiller
J.J. VAN HOOF Conseiller social au titre d'employeur
O. VANDUEREN Conseiller social au titre d'employé
C. HARDY Greffier adjoint
C. HARDY J.J. VAN HOOF O. VANDUEREN L. CAPPELLINI