



Expédition

Numéro du répertoire 2021 /
Date du prononcé 15 décembre 2021
Numéro du rôle 2018/AB/1050
Décision dont appel 16/3636/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

Madame D., ayant fait élection de domicile au cabinet de Maître _____, dont le cabinet est située à _____
partie appelante,
représentée par Maître _____

contre

La S.A. UNILEVER BELGIUM SERVICES, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0438.789.495 et dont le siège social est établi à 1190 BRUXELLES, Boulevard de l'Humanité 292,
partie intimée,
représentée par Maître _____

★

★ ★

I. LES FAITS

1.

Madame D. est entrée au service de la SA Unilever Belgium Services (antérieurement SA Unilever Belgium Coordination Center) (ci-après dénommée Unilever Belgium) en date du 1^{er} juin 2004, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, conclu sous la forme d'un courrier signé respectivement le 22 mars 2014 par Unilever Belgium et le 14 avril 2014 par Madame D., en qualité de «*Public Affairs Manager* » de niveau B.

2.

Les conditions financières convenues entre parties étaient, notamment, les suivantes :

- appointements annuels bruts de 145.435,00 euros correspondant à 10.388,21 euros bruts par mois, « *toutes retenues individuelles pour sécurité sociale et taxes diverses «étant à [la] charge [de Madame D.] »*,
- «*durant une période de cinq ans une expatriation/integration allowance à 10 % [des] appointements bruts annuels [de Madame D.] »*,
- «*une disturbance allowance équivalente à 12,5 % nets [des] appointements bruts annuels [de Madame D.] »*,
- l'affiliation de Madame D. au Fonds de Pension « Union »,
- outre divers autres avantages, dont le bénéfice d'un « *Plan Salaire Variable*».

3.

Le 29 juin 2004, Madame D. a rempli et signé, tant une déclaration d'intention qu'un « *formulaire d'informations non-résident* » en vue de permettre à Unilever Belgium de solliciter le bénéfice du régime spécial d'imposition, prévu en faveur de certains cadres étrangers par la circulaire nr CI RH 624/325.294 du 8 août 1983.

Le bénéfice effectif de ce régime du fait de l'occupation de Madame D. au service d'Unilever Belgium et accordé pour l'année 2004, avec tacite reconduction pour les années suivantes.

4.

Par courrier du 2 décembre 2004, à l'expiration de la période d'essai de 6 mois, Madame D. s'est vue confirmer son engagement par Unilever Belgium.

Le même jour, Unilever Belgium a également adressé à Madame D. le courrier suivant :

«*Madame,*

Nous nous référons au contrat de travail d'employé que nous avons conclu avec vous le 22 mars 2004.

Nous vous confirmons, par la présente, les points suivants, les autres éléments du contrat restant d'application :

•*Vos appointements annuels bruts de base — en ce compris le pécule de vacances ainsi que la gratification de fin d'année — sont fixés à 145.435 euros[...] ce qui, à ce jour, après déduction des charges sociales et fiscales correspond à des appointements annuels nets de 65.881. Euros [...].*

De votre rémunération nette ramenée sur base mensuelle, les montants suivants devront être déduits :

- *votre cotisation personnelle au Fonds de Prévoyance Unilever [...];*
- *votre cotisation personnelle en matière de chèques-repas [...].*

Pourra également être déduite du net votre cotisation en matière de Fonds de Pension « Union » [...].

• *En outre, il vous sera octroyé :*

- *durant une période de cinq ans une expatriation/integration allowance annuelle équivalente à 10 % de vos appointements annuels nets;*

- *[...];*

- *[...].*

• *Des avantages fiscaux sont attribués à l'employeur dans le cas d'expatriés pour lesquels il est prouvé que leur emploi en Belgique a un caractère temporaire.*

Les avantages fiscaux découlant notamment de vos voyages à l'étranger doivent légalement être rétrocédés à la S.A. Unilever Belgium Coordination Center.

L'expatrié concerné aidera la S.A. Unilever Belgium Coordination Center à obtenir et conserver ces réductions fiscales.

Nous vous prions de nous renvoyer la copie de la présente lettre datée 'et signée pour accord.»

Madame D. n'a pas renvoyé la copie de cette lettre signée pour accord de sa part.

5.

Madame D. a continué à collaborer avec Unilever Belgium dans le cadre du régime spécial d'imposition des cadres étrangers, notamment en mandatant le cabinet de consultants Ernst & Young pour remplir chaque année ses déclarations fiscales.

Ces mandats ne sont pas contestés par Madame D., sauf pour ce qui concerne les années 2010 et 2011.

6.

Le 1^o juillet 2011, Madame D. est entrée au service de la SRL de droit italien Unilever Italy Holding, par une lettre signée respectivement par les parties les 27 et 30 mai 2011, libellée comme suit :

« Madame,

[...]

Conformément aux accords conclus, nous vous confirmons notre volonté de vous engager au sein de notre société au 30/06/2011 au plus tard, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, aux conditions suivantes :

- *Rémunération annuelle brute répartie sur 14 mois : 151.900,00*
- *Qualification : Cadre (WL3B)*
- *Fonction : General Counsel*
- *Annual bonus, Global Performance Share Plan (GPSP), Co-Investment Plan (MCIP) et autres avantages, tels que prévus dans la politique Unilever en vigueur pour l'Italie (voiture, téléphone mobile et ordinateur portable)*
- *Temps plein*
- *Lieu de travail : Rome*
- *Intervention dans les frais de déménagement comme spécifié dans le document politique «Unilever Permanent Transfer Policy Company Initiated Moves », mis à jour le 1 avril 2011.*

En particulier, en remplacement de la Housing Allowance et de la Relocation Allowance visées dans le document politique aux paragraphes 3.4 et 2.12, la société vous octroiera un logement en location à Rome pendant 3 ans pour un montant global de € 54.000, correspondant à un loyer mensuel de C 1.500.

[...]. (Traduction).

Le 16 juin 2011, la SRL Unilever Italy Holding a adressé une deuxième lettre à Madame D. lui précisant plus avant les modalités pratiques de son «*transfert permanent de la Belgique vers l'Italie*» et l'invitant à «*prendre connaissance du Règlement d'Unilever relatif au Transfert Permanent à l'initiative du travailleur en plus du contenu de cette lettre afin de comprendre entièrement le support qu'Unilever [lui] fournira pour [son] transfert permanent*)). (Traduction).

En date du 1^{er} juillet 2011, la SRL Unilever Italy Holding a adressé une troisième lettre à Madame D. lui confirmant son engagement à son service à partir du premier juillet 2011, moyennant la suppression de la période d'essai et le maintien de son ancienneté acquise auprès d'Unilever Belgium.

7.

À la suite de l'engagement de Madame D. au service de la SRL Unilever Italy Holding, Unilever Belgium a établi une déclaration Dimona de sortie avec effet au 30 juin 2011 et a adressé à Madame D. des attestations de vacances liquidant en sa faveur ses pécules de vacances de sortie calculés au 30 juin 2011, de même que son compte individuel et sa fiche fiscale 281.10, se rapportant à l'année 2011, arrêtés au 30 juin 2011.

Le 8 février 2012, le fonds de pension « Union » de Unilever Belgium a également adressé à Madame D. un courrier lui indiquant les différentes options qui s'offraient à elle quant au

sort des réserves constituées pour son compte dans le cadre de ce fonds de pension, « *suite à la cessation de [ses] services* » (Traduction).

8.

En date du 29 octobre 2014, la SRL Unilever Italy Holding a notifié à Madame D. la résiliation de son contrat de travail, avec effet immédiat.

9.

En date du 3 décembre 2014, Madame D. a adressé un courrier à Unilever Belgium dans lequel elle se prévalait de la suppression de son « contrat belge ».

Elle s'étonnait de n'avoir reçu aucune proposition de reprise de ses fonctions en Belgique à la suite de la cessation de son contrat avec la SRL Unilever Italy Holding .

10.

En date du 17 décembre 2014, Madame D. et la SRL Unilever Italy Holding ont signé un « *procès-verbal de conciliation syndicale* », aux termes duquel :

- après avoir précisé que la SRL Unilever Italy Holding « *fait partie d'un vaste groupe de sociétés* », que Madame D. a été d'abord engagée par la société belge du groupe le premier juin 2004 « *et a ensuite été engagée par la Société italienne le 1 juillet 2011 sur la base d'un contrat à durée indéterminée* » et que les parties entendent, par cet accord, « *trancher et arrêter, dans le cadre d'une transaction générale et de novation, toute question passée, présente et future en suspens entre elles, découlant de la relation professionnelle ayant existé entre elles et de l'extinction de ladite relation* » (traduction),
- les parties conviennent de revenir sur le licenciement notifié par la société pour y substituer une rupture de commun accord avec effet au 29 octobre 2014, moyennant le paiement, par la SRL Unilever Italy Holding à Madame D., d'un montant brut de 480.000,00 euro à titre d' « *incitation au départ volontaire* » et la déclaration irrévocable, par Madame D., « *à titre de transaction générale et de novation, de ne plus rien pouvoir exiger de la Société concernant la relation de travail intervenue, son déroulement et sa cessation, à quelque titre que ce soit et pour quelque motif que ce soit* » (traduction).

11.

En date du 20 janvier 2015, le conseil de Madame D. a mis Unilever Belgium en demeure de fournir du travail à celle-ci, conformément au contrat belge qui n'aurait jamais été formellement résilié et n'aurait été que suspendu durant son occupation en Italie.

12.

Par courrier du 23 février 2015, le conseil de Unilever Belgium a contesté ce courrier et a précisé que le contrat belge qui liait Madame D. à Unilever Belgium avait pris fin le 30 juin 2011 du fait de l'engagement de Madame D. au service de la SRL Unilever Italy Holding.

13.

Par courrier du 31 mars 2015, le conseil de Madame D. a constaté la rupture du contrat de travail à l'initiative d'Unilever Belgium et a réclamé le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de même que de divers arriérés de rémunération, d'allocations et de pécules de vacances ou de dommages et intérêts.

Le conseil de Madame D. se prévalait également du fait qu'Unilever Belgium avait fait remplir les déclarations fiscales de Madame D. sans mandat de sa part pour ce qui concerne ses revenus de 2010 et 2011 et qu'elle s'était ainsi frauduleusement attribué les remboursements d'impôts qui auraient dû revenir à Madame D.

14.

Par courrier du 15 octobre 2015, le conseil d'Unilever Belgium a contesté les diverses demandes.

15.

Le 31 mars 2016, Madame D. a introduit la procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles, qui a rendu son jugement le 7 septembre 2019.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

1.

Madame D. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles :

« Selon le dispositif de ses dernières conclusions, Madame D. demande ce qui suit au Tribunal :

Déclarer la présente action recevable et fondée ;

A à payer à Madame D. :

12. une indemnité de préavis de 305.7496 € bruts correspondant à 10 mois et 8 semaines sur base d'une rémunération annuelle de 309.717,70€;

13. les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement de la rémunération ou enrichissement indu pour un montant de 175.525,62€ nets;

14. les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement de l'indemnité d'intégration ("Integration allowance") ou enrichissement indu pour un montant de 123.197,09 € nets;

15. les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement de l'indemnité dite de désagrément ("disturbation allowance") ou enrichissement indu pour un montant de 135.816,99€ nets;

16 les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement du double pécule sur avantage en nature GSM, ordinateur, internet pour les 10 dernières années : arriérés de double pécule : $(900 + 600) / 12 * 92\% * 10 = 920$ €;

17.les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement du simple et du double pécule de vacances sur les actions attribuées gratuitement à Madame D. pour une somme de 3.380,82€;

18.les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement du simple et du double pécule de vacances sur l'indemnité de désagrément ("the dishubatical allowance ") pour un montant de 24.126,61€;

19.les arriérés de paiement / les dommages et intérêts pour non-paiement du simple et du double pécule de vacances sur l'indemnité d'intégration ("integration allowance") pour une somme provisionnelle de 19.300,92€;

20.arriérés / indemnité de dommage pour non-paiement du 13ème mois sur la rémunération variable, l'indemnité de logement "housing allowance" ou l'indemnité d'expatriation ("incentive allowance") et sur les actions octroyées dans le plan GESP pour un montant total de 42 424,37€;

21.les intérêts de retard sur ces sommes;

22. les dépens en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base de 11.000 €;
Refuser toute offre de cantonnement avec affectation spéciale.

En termes de conclusions (second point III.B. de ses conclusions), Madame D. poursuit également «la récupération frauduleuse des remboursements d'impôts pour les années 2010 et 2011 » à concurrence de 27.130,67€ pour 2010 et de 7.216,09 € pour 2011.

Lors de l'audience du 25 juin 2018, Madame D. a précisé au Tribunal que sa demande de ce dernier chef n'était formulée qu'à titre subsidiaire de sa demande relative aux arriérés postulés ci-avant. »

2.

Par un jugement du 7 septembre 2019 le tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de Madame D. recevable et fondée dans la seule mesure indiquée ci-après ;

Condamne la S.A. UNILEVER BELGIUM SERVICES à payer à Madame D. les montants suivants :

- 12.234,11 € à titre d'arriérés de rémunération variable et des pécules de vacances y relatifs se rapportant aux années 2010 et 2011,*
- 115,00 € à titre d'arriérés de doubles pécules de vacances relatifs aux avantages en nature se rapportant aux années 2010 et 2011,*
- 6.007,00 € à titre d'arriérés de prime de fin d'année relative à la rémunération variable se rapportant aux années 2010 et 2011,*
- 27.130,67 € à titre de récupération du remboursement d'impôts sur les revenus de l'année 2010,*
- 7.216,09 € à titre de récupération du remboursement d'impôts sur les revenus de l'année 2011,*

à augmenter des intérêts de retard;

Compensant les dépens, condamne la S.A. UNILEVER BELGIUM SERVICES aux dépens revenant à Madame D. à concurrence d'un montant limité ex aequo et bono à 3.000,00 € à titre d'indemnité de procédure, et lui délaisse la charge de ses propres dépens ;

Et déboute Madame D. du reste de ses prétentions à l'encontre de la S.A. UNILEVER BELGIUM SERVICES.».

III. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

L'appel principal

Madame D. demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal de travail francophone de Bruxelles du 7 septembre 2019 en ce qu'il a déclaré ses demandes originaires recevables mais non fondées, à l'exception des demandes en paiement de :

- la rémunération variable et des pécules de vacances y relatifs se rapportant aux années 2010 et 2011
- les arriérés de double pécules de vacances relatifs aux avantages en nature se rapportant aux années 2010 et 2011
- les arriérés des primes de fin d'année relative à la rémunération variable se rapportant aux années 2010 et 2011
- le remboursement d'impôts sur les revenus de l'année 2010 et 2011.

Madame D. demande à la cour du travail de condamner Unilever Belgium à lui payer :

1. 305.746,96 euros bruts à titre d'indemnité de rupture,
2. 175.525,62 euros bruts à titre d'arriérées de rémunération/ dommages et intérêts / enrichissement indu,
3. 123.197,09 euros nets à titre d'arriérées de l'indemnité d'intégration ("Integration allowance") / dommages et intérêts / enrichissement indu,
4. 135.816,99 euros nets à titre d'arrières de l'indemnité de désagrément ("disturbation allowance") / dommages et intérêts / enrichissement indu,
5. 920 euros à titre d'arriérés du double pécule de vacances sur avantage en nature GSM, ordinateur, internet pour les 10 dernières années / dommages et intérêts,
6. 3.380,82 euros à titre d'arriérées du simple et double pécule de vacances sur les actions attribuées gratuitement à Madame D. / dommages et intérêts,
7. 24.126,61 euros à titre d'arriérées du simple et double pécule de vacances sur l'indemnité de désagrément ("the disturbance allowances") / dommages et intérêts,
8. 19.300,92 euros provisionnels à titre d'arriérés du simple et double pécule de vacances sur l'indemnité d'intégration ("integration allowance") / dommages et intérêts,
9. 27.246,87 euros à titre d'arriérées de rémunération variable et 3.160,76 euros à titre d'arriérées de pécule de vacances,
10. 42.424,37 euros à titre d'arriérés du 13^e mois sur la rémunération variable indemnité de logement ("housing allowance") ou indemnité d'expatriation ("incentive

allowance"), ainsi sur les actions octroyées dans le plan GPSP / dommages et intérêts,

11. 1 euro provisionnel à titre de régularisation des primes dans l'assurance de groupe sur les rémunérations non-payées à Madame D.,
12. 27.130,67 euros à titre de récupération de remboursement d'impôt pour l'année 2010 et 7216,09 euros à titre de récupération de remboursement d'impôt pour l'année 2011.
13. les intérêts de retard,
14. les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base de 11.000 euros pour les 2 instances

L'appel incident

Unilever Belgium demande à la cour du travail de réformer le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles du 7 septembre 2018 dans la mesure où elle a été condamnée au paiement de:

- 12.234,11 euros brut à titre de rémunération variable et des pécules de vacances y relatifs pour les années 2010 et 2011 ;
- 115 euros brut à titre d'arriérés de doubles pécules de vacances relatifs aux avantages en nature pour les années 2010 et 2011 ;
- 6.007 euros brut à titre d'arriérés de primes de fin d'année relative à la rémunération variable pour les années 2010 et 2011 ;
- 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Elle demande de rejeter les demandes de paiement liées aux récupérations du remboursement d'impôts ou, à tout le moins, compenser les sommes suivantes dues entre les parties :

- 27.130,67euros à titre de récupération du remboursement d'impôts sur les revenus pour l'année 2010 ;
- 7.216,09 euros à titre de récupération du remboursement d'impôts pour l'année 2011 ;

Pour le surplus se, elle demande de confirmer le jugement et de débouter Madame D. de ses demandes.

Elle demande de condamner Madame D. au paiement des frais de procédure, en ce compris l'indemnité de procédure au montant de base de 11.000 EUR pour chacune des instances.

IV. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL

L'appel de Madame D. a été interjeté par une requête déposée au greffe de la cour du travail le 24 décembre 2018.

L'appel principal a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 8 février 2019, prise à la demande conjointe des parties.

Unilever Belgium a déposé ses conclusions le 10 mai 2019, ses conclusions additionnelles le 20 novembre 2019 et ses conclusions de synthèse le 7 décembre 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Madame D. a déposé ses conclusions le 12 août 2019 et ses conclusions additionnelles et de synthèse le 15 septembre 2020, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 22 septembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION

1. Indemnité de rupture.

Unilever Belgium ne doit pas payer d'indemnité de rupture à Madame D. .

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Conformément à l'article 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, si le contrat de travail a été conclu pour une durée indéterminée, la partie qui résilie le contrat

sans motif grave ou sans respecter le délai de préavis fixé au articles 37/2, 37/5, 37/6 et 37/11, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération en cours, correspondant soit à la durée du délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Celui qui réclame une indemnité de rupture doit dès lors démontrer l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée au moment de la prétendue résiliation.

2.

D'autre part, aucune disposition du droit du travail ne s'oppose à ce que les parties à un contrat de travail décident, de commun accord, de suspendre l'exécution de celui-ci en tout ou en partie, pour une durée déterminée ou indéterminée (J. HERMAN, Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst, Die Keure, 2010, p. 17; K. VAN DEN LANGENBERGH, De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid, Intersienti., 2009, p. 165 et suiv.).

3.

En l'espèce, la Cour considère que, si aucune disposition du droit du travail ne s'oppose à ce que les parties à un contrat de travail décident, de commun accord, de suspendre l'exécution de celui-ci, il ressort clairement des pièces du dossier que, in casu, le contrat de travail entre Madame D. et Unilever Belgium a pris fin le 30 juin 2011.

Le contrat de travail n'existait dès lors plus à partir du 1^{er} juillet 2011, date de l'engagement de Madame D. au service de la SRL Unilever Italy Holding, a fortiori il n'existait plus le 29 octobre 2014, date à laquelle le contrat de travail de Madame D. avec la SRL Unilever Italy Holding a pris fin avec effet immédiat.

En effet, tout d'abord, aucun écrit précise que le contrat de travail entre Madame D. et Unilever Belgium a été suspendu à partir du 1^{er} juillet 2011.

Il ne ressort pas non plus des pièces du dossier que Madame D. et Unilever Belgium ont décidé de suspendre tacitement l'exécution du contrat de travail.

Les documents qui furent adressés à Madame D., telle que les attestations de vacances, les comptes individuels et la fiche 218.10, font expressément état d'une « sortie » au 30 juin 2011 ou encore d'une « cessation de fonctions », tel que précisé dans la notification adressée par le fonds de pension.

Le 16 juin 2011, la SRL Unilever Italy Holding a adressé une lettre à Madame D. lui précisant plus avant les modalités pratiques de son «*transfert permanent de la Belgique vers l'Italie*» et l'invitant à «*prendre connaissance du Règlement d'Unilever relatif au Transfert Permanent à l'initiative du travailleur en plus du contenu de cette lettre afin de comprendre entièrement le support qu'Unilever [lui] fournira pour (son) transfert permanent*»). (Traduction).

Madame D. n'a émis aucune réserve relatif à ce courrier en précisant qu'il ne s'agissait pas d'un transfert permanent puisque son contrat de travail belge aurait été suspendu.

En date du 1^{er} juillet 2011, la SRL Unilever Italy Holding a adressé un autre courrier à Madame D., lui confirmant son engagement à son service à partir du premier juillet 2011, moyennant le maintien de son ancienneté acquise auprès d'Unilever Belgium.

C'est ainsi que Madame D., qui est entrée au service de la SRL Unilever Italy Holding le 1^{er} juillet 2011, et qui a été licencié avec effet immédiat le 29 octobre 2014, après 3 ans et 3 mois de service, a pu bénéficier d'un montant brut de 480.000,00 euro à titre de transaction de départ.

4.

Puisque le contrat de travail entre Madame D. et Unilever Belgium n'a pas été suspendu à partir du 1^{er} juillet 2011 mais a pris fin le 30 juin 2011, Madame D. ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de rupture, puisqu'au moment de la prétendue résiliation elle n'était plus liée par un contrat de travail avec Unilever Belgium.

5.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

2. Arriérées de rémunération, indemnité d'intégration, indemnité de désagrément.

Unilever Belgium ne doit pas payer d'arriérées de rémunération, d'indemnité d'intégration ou d'indemnité de désagrément à Madame D.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les principes.

1.

Une prestation de travail rend exigible la rémunération prévue.

En effet, conformément à l'article 20, 3° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, *l'employeur a l'obligation de payer la rémunération aux conditions convenues.*

2.

En application de l'article 1382 et suivants du Code civil, celui qui réclame des dommages et intérêts doit prouver une faute, un dommage et un lien de causalité.

3.

L'article 1235 du Code civil dispose que « *tout paiement suppose une dette : ce qui a été payé sans être dû, est sujet à répétition.* »

L'articles 1376 et 1377 du Code civil énoncent que « *celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu* » et que « *lorsqu'une personne qui, par erreur, se croyait débitrice, a acquitté une dette, elle a le droit de répétition contre le créancier* »

Pour que l'on puisse considérer qu'il y ait paiement indu, il faut que deux conditions soient remplies, l'existence d'un paiement et le fait que le paiement soit indu. Dans ce cas, celui qui reçoit le paiement indu doit le restituer.

2. Application des principes en l'espèce.

Rémunération.

1.

Madame D. reproche à Unilever Belgium de ne pas lui avoir payé la totalité de la rémunération nette correspondant à la rémunération brute qui lui était due et de s'être contentée de lui payer une rémunération nette calculée en faisant abstraction du régime spécial d'imposition des cadres étrangers, dont elle se serait ainsi indûment réservé le bénéfice exclusif.

2.

Madame D. est entrée au service d' Unilever Belgium en date du 1^{er} juin 2004, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée, conclu sous la forme d'un courrier signé respectivement le 22 mars 2014 par Unilever Belgium et le 14 avril 2014 par Madame D..

Ce contrat stipule :

« *Vos appointements sont fixés à 145.435 € bruts (cent quarante cinq mille quatre cent trente cinq euros) par an, ce qui correspond à 10.388,21 € bruts (dix mille trois cent quatre-vingt huit euros vingt et un cents ; index-pivot 112.33) par mois, toutes retenues individuelles pour sécurité sociale et taxes diverses étant à votre charge.* »

3.

Par lettre du 2 décembre 2004, après une période d'essai de 6 mois, Madame D. se voit confirmer son engagement par Unilever Belgium. Dans un second courrier du même jour, Unilever Belgium modifie toutefois le mode rémunérateur de Madame D. en indiquant :

« Vos appointements annuels bruts de base — en ce compris le pécule de vacances ainsi que la gratification de fin d'année — sont fixés à 145.435.- Euros [...] ce qui, à ce jour, après déduction des charges sociales et fiscales correspond à des appointements annuels nets de 65.881.- Euros [...].

De votre rémunération nette ramenée sur base mensuelle, les montants suivants devront être déduits :

- votre cotisation personnelle au Fonds de Prévoyance Unilever [...];

- votre cotisation personnelle en matière de chèques-repas [...].

Pourra également être déduite du net votre cotisation en matière de Fonds de Pension « Union » [...].

Des avantages fiscaux sont attribués à l'employeur dans le cas d'expatriés pour lesquels il est prouvé que leur emploi en Belgique a un caractère temporaire. Les avantages fiscaux découlant notamment de vos voyages à l'étranger doivent légalement être rétrocédés à la S.A. Unilever Belgium Coordination Center.

L'expatrié concerné aidera la S.A. Unilever Belgium Coordination Center à obtenir et conserver ces réductions fiscales.

Madame D. n'a pas contresigné pour accord le courrier du 2 décembre 2004, dans laquelle il était fait état d'une rémunération nette et de la rétrocession des avantages du système spécial d'imposition des cadres étrangers en faveur d'Unilever Belgium.

4.

Toutefois, la cour constate que Madame D. a bel et bien, dans les faits, marqué son accord sur l'application dudit système, repris dans le courrier du 2 décembre 2004, puisqu'elle a effectivement collaboré à la mise en place et à l'application de ce système au profit exclusif de Unilever Belgium, non seulement en remplissant et en signant, dès son entrée au service, le document requis à cet effet, mais également en mandatant régulièrement le cabinet Ernst and Young en vue de l'établissement de ces déclarations fiscales, sans formuler de réserve, à tout le moins jusqu'en 2009.

5.

En outre, la circulaire du 8 août 1983 relative au système spécial d'imposition de certains cadres étrangers précise que *« l'idée fondamentale du régime [...] est que la réduction du coût salarial inhérent et la mise au travail des cadres étrangers en Belgique doit profiter aux*

employeurs » et qu' « en aucun cas, il ne peut donc en résulter des avantages particuliers pour les membres du personnel ».

L'application dudit système, repris dans le courrier du 2 décembre 2004, est donc conforme à la circulaire du 8 août 1983 relative au système spécial d'imposition de certains cadres étrangers.

6.

C'est donc à tort que Madame D. soutient qu'Unilever Belgium se serait indûment réservé le bénéfice exclusif de ce système spécial d'imposition.

Unilever Belgium n'est pas redevable d'arriérés de rémunérations à Madame D..

7.

Madame D. ne démontre pas qu'Unilever Belgium aurait commis une faute qui lui a causé un dommage. Unilever Belgium n'est dès lors pas redevable de dommages et intérêts à Madame D.

8.

Madame D. ne démontre pas l'existence d'un paiement indu qui rendrait Unilever Belgium obligé de restituer le prétendu indu.

9.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

Indemnité d'intégration

1.

La lettre d'engagement du 22 mars 2014 prévoit : « *durant une période de cinq ans une expatriation/integration allowance 10 % [des] appointements bruts annuels (de Madame D.)* ».

Les parties ont donc clairement convenu que cette indemnité était limitée à une période de 5 ans.

2.

Il ressort des comptes individuels 2004 à 2009, que cette indemnité a effectivement été payée à Madame D. durant la totalité de la période convenue entre parties.

3.

C'est donc à tort que Madame D. soutient qu'Unilever Belgium lui serait redevable d'arriérés d'indemnité d'intégration.

4.

Madame D. ne démontre pas qu'Unilever Belgium aurait commis une faute qui lui a causé un dommage. Unilever Belgium n'est dès lors pas redevable de dommages et intérêts à Madame D.

5.

Madame D. ne démontre pas l'existence d'un paiement indu qui rendrait Unilever Belgium obligé de restituer le prétendu indu à ce titre.

6.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

Indemnité de désagrément.

1.

La lettre d'engagement du 22 mars 2014 prévoit : « *«une disturbance allowance équivalente à 12,5 % nets [des] appointements bruts annuels [de Madame D.]»*, »

2.

Il est exact que l'indemnité de désagrément a été payée une seule fois au moment du début de l'occupation auprès d'Unilever Belgium en juillet 2004.

3.

Cette indemnité de désagrément est toutefois destinée à compenser les frais supplémentaires exceptionnels du déménagement du travailleur.

Il ressort en effet de la « *European expatriate policy* » en vigueur au sein du groupe Unilever que cette indemnité n'est due qu'une seule fois, au moment de l'emménagement du cadre expatrié dans son nouveau logement.

Le courrier du 22 mars 2004 précisait que l'indemnité de désagrément net s'élèverait à 12,5 % de la rémunération annuelle brute. Ce montant de 18.179,37 euros a été payé à Madame D. en juillet 2004, ce qui n'est pas contesté par celle-ci.

C'est donc à tort que Madame D. soutient qu'Unilever Belgium lui reste redevable d'arriérés d'indemnité de désagrément.

4.

Madame D. ne démontre pas qu'Unilever Belgium aurait commis une faute qui lui a causé un dommage. Unilever Belgium n'est dès lors pas redevable de dommages et intérêts à Madame D.

5.

Madame D. ne démontre pas l'existence d'un paiement indu qui rendrait Unilever Belgium obligé de restituer le prétendu indu à ce titre.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

3. Double pécule de vacances sur avantage en nature (GSM, ordinateur, internet), simple et double pécule de vacances sur les actions, sur l'indemnité des désagréments et sur l'indemnité d'intégration.

Unilever Belgium ne doit pas payer à Madame D. de double pécule de vacances sur avantage en nature (GSM, ordinateur, internet), ni de simple et double pécule de vacances sur les actions, sur l'indemnité des désagréments et sur l'indemnité d'intégration.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

L'article 46 de la loi relative aux vacances annuelles (arrêté royal du 28 juin 1971 modifiant et coordonnant les lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs) énonce, avec effet au 1^{er} janvier 2009, que l'action ayant pour but le paiement de pécule de vacances d'un employé se prescrit par trois ans à partir de la fin de l'année des vacances à laquelle se rapporte le pécule de vacances.

Avant cette date, aucun délai de prescription spécifique était prévu en matière de pécule de vacances pour les employés, de sorte que le délai de prescription prévue par l'article 15 de la loi relative aux contrats de travail était applicable, qui dispose que les actions naissant du contrat sont prescrites **un an après la cessation de celui-ci ou 5 ans après le fait** qui a donné naissance à l'action, sans que ce dernier délai ne puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Le non-paiement du pécule de vacances est toutefois un délit sanctionné par l'article 54,2° de la loi relative aux vacances annuelles. Il est actuellement incriminé par l'article 162 du Code pénal social.

Dans ce cas, le délais de prescription est fixé par l'article 26 du titre préliminaire du code d'instruction criminelle.

L'article 26 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle stipule :

« L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique. »

L'article de la loi relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés qui fixe le délai de prescription pour l'action publique résultant d'une infraction au paiement du pécule de vacances est une loi particulière au sens de l'article 26 du titre préliminaire du code d'instruction criminelle.

La prescription de trois ans, prévue par l'article 46, trouve à s'appliquer à toute demande tendant à une condamnation civile qui se fonde sur des faits relevant l'existence d'une infraction, pour autant que le juge constate que les faits qui servent de base à cette demande tombent sous l'application de la loi pénale.

Il ne suffit pas que l'infraction pénale soit invoquée ; avant de faire application des règles régissant la prescription de l'action civile fondée sur une infraction, le juge doit relever en l'espèce tous les éléments constitutifs de cette infraction et vérifier si celle-ci est imputable à la partie à qui l'indemnisation est réclamée (Cass., 11 février 1991, *J.T.T.*, p. 298; Cass., 25 octobre 2004, *www.cass.be*, RG n° S990190F; Cass., 9 février 2009, *J.T.T.*, p. 211).

Ce délai de prescription est fixé depuis le 1^{er} janvier 2009 à trois ans. Le délai de prescription pour une action introduite sur une base contractuelle prend cours à la fin de l'année de vacances à laquelle se rapporte le pécule de vacances, tandis que le délai de prescription pour une action à basse délictuelle prend cours le jour où l'infraction a été commise.

Néanmoins, lorsque plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention délictueuse, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action qui en découle ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable (article 65, alinéa 1^{er}, du Code pénal ; Cass., 7 avril 2008, *J.T.T.*, p. 285 ; Cass., 2 février 2004, *Chr.D.S.*, p.437.). En ce cas, le délit est qualifié de « délit continué ».

Le délit continué est caractérisé par l'unité d'intention délictueuse. Celle-ci peut être admise pour des infractions dont l'élément moral consiste à avoir sciemment contrevenu à une disposition légale, pour autant que le juge du fond constate que les différents faits

constituent la manifestation successive de la même intention, ainsi entendue (Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, p. 213 ; Cass., 13 novembre 2007, *www.cass.be*, RG n° P071092N.).

Le non-paiement du pécule de vacances dû à un employé était, à l'époque des faits, érigé en infraction par l'article 54 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971. Il est actuellement incriminé par l'article 162 du Code pénal social.

2.

Madame D. réclame les pécules de vacances qui lui étaient dus pour les années 2004 à 2011.

Même si la cour devait constater que l'élément matériel de l'infraction, à savoir le non-paiement des pécules de vacances auxquels le travailleur a droit, ainsi que l'élément moral de l'infraction, sont établies, encore faut-il constater que les demandes d'arriérés de pécules de vacances sont prescrites.

En effet, par application des principes exposés ci-dessus, la cour, même si elle devait conclure à l'existence d'une infraction continuée, caractérisée par sa répétition année après année depuis 2004 à 2011 et par une unité d'intention, au sens précisé ci-devant, constate que la prescription de 3 ans a pris cours lors de la dernière année où les pécules de vacances n'ont pas été payés, soit l'année 2011.

L'action intentée plus de 3 ans plus tard, le 31 mars 2016, est prescrite.

La lettre qui a été adressée le 31 mars 2015 par le conseil de Madame D. à Unilever Belgium n'a pas pu interrompre la prescription en cours, puisque, à cette date, l'action était déjà prescrite.

3.

La demande est prescrite.

4.

Madame D. ne démontre pas qu'Unilever Belgium aurait commis une faute qui lui a causé un dommage. Unilever Belgium n'est dès lors pas redevable de dommages et intérêts à Madame D.

La demande est non fondée.

5.

L'appel est non fondé.

4. Rémunération variable et pécule de vacances.

Unilever Belgium doit payer un montant de 27.246,87 euros bruts à titre de rémunération variable et ne doit pas payer de pécules de vacances sur cette rémunération variable à Madame D.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

Rémunération variable.

1.

En vertu de l'article 39 de l'arrêté royal du 30 mars 1967, le simple pécule de vacances d'un employé dont la rémunération est totalement variable est calculé par journée de vacances sur la base de la moyenne quotidienne des rémunérations brutes gagnées pour chacun des douze mois qui précèdent le mois au cours duquel les vacances sont prises et que le "double pécule de vacances" visé à l'article 38, 2°, de ce même arrêté royal est calculé sur la base de la moyenne mensuelle de ces mêmes rémunérations.

Pour les employés dont la rémunération n'est que partiellement variable, les dispositions de l'article 38 sont applicables pour la partie fixe et les dispositions de l'article 39 précité sont applicables pour la partie variable, sous réserve d'autres décisions prises sous forme de convention collective.

En vertu de l'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967, l'employeur paye à l'employé dont le contrat prend fin, au moment de son départ, 14 p. c. des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours.

Les dispositions des articles 38, 39 et 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 sont des dispositions impératives.

Il résulte de ce qui précède, d'une part, que, le pécule de vacances de l'employé dont la rémunération est partiellement variable devant être calculé suivant les modalités prévues aux articles 38, 39 et 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 sur la base de la rémunération fixée par ces dispositions, ce pécule de vacances sur la rémunération variable ne peut être compris dans la rémunération variable gagnée chaque mois, et, d'autre part, que les parties ne peuvent convenir valablement dans le contrat de travail que cela sera le cas. (Voir également en ce sens Cass, 15 janvier 1990, J. T. T. 1990, P. 176).

2.

Le contrat de travail de Madame D. précise :

« Vos appointements annuels bruts de base – en ce compris le pécule de vacances ainsi que la gratification de fin d'année – sont fixés à 145.435 EUR (cent quarante-cinq mille quatre cent trente-cinq euros ; index-pivot 112.33) ce qui, à ce jour, après déduction des charges

sociales et fiscales, correspond à des appointements annuels nets de 65.881 EUR (soixante-cinq mille huit cent quatre-vingt-un euros ; index-pivot 112.33).

De votre rémunération nette ramenée sur base mensuelle, les montants suivants devront être déduits : (...). »

Puisque le pécule de vacances sur la rémunération variable de Madame D. ne peut être compris dans la rémunération variable gagnée chaque mois, et, d'autre part, que les parties ne peuvent convenir valablement dans le contrat de travail que cela sera le cas, la précédente clause est illicite.

3.

Il ressort des pièces du dossier que jusqu'en 2011 un montant de rémunération variable réduit fut mentionné dans les fiches de salaire de Madame D. de telle manière qu'après le calcul du pécule de vacances sur ses rémunérations variables la somme des 2 correspondait à la rémunération variable promise, reprise sur la notification de rémunération variable envoyée à Madame D.

Il en résulte des arriérées de rémunération variable pour un montant de 27.246,87 euros, et par conséquent des arriérés de pécule de vacances pour un montant de 3.160,76 euros.

4.

Toutefois, l'article 26 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle stipule :

« L'action civile résultant d'une infraction se prescrit selon les règles du Code civil ou des lois particulières qui sont applicables à l'action en dommages et intérêts. Toutefois, celle-ci ne peut se prescrire avant l'action publique. »

En vertu de l'article 26 du titre préliminaire du Code de procédure pénale et de l'article 2262bis du Code civil, l'action civile résultant d'une infraction se prescrit en 5 ans à partir du lendemain du jour où la personne lésée a eu connaissance de son dommage et de l'identité du responsable, sans pouvoir se prescrire avant l'action publique.

La prescription quinquennale prévue par ces dispositions trouve à s'appliquer à toute demande tendant à une condamnation civile qui se fonde sur des faits révélant l'existence d'une infraction (Cass., 23 octobre 2006, *J.T.T.*, 2007, p. 227; Cass., 22 janvier 2007, RG n° S040165N, *J.T.T.*, p. 289 ; Cass., 20 avril 2009, *J.T.T.*, p. 429.), pour autant que le juge constate que les faits qui servent de base à cette demande tombent sous l'application de la loi pénale. Il ne suffit pas que l'infraction pénale soit invoquée ; avant de faire application des règles régissant la prescription de l'action civile fondée sur une infraction, le juge doit relever en l'espèce tous les éléments constitutifs de cette infraction et vérifier si celle-ci est imputable à la partie à qui l'indemnisation est réclamée. (Cass., 11 février 1991, *J.T.T.*, p. 298; Cass., 25 octobre 2004, *www.cass.be*, RG n° S990190F; Cass., 9 février 2009, *J.T.T.*, p. 211).

En règle, l'infraction de non-paiement de la rémunération est commise de manière instantanée à la date ultime prévue pour le paiement. Le délai de prescription de l'action née de cette infraction prend cours à cette date (Cass., 21 décembre 1992, *Pas.*, p. 1398.).

Néanmoins, lorsque plusieurs faits délictueux sont l'exécution successive d'une même intention délictueuse, celle-ci n'est entièrement consommée et la prescription de l'action qui en découle ne prend cours, à l'égard de l'ensemble des faits, qu'à partir du dernier de ceux-ci, pourvu qu'aucun d'entre eux ne soit séparé du suivant par un temps plus long que le délai de prescription applicable (article 65, alinéa 1er, du Code pénal ; Cass., 7 avril 2008, *J.T.T.*, p. 285 ; Cass., 2 février 2004, *Chr.D.S.*, p.437.). En ce cas, le délit est qualifié de « délit continué ».

Le délit continué est caractérisé par l'unité d'intention délictueuse. Celle-ci peut être admise pour des infractions dont l'élément moral consiste à avoir sciemment contrevenu à une disposition légale, pour autant que le juge du fond constate que les différents faits constituent la manifestation successive de la même intention, ainsi entendue (Cass., 12 février 2007, *J.T.T.*, p. 213 ; Cass., 13 novembre 2007, *www.cass.be*, RG n° P071092N.).

Le non-paiement de la rémunération variable était, à l'époque des faits, érigé en infraction par les articles 9 et 42 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Il est actuellement incriminé par l'article 162 du Code pénal social.

Madame D. n'a pas perçu une partie de sa rémunération variable qui lui était due pour les années 2004 à 2011. Elle est en droit de réclamer à Unilever Belgium l'indemnisation du préjudice qui lui a été causé par le non-paiement des montant de la rémunération variable.

L'élément matériel de l'infractions est le non-paiement de la rémunération variable auquel le travailleur a droit. Il est vérifié en l'espèce.

L'élément moral de l'infraction est en l'occurrence établi. En effet, Unilever Belgium n'a pas payé une partie de la rémunération variable des années 2004 à 2011, et ce sans contrainte et en pleine possession des facultés.

L'infraction est dès lors établie.

La demande des arriérés de rémunération variable n'est pas prescrite. En effet, par application des principes exposés ci-dessus, la cour constate l'existence d'une infraction continuée, caractérisée par sa répétition année après année et par une unité d'intention, au sens précisé ci-devant.

Par conséquent, la prescription de 5 ans a pris cours lors de la dernière année où une partie de la rémunération variable n'a pas été payée, soit le 30 juin 2011.

L'action intentée moins de 5 ans plus tard, le 31 mars 2016, n'est pas prescrite.

C'est dès lors à juste titre que Madame D. demande la réparation en nature du préjudice qui lui a été causé, sous forme de condamnation au paiement de la partie de la rémunération variable qui lui était due, mais qui ne lui a pas été payé.

Les montants réclamés pour un total 27.246,87 euros ne sont pas contestés à titre subsidiaire quant à leur calcul.

La demande est recevable et fondée.

L'appel principal est fondé.

L'appel incident n'est pas fondé.

Pécules vacances.

1.

Unilever est redevable des arriérés de pécule de vacances pour un montant de 3.160,76 euros en raison des arriérés de rémunération variable pour un montant de 27.246,87 euros.

2.

Comme exposé ci-dessus (au sujet de la demande relative au double pécule de vacances sur avantage en nature (GSM, ordinateur, internet), simple et double pécule de vacances sur les actions, sur l'indemnité des désagréments et sur l'indemnité d'intégration), la demande de pécule de vacances est prescrite.

En effet, Madame D. réclame les pécules de vacances qui lui étaient dus pour les années 2004 à 2011.

Même si la cour devait constater que l'élément matériel de l'infraction, à savoir le non-paiement des pécules de vacances auxquels le travailleur a droit, ainsi que l'élément moral de l'infraction, sont établies, encore faut-il constater que les demandes d'arriérés de pécules de vacances sont prescrites.

En effet, par application des principes exposés ci-dessus, la cour, même si elle devait conclure à l'existence d'une infraction continuée, caractérisée par sa répétition année après année depuis 2004 à 2011 et par une unité d'intention, au sens précisé ci-devant, constate que la prescription de 3 ans a pris cours lors de la dernière année où les pécules de vacances n'ont pas été payés, soit l'année 2011.

L'action intentée plus de 3 ans plus tard, le 31 mars 2016, est prescrite.

La lettre qui a été adressée le 31 mars 2015 par le conseil de Madame D. à Unilever Belgium n'a pas pu interrompre la prescription en cours, puisque, à cette date, l'action était déjà prescrite.

3.

La demande est prescrite.

L'appel principal est non fondé.

L'appel incident est fondé.

5. 13^e mois sur la rémunération variable, sur l'indemnité de logement, sur l'indemnité d'expatriation et sur les actions octroyées dans le plan GPSP.

Unilever Belgium doit payer un montant de 17.733,02 à titre de 13^e mois sur la rémunération variable et ne doit pas payer de 13^e mois sur l'indemnité de logement, sur l'indemnité d'expatriation et sur les actions.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Madame D. soutient que Unilever Belgium lui reste redevable d'un 13^e mois sur:

- la rémunération variable (à concurrence d'un montant de 17.733,02 euros)
- l'indemnité d'expatriation (à concurrence de 10.266,42 euros)
- l'indemnité de désagrément (à concurrence de 12.833,03 euros)
- les avantages octroyés dans le cadre du plan GPSP d'Unilever (à concurrence d'un montant de 1.591,90 euros).

2.

Conformément à la convention collective le 25 octobre 2010 au sein de la commission paritaire numéro 220, et entrée en vigueur dès le 1^{er} janvier 2010, une prime de fin d'année égale à un mois de rémunération et due, à calculer « *tant sur les rémunérations fixes que sur la moyenne mensuelle des rémunérations variables des 12 mois précédents* ».

3.

Unilever Belgium est dès lors redevable à Madame D. d'un montant de 17.733,02 euros à titre de 13^e mois de la rémunération variable. Il ne ressort d'aucune pièce du dossier que ce montant a été payé.

Cette action n'est pas prescrite. Madame D. n'a pas perçu une partie de son 13^e mois qui lui était due pour les années 2004 à 2011. Elle est en droit de réclamer à Unilever Belgium

l'indemnisation du préjudice qui lui a été causé par le non-paiement des montant du 13^e mois.

L'élément matériel de l'infractions est le non-paiement de la rémunération (13^e mois) auquel le travailleur a droit. Il est vérifié en l'espèce.

L'élément moral de l'infraction est en l'occurrence établi. En effet, Unilever Belgium n'a pas payé une partie de la rémunération (13^e mois) des années 2004 à 2011, et ce sans contrainte et en pleine possession des facultés.

L'infraction est dès lors établie.

La demande les arriérées de rémunération (13^e mois) n'est pas prescrite. En effet, par application des principes exposés ci-dessus, la cour constate l'existence d'une infraction continuée, caractérisée par sa répétition année après année et par une unité d'intention.

Par conséquent, la prescription de 5 ans a pris cours lors de la dernière année où une partie de la rémunération (13^e mois) n'a pas été payée, soit le 30 juin 2011.

L'action intentée moins de 5 ans plus tard, le 31 mars 2016, n'est pas prescrite.

C'est dès lors à juste titre que Madame D. demande la réparation en nature du préjudice qui lui a été causé, sous forme de condamnation au paiement de la partie de la rémunération (13^e mois) qui lui était due, mais qui ne lui a pas été payé.

4.

Aucune prime de fin d'année n'est due sur l'indemnité d'intégration et sur l'indemnité de désagrément. Ces deux indemnités constituent un remboursement de frais propres à l'employeur.

5.

Madame D. allègue mais ne prouve pas qu'elle aurait acquis des droits à des actions dans le cadre du plan GPSP. Elle n'établit en outre pas l'étendue exacte de ses prétendus droits. À défaut d'apporter une telle preuve, aucune prime de fin d'année n'est due.

6.

La demande est partiellement fondée.

L'appel principal est partiellement fondé.

L'appel incident est non fondé.

6. Régularisation des primes dans l'assurance de groupe sur les rémunérations non-payées à Madame D.

Unilever Belgium ne doit pas payer de rrégularisation des primes dans l'assurance de groupe sur les rémunérations non-payées à Madame D.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Madame D. postule le paiement d'un montant de 1 euro provisionnel en raison du fait que les montants dus dans le cadre du plan de pension complémentaire auraient été sous-évalués et devraient être régularisés, de sorte que Madame D. estime que sa rémunération n'aurait pas été correctement calculée.

Unilever Belgium conteste de voir régulariser les primes dans l'assurance groupe.

2.

Madame D. demeure en défaut de justifier sur quelle base et pour quel montant Unilever Belgium serait tenu de payer une régularisation des primes dans l'assurance groupe.

La demande est non fondée.

L'appel est non fondé.

7. Récupération des remboursements d'impôt pour les années 2010 et 2011.

Unilever Belgium doit payer le remboursement d'impôt pour les années 2010 et 2011 à Madame D. pour un montant de respectivement 27.130,67 euros et 7.216,09 euros.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

Il ressort des pièces du dossier que Madame D. a révoqué tout mandat en faveur du cabinet Ernst & Young en vue du dépôt de ses déclarations fiscales relatives à ses revenus 2010 et 2011.

2.

Il ressort également des pièces du dossier que Unilever Belgium a néanmoins pris l'initiative de faire établir ces déclarations, qu'elle a fait mentionner le numéro de son propre compte bancaire pour les besoins des remboursements d'impôt à intervenir et qu'elle a ensuite encaissé et conservé un montant de 27.130,67 euros pour 2010 et un montants de 7.216,09 euros pour 2011.

3.

Comme le remarque à juste titre le premier juge, même si ces montants étaient effectivement censé lui revenir dans le cadre du régime spécial d'imposition applicable aux cadres étrangers, il n'appartenait pas à Unilever Belgium de se le faire rembourser directement et d'initiative, sans y avoir été autorisé par Madame D..

4.

C'est à tort que Unilever Belgium invoque la prescription de l'action, ce basant sur l'article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. S'agissant de rémunération et par application des principes exposés ci-dessus, la cour constate l'existence d'une infraction continuée, caractérisé par sa répétition année après année et par une unité d'intention. Par conséquent, la prescription de 5 ans a pris cours au plus tôt le 1^{er} janvier 2012 (remboursement des impôts pour 2011). L'action intentée moins de 5 ans plus tard, 31 mars 2016, n'est pas prescrite.

5.

La demande est recevable et fondée.

L'appel est non fondé.

8. Les dépens.

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des 2 instances.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1.

En vertu de l'article 1017 alinéa un du code judiciaire, les dépens de l'instance incombent à la partie qui succombe.

2.

L'article 1017 alinéa 4 du code judiciaire permet au juge du fond, lorsque chaque partie succombe sur une ou plusieurs chefs de demande, de répartir les dépens, selon une mesure qu'il apprécie en réalité souverainement.

3.

En l'occurrence, les 2 parties ont succombé sur plusieurs demandes, dès lors La Cour délaisse à chaque partie ses propres dépens des 2 instances.

POUR CES MOTIFS

LA COUR DE TRAVAIL

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel principal et l'appel incident recevables et partiellement fondés.

Quant à la demande d'indemnité de rupture

Déclare la demande recevable mais non fondée.

Déboute Madame D. de sa demande.

Quant à la demande de rémunération, indemnité d'intégration et indemnité de désagrément.

Déclare la demande recevable mais non fondée.

Déboute Madame D. de sa demande.

Quant à la demande de double pécule de vacances sur avantages en nature, simples et doubles pécules de vacances sur les actions, sur l'indemnité de désagrément et sur l'indemnité d'intégration.

Déclare la demande d'arriérés de pécule de vacances non recevable car prescrite.

Déclare la demande de dommages et intérêts non fondée.

Déboute Madame D. de sa demande.

Quant à la demande de rémunération variable et pécules vacances.

Déclare la demande de rémunération variable recevable et fondée.

Condamne la SA Unilever Belgium Services au paiement à Madame D. d'un montant de 27.246,87 euros, majorée des intérêts légaux et judiciaires.

Déclare la demande de pécule de vacances non recevable car prescrite.

Déboute Madame D. de sa demande.

Quant à la demande de 13^e mois sur la rémunération variable, sur l'indemnité de logement, sur l'indemnité d'expatriation et sur les actions octroyées dans le plan GPSP.

Déclare la demande de 13^e mois sur la rémunération variable recevable et fondée.

Condamne la SA Unilever Belgium Services au paiement à Madame D. d'un montant de 17.733,02 euros, majorée des intérêts légaux et judiciaires.

Déclare la demande de 13^e mois sur l'indemnité de logement, sur l'indemnité d'expatriation et sur les actions octroyées dans le plan GPSP recevable et non fondée.

Déboute Madame D. de sa demande.

Quant à la demande de régularisation des primes dans l'assurance de groupe sur les rémunérations non payées.

Déclare la demande recevable et non fondée.

Déboute Madame D. de sa demande.

Quant à la demande de remboursement d'impôt pour les années 2010 et 2011

Déclare la demande recevable et fondée.

Condamne la SA Unilever Belgium Services au paiement à Madame D. d'un montant de 27.130,67 euros pour l'année 2010 et 7.216,09 euros pour l'année 2011, majorés des intérêts légaux et judiciaires.

Quant aux dépens

Délaisse à chaque partie ses propres dépens des 2 instances.

