



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 10 septembre 2024
Numéro du rôle 2018/AB/120
Décision dont appel tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles 28 décembre 2017 14/1897/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif

L’A.S.B.L. FCJ EDUCATION, (précédemment dénommée ST JOHN’S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ), inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0461.131.367 et dont le siège social est établi à 1180 UCCLE, avenue Winston Churchill, 211, partie appelante au principal et intimée sur incident, représentée par Maître F. d. loco Maître B. B., avocat à 1150 SINT-PIETERS-WOLUWE,

contre

Monsieur T. H.,

partie intimée au principal et appelante sur incident, représentée par Maître G. L., avocat à 3000 LEUVEN.

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

1. La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :
 - le jugement attaqué,
 - la requête d’appel reçue le 12 février 2018 au greffe de la cour,
 - l’arrêt interlocutoire rendu le 9 octobre 2018 par la cour de céans,
 - l’arrêt interlocutoire rendu le 12 octobre 2021 par la cour de céans,
 - les pièces déposées par le ministère public,
 - les dernières conclusions déposées par Monsieur T. H. le 5 juin 2020,
 - les dernières conclusions déposées par FCJ EDUCATION le 12 octobre 2023.
 - Les dossiers de pièces des parties.
2. Les parties ont plaidé, ab initio sur les points non tranchés, à l’audience publique du 17 juin 2024. La cause a été prise ensuite en délibéré.
3. La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l’emploi des langues en matière judiciaire.

II. Les antécédents de la procédure

➤ Le jugement dont appel

4. Monsieur T. H. a demandé au tribunal du travail du Brabant wallon, division Nivelles, la condamnation de FCJ EDUCATION (antérieurement ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ) au paiement des sommes suivantes :

- 50.000 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;
- 131.706,47 € brut à titre de solde d'indemnité de préavis;
- 30.227,39 € brut à titre d'arriérés de pécule de vacances de départ, sous déduction des montants payés le 28 août 2015;
- 19.815,00 € brut à titre d'arriérés de pécule de vacances sur des indemnités de vie chère, sous déduction des montants payés le 28 août 2015.;
- 5.953,72 € bruts à titre d'arriérés de pécule de vacances sur des primes sous déduction des montants payés le 28 août 2015;
- 6.968,19 € bruts à titre de pro rata du treizième mois 2014;
- 21.538,05 € bruts à titre d'arriérés des treizième mois ;
- 13.332,15 € bruts à titre d'arriérés de rémunération des jours fériés ;
- 74.282,25 € à titre d'arriérés de contributions patronales de l'assurance groupe et 52.695,95 € à titre d'arriérés de contributions patronales dans le plan 'top hat pension';
- 143.097,53€ bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT n° 109).

Monsieur T. H. postulait, en outre la condamnation de FCJ EDUCATION :

- au paiement des intérêts légaux et judiciaires sur les montants précités, à calculer à partir de la date depuis laquelle ils sont dus et à la capitalisation de ces intérêts ;
- à la délivrance des documents sociaux et fiscaux modifiés, sous peine d'une astreinte de 25 € par jour et par document, à dater de la signification du jugement à intervenir ;
- aux dépens de l'instance et, à titre subsidiaire, la compensation des dépens.

5. FCJ EDUCATION a demandé au tribunal, à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur T. H. :

A titre principal :

- au paiement de dommages et intérêts fixés à la somme totale de 1.421.965 € ;
- au remboursement des paiements que St John's a effectués sur le compte de Monsieur T. H. en août 2015 après le contrôle de l'inspection sociale, à titre d'arriérés de pécules de vacances sur l'indemnité de vie chère et sur la rémunération variable;

A titre subsidiaire :

- au paiement de la somme de 5.953,72 € à titre de dommages et intérêts, soit le montant de l'arriéré du pécule de vacances sur la rémunération variable auquel St John's serait condamnée, à majorer des intérêts légaux et judiciaires et de tous montants de sécurité sociale qui seraient dus sur le montant brut.
- déclarer la demande tendant à la capitalisation des intérêts exclusivement fondée à partir du 10 juillet 2015 et exclusivement sur les demandes qui correspondent à des dettes d'argent, à l'exception de la demande tenant au paiement d'une indemnité de préavis additionnelle.

FCJ EDUCATION postulait également que l'indemnité de procédure soit fixée sur base des montants alloués et non postulés par Monsieur T. H.

6. Par un jugement du 28 décembre 2017 (R.G. n° 14/1897/A), le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

«Reçoit les demandes ;

Déclare la demande principale fondée dans la mesure ci-après, en conséquence :

- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ au paiement de 129.732,04 € bruts, indemnité complémentaire et compensatoire de préavis, à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 14 juin 2014 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ au paiement du 13e mois 2014 soit 6.968,19 € bruts à majorer des intérêts à dater du 14 juin 2014 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ au paiement de l'arriéré de 13e mois 2012, soit 6.334,72 € à majorer des intérêts à dater du 31 décembre 2012 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ au paiement de l'arriéré de 13e mois 2013, soit 15.203,33 € à majorer des intérêts à dater du 31 décembre 2013 jusqu'à la date du parfait paiement ;*
- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ au paiement de la rémunération relative aux jours fériés soit 13.332,15 € bruts ;*
- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ au paiement des dommages et intérêts du chef de licenciement abusif à raison de 25.000 € bruts ;*
- *CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ à la capitalisation des intérêts sur les sommes susmentionnées à partir du 10 juillet 2015, ensuite du 11 juillet 2016 et ensuite du 17 juillet 2017;*

- *Ordonne une réouverture des débats afin de:*
 - ✓ *Déterminer le solde des pécules de vacances de départ qui resterait du et les intérêts ;*
 - ✓ *Déterminer le décompte précis des intérêts relatifs aux arriérés de pécule de vacances sur les « indemnités de vie chère »;*
 - ✓ *Déterminer les intérêts relatifs aux arriérés de pécule de vacances sur les primes;*
 - ✓ *Déterminer le décompte des intérêts de retard relatifs aux jours fériés ;*
 - ✓ *Permettre à Monsieur T. H. de déterminer le préjudice exact subi suite au fait que les cotisations des diverses assurances n'ont pas été calculées sur les « indemnités de vie chère » ;*

- ✓ *Permettre à ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ de déposer les versions complètes de l'époque des diverses assurances, en français ;*
- ✓ *Permettre à Monsieur T. H. de lister les documents sociaux dont la délivrance serait encore postulée et de justifier la demande d'astreinte ;*

- *Fixe le calendrier suivant quant à la mise en état des points soumis à réouverture des débats :*
- ✓ *(...).*
- *Déclare la demande reconventionnelle non fondée ;*
- *EN DEBOUTE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ.*

CONDAMNE ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ aux entiers dépens liquidés à ce jour, à la somme de 215,92 € représentant le coût de la citation et à 8.400 €, représentant le montant de l'indemnité de procédure. ».

➤ *Les demandes en appel*

7. La Cour renvoie à l'arrêt interlocutoire du 12 octobre 2021 en ce qui concerne les demandes des parties en appel.

➤ *L'arrêt interlocutoire du 9 octobre 2018*

8. Par arrêt prononcé le 9 octobre 2018, la cour de céans, autrement composée, a déclaré l'appel principal de FCJ EDUCATION recevable et confirmé l'accord conclu entre les parties portant sur le cantonnement judiciaire par FCJ EDUCATION des sommes sur lesquelles elles ont déclaré marquer leur accord, ledit accord ne portant pas préjudice aux droits des parties de contester les montants en degré d'appel dans le cadre de la procédure diligentée au fond, ni au droit de Monsieur T. H. de solliciter la capitalisation des intérêts. La Cour a également fixé le calendrier de procédure.

9. Comme confirmé par l'huissier de justice dans le procès-verbal de cantonnement du 2 novembre 2018, FCJ EDUCATION a payé le 2 novembre 2018 sur le compte tiers de l'huissier de justice¹ une somme nette de 125.980,36 € en vertu de l'arrêt du 9 octobre 2018.

➤ *L'arrêt interlocutoire du 12 octobre 2021*

10. Par arrêt prononcé le 12 octobre 2021, la cour, autrement composée, a déclaré l'appel incident recevable et, avant de statuer sur le fondement des appels principal et incident, a ordonné d'office, en application de l'article 764, §1, 16°, alinéa 2, du code judiciaire, la communication de la présente cause au ministère public. La Cour a ainsi invité l'office de Monsieur le procureur général à user des pouvoirs lui conférés par l'article 138ter, du code judiciaire pour réclamer auprès du SPF Sécurité sociale, direction générale,

¹ Pièce 85 du dossier de FCJ EDUCATION

inspection sociale de Namur, l'ensemble du dossier de plainte de Monsieur T. H., (référéncé 15/061725.527 –NRP : 1.193.132), devant contenir, à tout le moins, la plainte originaire de Monsieur T. H., l'ensemble des courriers échangés entre les parties et l'inspection sociale ainsi que les conclusions finales de ce service.

➤ Les devoirs accomplis par le Ministère public

11. Monsieur l'Avocat général H. F. a interrogé, en date du 16 mars 2023, l'ONSS (service contrôle) concernant le dossier d'enquête en question ouvert à l'Inspection sociale (actuellement ONSS) qui couvrait les provinces de Namur-Luxembourg-Brabant, ce dossier n'ayant pu être trouvé aux auditorats du travail de Namur ni de Nivelles.

12. L'Inspectrice sociale, M. J., de l'ONSS – Direction Namur et Luxembourg a répondu en date du 7 avril 2023 comme suit :

*« Bonjour Monsieur F.,
D'après mes recherches:
Il y a eu un dossier ouvert à l'Inspection sociale en 2016.
Le dossier papier, n'est pas archivés à la direction Provinciale Namur et Luxembourg.
Je viens à l'instant de vérifier les archives papier moi-même et n'ai rien trouvé.
Selon nos bases de données et les renseignements fournis par l'inspecteur social qui a fait l'enquête, le dossier a été purement administratif.
Il n'a jamais été judiciairisé et notre service n'a jamais reçu d'apostille concernant cette enquête.
Tout a été traité de manière administrative, assez rapidement.
Les régularisations opérées dans ce dossier ont été effectuées par l'employeur à la demande de l'inspecteur en charge du dossier et ensuite enrôlées par le service contrôle de l'ONSS.
A cette époque, le service d'Inspection sociale du SPF Sécurité sociale, ne disposait pas d'archives numérique comme c'est le cas à l'ONSS depuis la fusion des services.
Je ne peux vous fournir plus d'information, Je reste cependant à votre disposition en cas de besoin.(...) »*

III. Les faits

Les faits de la cause ont été résumés comme suit dans l'arrêt interlocutoire du 12 octobre 2021 :

13. Monsieur T. H., né le 1963, est entré au service de FCJ EDUCATION (précédemment dénommée « ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ ») dans le cadre d'un contrat de travail d'employé conclu à durée indéterminée et à temps plein le 25 mai 2009 avec effet au 1^{er} août 2010 pour y exercer les fonctions de professeur et de directeur de la St John's international School établie à Waterloo. Le salaire convenu s'élevait à 110.433,68 € brut par an.

14. Durant les deux premières années de son occupation, Monsieur T. H. a bénéficié de la convention préventive de double imposition conclue entre la Belgique et les Etats-Unis; il ne subissait, partant, aucune ponction fiscale belge sur son traitement. Les parties ont anticipé la fin de cette période d'exonération fiscale au travers de l'article 6.2 du contrat de travail qui stipulait ce qui suit:

« Conformément à l'article 19, 2° de la convention préventive de la double imposition entre la Belgique et les Etats-Unis, le salaire mentionné ci-dessus sera exempté d'impôt sur les revenus belge pendant une période n'excédant pas deux ans à partir de l'arrivée en Belgique. Pendant cette période, aucun précompte professionnel ne sera retenu en Belgique. L'employé payera tout impôt sur le revenu dû aux Etats-Unis sur le salaire mentionné ci-dessus.

Après cette période de deux années, l'employé sera soumis à l'impôt sur les revenus belges en vertu de l'article 14 de la convention mentionnée ci-dessus. Par conséquent, un précompte professionnel sera retenu en Belgique. En conséquence, à l'expiration de la période de deux années, les parties renégocieront le montant du salaire annuel brut en vue de tenir compte de la nouvelle situation fiscale. »².

15. Les parties ont, dès lors, signé un nouveau contrat le 22 avril 2013 qui est entré en vigueur le 1^{er} août 2012. L'article 3 du nouveau contrat décrit la rémunération de Monsieur T. H. comme suit ³ :

- une rémunération mensuelle brute de 8.286,37 € ;
- une prime de fin d'année- 13^e mois équivalente au salaire mensuel brut de décembre;
- un éventuel bonus de maximum 20% du salaire annuel brut déterminé sur base d'objectifs quantitatif et qualitatif fixés préalablement par l'école ;
- des chèques-repas, la part du travailleur étant fixée à 1,09 € pat titre;
- l'usage d'une voiture de société avec carte de carburant, l'usage privé est expressément prévu ;
- une indemnité de vie chère mensuelle brute de 15.203,33 € soumise au précompte professionnel et aux cotisations de sécurité sociale et payée trimestriellement;
- une affiliation au plan d'assurance groupe de l'école ;
- une assurance médicale pour le travailleur et sa famille;
- un gsm et un ordinateur portable utilisables à des fins professionnelles et privées ;
- la prise en charge des frais d'inscription des enfants du travailleur à l'école ST JOHN'S INTERNATIONAL SCHOOL FCJ.

Par ailleurs, l'article 4 du contrat de travail prévoyait l'octroi d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 300 € pour couvrir « *les dépenses professionnelles normales supportées par l'employé dans le cadre de son travail* ».

16. Les relations professionnelles entre parties se sont apparemment déroulées dans un contexte de collaboration fructueuse même si FCJ EDUCATION allègue, dans ses

² Pièce 1 du dossier de FCJ EDUCATION

³ pièce 1 dossier Monsieur T. H.

conclusions, que « *progressivement, il était devenu clair tant pour le conseil d'administration de l'école que pour les enseignants que Monsieur T. H. avait commis des fautes graves dans l'exécution de son contrat de travail et qu'il voulait, en outre, régner par la terreur* » ajoutant « *qu'il a garanti, à tort, et de manière répétée au conseil d'administration dans les mois et semaines précédant l'année scolaire 2013-2014 que le nombre d'inscriptions d'élèves atteindrait les 880, ce qui n'a pas été le cas* ». Monsieur T. H. déclare, pour sa part, contester pareilles accusations faisant valoir que « *lors de son occupation au sein de FCJ Education, il n'a jamais fait l'objet de la moindre remarque négative quelconque ni de la moindre sanction disciplinaire ou autre* ».

17. Le samedi 14 juin 2014, un événement caritatif (« *Relay for Life* ») a été organisé dans les locaux de l'école où de nombreux parents et élèves étaient présents. Monsieur T. H. en tant que directeur d'école y était présent avec sa famille. Au cours de cet événement, Madame W., la présidente du conseil d'administration de FCJ EDUCATION, lui a annoncé son licenciement immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

18. Un courrier recommandé, daté du 14 juin 2014, lui a été envoyé pour confirmer cette rupture⁴. Ce courrier reprochait à Monsieur T. H. d'avoir mal informé FCJ EDUCATION sur le nombre d'étudiants qui s'inscriraient pour l'année scolaire 2013-2014, ce qui aurait entraîné un préjudice financier important, d'avoir intimidé des membres du personnel, d'avoir engendré de nombreuses plaintes en harcèlement et d'avoir suscité une opposition des représentants du personnel.

19. Alors que Monsieur T. H. se trouvait encore dans l'enceinte de l'école, la direction de FCJ EDUCATION a adressé un courriel aux parents annonçant son départ prématuré en raison de la pression qu'il ressentait lors de l'exécution de ses tâches. Ce même courriel annonçait aux parents l'arrivée d'un nouveau directeur, Mr H.-B. à dater du 1^{er} août 2014⁵.

20. Monsieur T. H. expose que, lors de l'entretien précité, Madame W. lui aurait précisé qu'en égard à l'effet immédiat de son licenciement, ses trois enfants (qui étaient encore en session d'examens) ne pourraient plus fréquenter l'école. Madame W. aurait ensuite changé d'avis, sur la pression des parents de l'école, et autorisé les enfants concernés à terminer leurs examens et l'année scolaire⁶.

21. Le 19 juin 2014, l'avocat de FCJ EDUCATION a écrit à Monsieur T. H. afin, d'une part, de l'assurer que ses enfants pouvaient terminer l'année scolaire 2013-2014 et, d'autre part, de le mettre en demeure de cesser la campagne de dénigrement contre l'école, sous peine de devoir notifier publiquement les motifs de son licenciement⁷.

⁴ pièce 2 dossier Monsieur T. H.

⁵ pièce 3 dossier Monsieur T. H.

⁶ pièce 4 dossier Monsieur T. H.

⁷ pièce 5 dossier Monsieur T. H.

22. Par courrier du 24 juin 2014, le conseil de Monsieur T. H. a contesté les motifs du licenciement avancés par FCJ EDUCATION et réclamé une indemnité du chef de licenciement abusif, une indemnité complémentaire de préavis liée à l'assiette de la rémunération de base, des arriérés de pécules de vacances, des arriérés de 13e mois ainsi qu'une indemnité du chef de licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109)⁸.

23. Au terme d'un second courrier de son conseil daté du 8 septembre 2014, Monsieur T. H. a déclaré s'opposer au versement de son indemnité de préavis par mensualités (dès lors que l'article 39 bis de la loi du 3 juillet 1978 ne s'appliquait pas en l'espèce) ainsi qu'aux retenues de 2500 € pratiquées illégalement au titre « *d'avances employeurs* »⁹.

24. Par courrier de son conseil du 16 septembre 2014, FCJ EDUCATION a répondu aux courriers de mise en demeure des 24 juin 2014 et 8 septembre 2014 du conseil de Monsieur T. H. en faisant valoir qu'elle s'engageait à verser la somme de 6.874,83 € net à titre de sommes illégalement déduites de l'indemnité compensatoire de préavis ainsi que celle de 19.662,97 € à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis. D'autre part, aux termes de ce courrier, le conseil de FCJ Education a mis en demeure Monsieur T. H. de verser à sa cliente la somme de 1.421.965 € à titre de dommages et intérêts « *dans la mesure où , pendant son emploi au sein de l'école, Monsieur T. H. a commis certaines fautes, tant à l'égard des autres membres de l'école qu'en ce qui concerne les aspects liés à la gestion de celle-ci* »¹⁰.

25. Ayant constaté que FCJ EDUCATION lui restait toujours redevable d'un solde de 11.509,72 € brut à titre d'indemnité compensatoire de préavis, Monsieur T. H., par la voie de son conseil, a envoyé une nouvelle mise en demeure à FCJ EDUCATION en date du 23 septembre 2014¹¹ dont le fondement fut contesté par cette dernière, par courrier en réponse du 3 novembre 2014, dès lors qu'elle estimait n'être redevable que d'une indemnité compensatoire de préavis arrêtée à trois mois et quatre semaines de rémunération et non à quatre mois et quatre semaines comme revendiqué Monsieur T. H.¹².

26. Monsieur T. H. a, entretemps, soit le 10 octobre 2014, déposé plainte auprès de l'inspection sociale pour « *non-paiement des pécules de vacances sur les bonus et sur l'indemnité de vie chère* » qui a mené une enquête ayant entraîné la régularisation des pécules de vacances sur les bonus et sur l'indemnité de vie chère : une somme de 32.760,99 € brut (soit 15.531,36 € net) a été payée le 28 août 2015 à Monsieur T. H.¹³.

⁸ pièce 6 dossier Monsieur T. H.

⁹ pièce 16 dossier Monsieur T. H.

¹⁰ Pièce 13 du dossier de FCJ EDUCATION

¹¹ pièce 18 dossier Monsieur T. H.

¹² pièce 19 dossier Monsieur T. H.

¹³ pièce 26 dossier Monsieur T. H.

27. Faute pour les parties de régler amiablement le contentieux les opposant, Monsieur T. H. a saisi le tribunal du travail du Brabant Wallon, division Nivelles par une citation du 7 juillet 2014.

IV. L'examen de la contestation par la cour du travail

IV.1. En ce qui concerne la qualification de l'indemnité de Vie Chère (« cost of living allowance »)

➤ **L'arrêt interlocutoire du 12 octobre 2021 et la réponse de l'inspection sociale**

28. Dans son arrêt interlocutoire du 12 octobre 2021, la Cour a constaté que la problématique liée à la qualification exacte de l'indemnité de vie chère octroyée à Monsieur T. H. engendrait des répercussions sur plusieurs chefs de demande, non seulement sur la détermination de la rémunération annuelle de référence aux fins de calculer la hauteur du solde de l'indemnité compensatoire de préavis, mais aussi sur le 13^e mois, les arriérés de pécule de vacances, la rémunération des jours fériés ainsi que les contributions patronales à l'assurance groupe et au «*Top hat plan* ». Dans ce contexte, la cour a estimé indispensable de pouvoir disposer du rapport d'enquête dressé par l'inspection sociale et a, dès lors, communiqué la cause au Ministère public pour qu'il puisse solliciter ce rapport auprès de l'inspection sociale de Namur.

29. Selon les services d'inspection de l'ONSS interrogés par Monsieur l'avocat général H. F., le dossier a été traité administrativement uniquement et aucune archive papier n'a été conservée. Ce dossier n'a jamais été judiciairisé. Il n'y a donc aucun PV qui a été rédigé à charge de FCJ EDUCATION ni aucune décision prise par une autorité judiciaire. L'intervention de l'inspection sociale est donc sans incidence pour apprécier la nature de l'indemnité de vie chère en l'espèce.

➤ **Rappel des principes applicables en matière de rémunération et de remboursement de frais**

30. Selon l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, on entend par "*rémunération*":

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

31. Les frais encourus par un travailleur dans l'exercice de sa fonction, préfinancés par lui mais normalement pris en charge par l'employeur et donc remboursés par ce dernier, ne constituent pas un élément de la rémunération. Ils ne constituent en effet pas une contrepartie du travail. Ce n'est toutefois le cas que dans la mesure où le remboursement des frais couvre les frais réels encourus par le travailleur dans l'exécution de son contrat de travail. Les indemnités pour frais fictifs qui ne couvrent pas des frais réels sont synonymes d'un enrichissement du travailleur et sont donc considérées comme des éléments de sa rémunération et reprises en tant que telles dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.¹⁴

32. Des cadres étrangers peuvent être occupés temporairement en Belgique. De même, des cadres belges peuvent être occupés temporairement à l'étranger. Ces travailleurs sont, en pratique, confrontés à la problématique des charges ou des dépenses qu'il ne leur incomberait pas de supporter s'ils exerçaient leurs activités dans leur pays d'origine. Il en est, par exemple, ainsi des frais de déménagement, des frais de scolarité pour leurs enfants, d'une perte de rémunération due au cours du change ou encore de ponctions fiscales désavantageuses... La question de savoir si ces avantages présentant un caractère d'extranéité doivent être inclus au titre d'avantages acquis en vertu du contrat dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis est controversée¹⁵.

33. Selon l'enseignement de la Cour de cassation, pour déterminer si une « indemnité de poste » payée à un travailleur en séjour à l'étranger, et reprise au contrat de travail sous la qualification d'émoluments, est exclue de l'assiette de l'indemnité de congé, le juge du fond doit 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'affectation¹⁶. En d'autres termes, une indemnité forfaitaire doit couvrir des frais réels pour être exclue de la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

¹⁴ Cabinet d'avocats Claeys & Engels, « l'indemnité compensatoire de préavis », in *Licenciement et Démission*, Kluwer, 2023, p.866.

¹⁵ B. Paternostre et C. Broucke, « les avantages rémunérateurs en cours et l'indemnité de rupture du contrat de travail (II/II) », *Ors.* 2016, p. 10.

¹⁶ Cass., 15 janvier 2001, S.99.0102.F, *J.T.T.*, 2001, p. 135

Il a été jugé que l'indemnité de vie chère, qui 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, ne constitue pas un remboursement de frais professionnels mais un avantage acquis en vertu du contrat¹⁷.

34. En vertu de l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés, les cotisations de sécurité sociale sont, sous réserve d'extension ou restriction par AR, calculées sur base de la rémunération des travailleurs telle que déterminée par l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

35. L'article 19, § 2, 4°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 exclut de la notion de rémunération – et par conséquent du paiement des cotisations de sécurité sociale – toutes les sommes qui constituent un remboursement de frais dont la charge incombe à l'employeur.

Il résulte de la jurisprudence de la cour de cassation que les indemnités allouées par l'employeur à titre de remboursement de frais ne peuvent conduire à un enrichissement dans le chef du travailleur mais doivent lui éviter un appauvrissement : cela implique que les frais ou indemnités doivent correspondre à des dépenses réelles ou à un forfait en rapport avec la hauteur réelle des dépenses encourues¹⁸.

➤ Application en l'espèce

36. L'article 3, 3° du contrat de travail à durée indéterminée signé le 22 avril 2013 (mais prenant cours le 1^{er} août 2012) prévoit que Monsieur T. H. a droit à une indemnité de Vie Chère mensuelle (« *Cost of living allowance* ») pour un montant de 15.203,33 € brut. Il précise :

*« L'indemnité couvrira les dépenses de l'Employé liées à son logement, des retours dans son pays d'origine et les charges limitées à l'électricité, le gaz et l'eau.
L'indemnité est payée sous déduction des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel, au début de chaque trimestre, afin de couvrir les dépenses des trois mois de ce trimestre. »*

37. La Cour estime en l'espèce que l'indemnité de Vie Chère octroyée à Monsieur T. H. doit être qualifiée comme de la rémunération, et non comme un remboursement de frais, pour les motifs suivants :

¹⁷ C. trav. Bruxelles 10 octobre 2006, *J.T.T.* 2007, p. 145 ; C.trav. Bruxelles, 20 juin 1991, *JTT*, 1991, pp. 466-467; C.trav. Liège, 21 novembre 1990, *JTT*, 1991, p. 335

¹⁸ M.MORSA La rémunération en droit de la sécurité sociale, Larcier, 2021, p.89 et les références citées ; Cass., 17 mai 1993, RSZ t/ Sogemar, avec concl. av. gén. Bresselers, R.W., 1993-1994, p. 399 ; Cass. 14 février 2000 (ONSS c/Assubel-Vie), *Chron. D.S.* 2001, p. 479 ; Cass. 6 novembre 2000, *J.T.T.* 2001, p 47.

- Cette indemnité, d'un montant mensuel de 15.203,33 € brut a été octroyée en plus du salaire mensuel brut de 8.286,37 € après l'expiration de la période de 2 ans pendant laquelle Monsieur T. H. a bénéficié d'une exonération fiscale (le salaire initial de Monsieur T. H. s'élevait à 110.433,68 € par an), conformément à ce qui avait été prévu dans le premier contrat de travail (article 6.2);
- Le premier contrat ne prévoyait pas une indemnité de même nature, même pour un montant inférieur. Seule une indemnité de logement de 2.200 € par mois était prévue ;
- Il s'agissait donc manifestement de compenser la différence au niveau de son salaire net suite à la perte du statut fiscal favorable et non de rembourser des frais ;
- L'indemnité de Vie chère a été soumise aux cotisations de sécurité sociale et au précompte professionnel, ce qui laisse supposer que FCJ EDUCATION elle-même considérait que cette indemnité entrait bien dans la notion de rémunération et ne constituait pas des frais propres à l'employeur ;
- Le montant de l'indemnité de 15.203,33 € brut est largement supérieur au salaire mensuel brut de Monsieur T. H. et dépasse de loin les dépenses liées à son logement, cette indemnité étant fixée à l'origine à 2.200 € par mois. Selon Monsieur T. H., son loyer s'élevait à 3.400 € par mois¹⁹ ;
- Les parties ne déposent aucune pièce dont il pourrait être déduit que Monsieur T. H. devait assumer un coût supplémentaire au niveau de son logement du seul fait de son occupation en Belgique. L'octroi d'une indemnité de logement doit donc être considérée comme une économie pour le travailleur sur les charges qu'il doit assurer personnellement ;
- La jurisprudence considère en outre que les avantages spéciaux qui sont octroyés à un travailleur suite aux problèmes inhérents à une occupation à l'étranger et qui ne sont pas le remboursement des frais professionnels, telle qu'une indemnité de logement, doivent être considérés comme la contrepartie du travail presté à l'étranger et par conséquent comme faisant partie de la rémunération au sens de la loi relative aux contrats de travail²⁰ ;
- Il convient également de préciser qu'il ne s'agissait pas d'une occupation temporaire (ou d'un détachement) mais d'un contrat conclu à durée indéterminée avec une association de droit belge pour une occupation en Belgique. Monsieur T. H. n'a pas été déplacé d'un pays à l'autre par son employeur. On ne voit dès lors pas pour

¹⁹ Pièce 25 de Monsieur T. H.

²⁰ C. trav. Bruxelles (3e ch.), 13 juillet 2011, R.G. n° 2009/AB/52514 ; C. trav. Bruxelles, 25 mars 2005, *Chron.D.S.* 2007, 7, 386, note M. GOLDFAYS.

quelle raison les frais de voyage vers le pays d'origine devraient être supportés par l'employeur. Seule la prise en charge du coût du déménagement pouvait être considérée comme un remboursement de frais. Les frais de voyage dans le pays de retour constituent donc également un avantage en faveur de l'employé mais nullement des frais incombant à FCJ EDUCATION ;

- FCJ EDUCATION n'a produit aucun calcul relatif à la détermination de la différence du coût de la vie entre la Belgique et les Etats-Unis ayant conduit à fixer l'indemnité de vie chère à cette hauteur ;
- Il n'y a également aucune note de frais produite relative aux frais réellement exposés ;
- La Cour ne peut donc constater que l'indemnité de vie chère couvre des dépenses supplémentaires réellement encourues par Monsieur T. H. du fait de son occupation.

38. La Cour ne peut suivre la position subsidiaire de FCJ EDUCATION visant à considérer que l'indemnité de Vie Chère est en réalité une « *Tax Equalization* ».

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. La Cour a déjà considéré que, à 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 constituait un élément de la rémunération²¹.

Outre le fait que FCJ EDUCATION ne produit aucun calcul concernant la différence d'impôts entre la Belgique et les Etats-Unis, cette « *Tax Equalization* » devrait en tout état de cause être considérée comme de la rémunération.

IV.2. En ce qui concerne le délai de préavis

- *L'engagement repris dans le courrier du 14 juin 2014*

²¹ C. trav. Bruxelles 10 octobre 2006, *J.T.T.* 2007, p. 145

39. Par courrier du 14 juin 2014, FCJ EDUCATION a confirmé sa décision de mettre un terme au contrat de travail de Monsieur T. H. avec effet immédiat à cette date et s'est engagée à lui payer, tenant compte de son ancienneté au sein de l'école, une indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois et 4 semaines de rémunération ou un montant brut égal à € 62.385,31, et ce par mensualités en application de l'article 39bis de la loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce courrier était rédigé comme suit [traduction libre]²² :

« (...) Par la présente, nous confirmons notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail avec effet immédiat ce 14 Juin 2014. (...) Tenant compte de votre ancienneté au sein de notre école, nous vous paierons une indemnité en lieu de préavis égale à 4 mois et 4 semaines de rémunération ou un montant brut égal à € 62.385,31, et ce par mensualités en application de l'article 39bis de la Loi du 3 Juillet 1978 relative aux contrats de travail. (...) Ensuite, nous vous demandons de signer une copie du présent courrier de rupture pour réception. Dans l'hypothèse que vous refuseriez, nous n'avons pas d'autre possibilité que de vous envoyer le présent courrier par recommandé. Votre refus n'aura pas de conséquences sur la rupture de votre contrat étant donné que l'expression de la volonté vous a été donnée de la main à la main ou oralement et a été confirmée par après par recommandé. (...) »

➤ Position de FCJ EDUCATION

40. FCJ EDUCATION prétend que Monsieur T. H. n'ayant pas signé la lettre de préavis et ayant contesté cette proposition, elle n'était pas tenue de payer une indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois et 4 semaines puisque ce préavis était supérieur à celui auquel il avait légalement droit, soit 3 mois et 4 semaines, tenant compte des dispositions de la loi sur le statut unique. Pour la première partie du préavis, relative à la période jusqu'au 31 décembre 2013, FCJ EDUCATION estime en effet qu'il y avait lieu d'appliquer l'article 21 du contrat de travail du 25 mai 2009 prévoyant « que la durée du préavis à notifier par l'employeur ou la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis en cas de rupture en dehors d'un motif grave, sera égale à 3 mois par période entamée de 5 ans d'ancienneté ». Monsieur T. H. n'ayant que 4 ans d'ancienneté au moment de son licenciement, il ne pouvait donc prétendre qu'à 3 mois de préavis pour cette première partie.

41. A titre subsidiaire, FCJ EDUCATION soutient que, si la Cour devait considérer comme un engagement unilatéral la communication dans son courrier du 14 juin 2014, il y a en tout état de cause une erreur dans son chef : lors de la rédaction de cette lettre, FCJ EDUCATION s'est trompée en estimant qu'elle devait à Monsieur T. H. une indemnité de départ de 4 mois et 4 semaines de salaire alors qu'en application des dispositions contractuelles et légales, il ne pouvait en réalité ne demander qu'une indemnité de départ de 3 mois et 4 semaines de salaire.

➤ Principes applicables en matière d'engagement unilatéral

²² Pièce 7 du dossier de FCJ EDUCATION

42. Selon P. Van Ommeslaghe, l'engagement par volonté unilatérale peut être défini comme un acte juridique unilatéral entraînant des effets juridiques par la seule manifestation de volonté de son auteur dans des conditions suffisamment certaines et extériorisées²³. Il relevait à l'époque (en 2013) que « *Le Code civil ne comprend aucune théorie générale de l'acte juridique unilatéral, qu'il ignore comme tel* ».

Le nouveau code civil prévoit désormais à l'article 5.125 que : « *l'acte juridique unilatéral est la manifestation de volonté par laquelle une personne a l'intention de faire naître des effets de droit. L'auteur de cet acte peut notamment s'engager par sa seule volonté en faveur d'autrui.* »²⁴.

Par ailleurs, l'article 8.21 du nouveau code civil prévoit que « *Quelle que soit la valeur de l'acte juridique et sans préjudice des exceptions prévues par la loi, l'engagement unilatéral de payer une somme d'argent ou de livrer une certaine quantité de choses fongibles ne fait preuve que si elle comporte la signature de celui qui souscrit cet engagement ainsi que la mention, écrite par lui-même, de la somme ou de la quantité en toutes lettres. Est nulle toute convention dérogeant à cette règle* »²⁵.

43. Sous l'empire de l'ancien code civil, Van Ommeslaghe relevait que l'engagement par volonté unilatérale était soumis, par analogie, aux mêmes conditions de validité que les contrats²⁶ (art. 1108 C. civ.), à savoir le consentement de l'auteur de l'acte, sa capacité de contracter, un objet certain qui forme la matière de l'engagement et une cause licite. Comme en matière de contrats, l'acte unilatéral n'est valable que si le consentement de son auteur est libre et éclairé. L'acte unilatéral sera donc nul si le consentement a été vicié par erreur, dol ou violence. Les vices de consentement sont soumis aux mêmes règles qu'en matière contractuelle.

44. Pour que l'erreur soit une cause de nullité de l'acte unilatéral, il faut qu'elle soit substantielle (article 1110 de l'ancien code civil). Toute erreur, toute méprise ne peut être cause de nullité du contrat. Par ailleurs, l'erreur doit être excusable. La nullité pour erreur ne peut, servir de prétexte à l'impéritie et à la négligence. Aussi l'errans ne peut-il réclamer l'annulation du contrat si son erreur s'avère inexcusable²⁷. L'erreur inexcusable est, selon la cour de cassation, « *de celles que ne commet pas un homme raisonnable* »²⁸

L'article 5.34 du nouveau code civil dispose désormais que « *L'erreur n'est une cause de nullité que lorsqu'une partie a, de manière excusable, une représentation erronée d'un élément qui l'a déterminée à conclure le contrat, alors que l'autre partie connaissait ou devait connaître ce caractère déterminant.(...).* »

²³ P. Van Ommeslaghe, Les obligations, Tome II, p.1053

²⁴ Le livre 5 du nouveau code civil est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

²⁵ Le livre 8 du nouveau code civil est entré en vigueur le 1^{er} novembre 2020.

²⁶ P. Van Ommeslaghe, op.cit, p.1066 et suiv.

²⁷ P. Wery, Droit des obligations, Volume 1, p.242

²⁸ Cass., 20 avril 1978, Pas., 1978, I, p. 950 ; Cass., 28 novembre 2013, R.W., 2014-2015, p. 584

45. Une caractéristique essentielle de l'acte juridique unilatéral est l'irrévocabilité.²⁹ Celle-ci produit ses effets dès que l'acte juridique unilatéral est parfait. L'engagement unilatéral est irrévocable, sauf dans deux cas³⁰ : si l'auteur de l'acte s'est réservé la faculté de le révoquer, et s'il produit des obligations successives et a été pris sans limitation de durée, explicite ou implicite.

➤ En l'espèce

46. La Cour constate que le courrier (signé) du 14 juin 2014 contient en engagement clair et sans équivoque de payer une indemnité compensatoire de préavis égale à 4 mois et 4 semaines de rémunération et non une proposition. Nulle part dans son courrier, FCJ EDUCATION ne mentionne que cet engagement ne constituait qu'une offre qui devait encore être acceptée par Monsieur T. H. S'il était demandé à Monsieur T. H. de signer le document, c'est uniquement « pour réception » et non « pour accord » concernant la soi-disant proposition. Le courrier précisait d'ailleurs « votre refus n'aura pas de conséquences sur la rupture de votre contrat... ». Monsieur T. H. n'a en outre pas contesté le délai de préavis mais uniquement la rémunération annuelle de base. FCJ EDUCATION ne pouvait donc revenir sur cet engagement unilatéral en septembre 2014. La Cour note à cet égard que FCJ EDUCATION ne s'est pas réservée la faculté de révoquer son engagement.

47. FCJ EDUCATION ne prouve pas, d'une part, qu'elle a commis une erreur (selon les dispositions du code civil) en notifiant un préavis à Monsieur T. H. de 4 mois et 4 semaines, et d'autre part, qu'il s'agirait d'une erreur excusable. Aucune explication n'est donnée quant à l'origine et les circonstances de l'erreur qui aurait été commise, qui a en outre été invoquée pour la première fois 5 ans après le licenciement de Monsieur T. H. Cette « erreur » n'a d'ailleurs pas été mentionnée dans le courrier du conseil de FCJ EDUCATION du 16 septembre 2014 qui considère simplement que Monsieur T. H. n'avait droit qu'à 3 mois et 4 semaines de préavis.

48. En tout état de cause, la Cour considère qu'il ne peut être conclu à l'existence d'une erreur dans le chef de FCJ EDUCATION au moment où elle a notifié le préavis à Monsieur T. H.. En effet, si la situation est désormais claire en ce qui concerne le sort des conventions de préavis conclues avant le 31 décembre 2013 (suite à une modification législative intervenue le 5 novembre 2023), cela n'était pas le cas au moment du licenciement de Monsieur T. H.

- L'article 68 de la loi du 26 décembre 2013, tel que modifié par l'article 19 de la loi du 5 novembre 2023³¹, dispose désormais que :

²⁹ P. Van Ommeslaghe, op.cit, p.1073

³⁰ Voir notamment C. trav Bruxelles 16 juillet 2013, *J.T.T* 2013, p. 437.

³¹ Entrée en vigueur le 28 octobre 2023.

« La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

*Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois, **sauf s'il existe une clause de préavis valable à cette date du 31 décembre 2013, auquel cas cette clause est appliquée.** »*

- A la date du licenciement de Monsieur T. H., l'article 68, al. 3 de la loi du 26 décembre 2013 prévoyait que *« Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois ».*

49. Le texte de l'article 68, tel qu'il était en vigueur jusqu'au 28 octobre 2023, était clair (comme l'a d'ailleurs confirmé la cour constitutionnelle le 18 octobre 2018). Aucune exception ne figurait dans la disposition légale concernant les clauses de préavis. Le préavis notifié, en date du 14 juin 2014, de 4 mois pour la première période était par conséquent conforme à cette disposition. On ne voit pas quelle erreur aurait été commise par FCJ EDUCATION qui a été correctement conseillée par son secrétariat social.

Le législateur n'ayant rien prévu concernant le sort de conventions sur préavis conclues avant le 31 décembre 2013, une discussion a surgi en doctrine et jurisprudence.

L'arrêt de la cour constitutionnelle du 18 octobre 2018³² auquel les parties font référence, confirmé par l'arrêt du 6 juin 2019³³, est largement postérieur au licenciement de Monsieur T. H.. Dans son arrêt, la cour constitutionnelle a, **après avoir jugé que la seule lecture possible de l'article 68 de la loi statut unique était qu'il ne permettait pas de prendre en compte les clauses de préavis valablement conclues par les employés supérieurs avant le 1er janvier 2014**, décidé que l'article 68 de la loi relative au statut unique violait le principe d'égalité et de non-discrimination. Selon la Cour, cet article ne permet pas, pour les employés supérieurs, pour le calcul de la première partie du délai de préavis liée à l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, l'application d'une clause de préavis qui était valable à cette date.

Compte tenu de ces éléments, il est donc difficile de conclure à une erreur dans le chef de FCJ EDUCATION.

50. En conclusion, la Cour estime que l'indemnité compensatoire de préavis de Monsieur T. H. doit être calculée sur la base d'un délai de préavis de **4 mois et 4 semaines**.

³² C.const. 18 octobre 2018, arrêt n°140/2018

³³ C. const 6 juin 2019, arrêt n°93/2019

IV.3. Détermination de l'indemnité compensatoire de préavis

51. Les parties sont en désaccord en ce qui concerne la rémunération annuelle de base pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis :

- FCJ EDUCATION estime la rémunération annuelle afin de calculer l'indemnité de préavis à 155.619,44 € brut ;
- Selon Monsieur T. H., la base de calcul de la rémunération annuelle est égale à 445.032,10 € brut.

La contestation entre les parties se situe au niveau des éléments suivants :

- L'indemnité de vie chère ;
- Le 13^{ème} mois ;
- Le pécule de vacances ;
- L'assurance-groupe ;
- Ordinateur et GSM ;
- Frais forfaitaires ;
- Voiture de société.

52. En ce qui concerne l'indemnité de Vie Chère, la Cour a considéré ci-avant qu'elle devait être considérée comme de la rémunération. Etant donné que le montant de 15.203,33 € brut par mois doit être considéré comme rémunération mensuelle brute, ce montant aurait également dû être pris en compte pour le calcul du 13^{ème} mois et pour le calcul du pécule de vacances.

53. En ce qui concerne les frais forfaitaires de 300 € par mois, il y a lieu également de les inclure dans la rémunération annuelle de base. Comme indiqué ci-avant, la Cour de Cassation exige qu'une indemnité forfaitaire de frais couvre des frais réels pour qu'elle soit exclue de la base de calcul de l'indemnité de préavis³⁴. Il appartient à FCJ EDUCATION de démontrer quelles dépenses sont couvertes par cette indemnité de frais, ce qu'elle ne fait pas. Il y a lieu de noter également qu'à l'origine, FCJ EDUCATION avait elle-même inclus cette indemnité dans la rémunération annuelle qu'elle a utilisée comme base de calcul pour l'indemnité de préavis déjà payée.

54. En ce qui concerne l'assurance-groupe, étant donné que le montant de 15.203,33 € brut par mois doit être considéré comme rémunération mensuelle, ce montant aurait également dû être pris en compte pour le calcul des primes patronales dans l'assurance groupe. En effet, la formule pour le calcul des primes patronales prend en considération la rémunération annuelle³⁵ :

³⁴ Cass. 15 janvier 2001, JTT 2001, 135

³⁵ Voir pièces 12 et 33 du dossier de Monsieur T. H.

- *En ce qui concerne le volet pension et décès ('retirement and death benefits')*, la prime est égale à : $10,08\% \times S1 + 18,72\% \times S2$, où :
S1= la rémunération annuelle (Sa), limitée au plafond légal applicable le 1er janvier de chaque année (51.092,44 euro au 1er janvier 2014)
S2 = la partie de la rémunération annuelle (Sa) en dessus de cette limite
Sa= $13,92 \times$ la rémunération mensuelle brute de septembre (=326.976,62 = (8.286,37 + 15.203,33) x 13,92)
→ Le calcul de la prime annuelle s'établit donc comme suit : $[(10,08\% \times 51.092,44) + (18,72\% \times (326.976,62 - 51.092,44))] \times 1,044 = 59.294,65 \text{ €}^{36}$.

- *En ce qui concerne le volet incapacité de travail (« disability »)*³⁷, la prime est égale à 2,970% de la rente d'invalidité (« disability pension ») en cas de maladie ou accident plus 0,260% de la rente d'invalidité en cas d'accident du travail. La rente d'invalidité en cas de maladie ou accident est égale à : $20\% S1 + 80\% S2$ limitée à 136.341,44 euro par an, où
S1 = 12 fois la rémunération brute mensuelle de septembre, limitées aux limites AMI (41.059,20 euro au 1e janvier 2014)
S2 = la partie de la rémunération annuelle (Sa) en dessus de cette limite AMI

→ Le calcul de la prime annuelle s'établit donc comme suit : $2,970\% \times [(20\% \times 41.059,20) + (80\% \times 136.341,44)] = 3.483,36 \text{ €}$

La rente d'invalidité en cas d'accident du travail est égale à : $80\% S3$ limitée à 136.341,44 euro par an, où :
S3= la partie de la rémunération annuelle (Sa) en dessus de la limite pour des accidents de travail (40.927,18 euro au 1er janvier 2014)

→ Le calcul de la prime s'établit donc comme suit : $0,260\% \times (80\% \times 136.341,44) = 283,59$

→ Total prime pour le volet "disability" = $3.483,36 + 283,59 = 3.766,95 \text{ €}$
→ Total prime (incl. Taxes) = $(3.766,95 \times 1,044) = 3.932,70 \text{ €}$

- *En ce qui concerne la Prime « exonération de primes »*¹. ('waiver of premiums')³⁸, elle est égale à 3,23% de la prime patronale, à savoir 2.042,24 € $[(59.294,65 + 3.932,70) \times 3,23\%$.

³⁶ Conformément à la jurisprudence récente de la Cour de cassation, la taxe d'assurance de 4,4% doit également être inclus dans l'assiette de calcul (Cass. 11 mars 2013, S.12.0101.N, <http://www.cass.be>).

³⁷ Pièce 12 de Monsieur T. H.

³⁸ Pièce 12 de Monsieur T. H.

55. En ce qui concerne l'assurance-groupe Top Hat Plan dont Monsieur T. H. bénéficiait également, la Cour constate également que la prime était fixée en tenant compte du salaire annuel, lequel inclut en l'espèce la prime de vie chère³⁹ :

- La prime 'retirement & death benefits', est égale à $1,92\% \times S1 + 13,28\% \times S2$, où :
 S1= la rémunération annuelle (Sa), limité au plafond légal applicable le 1er janvier de chaque année (51.092,44 euro au 23 décembre 2013)
 S2 : la partie de la rémunération annuelle (Sa) en dessus de cette limite
 Sa= $13,92 \times$ la rémunération mensuelle brute de septembre (=326.976,62 = (8.286,37 + 15.203,33) x 13,92)

 → La prime s'établit donc comme suit en l'espèce : $[(1,92\% \times 51.092,44) + (13,28\% \times (326.976,62 - 51.092,44))] \times 1,044 = 39.273,60 \text{ €}$
- La Prime 'waiver of premiums' est égale à 3,43% de la prime patronale → $39.273,60 \times 3,43\% = 1.347,08 \text{ €}$.

56. En ce qui concerne la voiture de société, il résulte des déclarations des parties que Monsieur T. H. disposait d'un véhicule de type Volkswagen monospace. La Cour considère que le montant de 400 € par mois repris par FCJ EDUCATION (et confirmé par le tribunal) est raisonnable.

57. En ce qui concerne l'ordinateur et le GSM, la Cour considère qu'une évaluation de ces deux avantages à 50 € par mois doit être considérée comme raisonnable.

58. **En conclusion**, la rémunération annuelle de base de Monsieur T. H. s'établit comme suit :

	<i>Mensuel</i>	<i>Annuel</i>
Salaire de base	= (8.286,37 + 15.203,33) x 12	281.876,40 €
13 ^{ème} mois	= 8.286,37 + 15.203,33	23.489,70 €
Double pécule de vacances	= (8.286,37 + 15.203,33) x 0,92	21.610,52 €
Chèques-repas	= 5,91 x 231	1.365,21 €
Frais forfaitaires	300 x12	3.600 €
Assurance groupe (prime 'retirement and death benefits)	= [(51.092,44 x 10,08%) + [(326.976,62* - 51.092,44) x 18,72%]] x 1,044	59.294,65 €
Assurance groupe (prime 'disability')		3.932,70 €
Assurance groupe (prime 'waiver of premiums')		2.042,24 €

³⁹ Pièces 13 et 32 de Monsieur T. H.

Top hat pension (prime 'retirement and death benefits')	= [(51.092,44 x 1,92%) + [(326.976,62* - 51.092,44) x 13,28%]] x 1,044	39.273,60 €
Top hat pension (prime 'waiver of premiums')		1.347,08 €
Voiture de société	400 x 12	4.800 €
Ordinateur et GSM	50 x 12	600 €
TOTAL		443.232,10 €

59. L'indemnité compensatoire de préavis de 4 mois et 4 semaines s'élève donc à 181.838,81 € brut calculée comme suit :

$$(443.232,10 \text{ €}/12 \times 4 \text{ mois}^{40}) + (443.232,10 \text{ €}/52 \times 4 \text{ semaines}^{41}).$$

Monsieur T. H. reconnaît avoir déjà reçu la somme de 50.875,99 €. FCJ EDUCATION reste dès lors redevable de la somme de **130.962,82 €** à titre de solde d'indemnité de préavis.

60. Le jugement dont appel sera dès confirmé en grande partie sur ce point. L'appel de FCJ EDUCATION est non fondé en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis.

IV.4. Les arriérés de pécule de vacances

➤ Les demandes de Monsieur T. H. et FCJ EDUCATION

61. Monsieur T. H. réclame le paiement :

- des arriérés de pécule de vacances de départ pour 2013-2014 et 2014-2015 d'un montant total de 30.227,39 €, sous déduction de la somme de 6.993,54 € brut payée par FCJ EDUCATION le 28 août 2015 -> solde de 23.233,85 € ;
- des intérêts pour un montant de 219,87 € sur les arriérés de pécule de vacances de départ 2013-2014 et de 2014-2015 ;
- des arriérés de pécule de vacances sur les indemnités de vie chère d'un montant de 19.815 € brut, déjà payés par FCJ EDUCATION le 28 août 2015 ;
- des intérêts sur les arriérés de pécule de vacances sur les indemnités de vie chère pour un montant de 803,68 € ;

⁴⁰ 147.744,03 €

⁴¹ 34.094,78 €

- des arriérés de pécule de vacances sur des primes d'un montant de 5.953,72 € brut, déjà payés par FCJ EDUCATION le 28 août 2015 ;
- des intérêts d'un montant de 457,02 €, calculés sur les arriérés de pécule de vacances sur des primes.

➤ Les principes applicables en matière de pécule de vacances

62. L'article 38 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés prévoit que l'employeur paie à l'employé qui prend ses vacances :

1° la rémunération normale afférente aux jours de vacances;

2° un supplément égal, par mois de service presté ou assimilé à du travail effectif, au cours de l'exercice de vacances, à [1/12 de 92 p.c.] de la rémunération brute du mois pendant lequel les vacances prennent cours.

63. Selon l'article 38bis du même arrêté royal, 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 n'est pas prise en compte pour le calcul du montant du pécule de vacances.

64. L'article 39 fixe les règles applicables pour le calcul du pécule de vacances en cas de rémunération variable. Sont également considérées comme rémunération variable pour l'application de cet article, les primes variables dont l'octroi est lié à l'évaluation des prestations de l'employé, à sa productivité, au résultat de l'entreprise ou d'une section de celle-ci ou à tout critère rendant le paiement incertain et variable, quelle que soit la périodicité ou l'époque du paiement de ces primes.

65. L'article 46 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 prévoit que, lorsque le contrat de l'employé prend fin, son employeur lui paie, au moment de son départ 15,34 % des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant l'exercice de vacances en cours. Si l'employé n'a pas encore pris les vacances afférentes à l'exercice précédent, l'employeur lui paie en outre 15,34 % des rémunérations brutes gagnées chez lui pendant cet exercice de vacances. En pratique, le simple pécule de départ s'élève à 7,67% de la rémunération effective et assimilée de l'exercice de vacances en cours. Il est considéré comme une rémunération et soumis aux cotisations patronales et personnelles ordinaires. Le double pécule de départ s'élève également à 7,67% de la rémunération effective et assimilée de l'exercice de vacances en cours. Il ne s'agit pas d'une rémunération et il n'est donc pas

soumis aux cotisations patronales et personnelles ordinaires. Il est toutefois soumis à une retenue spéciale à charge du travailleur⁴².

➤ En l'espèce

❖ **Paiements déjà effectués**

66. Le 28 août 2015, FCJ EDUCATION a versé une somme de 15.531,36 € net (correspondant à un montant brut de 32.760,99 €) sur le compte tiers des conseils de Monsieur T. H. après l'intervention de l'Inspection Sociale. Des intérêts n'ont pas encore été payés sur ces montants. Le montant brut de 32.760,99 € peut être divisé comme suit⁴³:

- 2.768,20 € brut à titre simple et double pécule de vacances sur le bonus 2012 ;
- 3.184,25 € brut à titre de simple et double pécule de vacances sur le bonus 2013 ;
- 5.827,94 € brut à titre de double pécule de vacances sur les indemnités de vie chère payées en 2012 ;
- 13.987,06 € brut à titre de double pécule de vacances sur les indemnités de vie chère payées en 2013 ;
- 6.993,54 € brut à titre de double pécule de vacances sur les indemnités de vie chère payées en 2014.

❖ **Pécule de vacances de départ**

67. La Cour a décidé ci-avant que l'indemnité de vie chère faisait partie de la rémunération mensuelle brute de Monsieur T. H. Cette indemnité de vie chère devait donc être prise en considération pour le calcul de pécule de vacances de départ, qui s'élève à 15,34 % de toutes les rémunérations brutes gagnées par lui au cours de l'exercice de vacances. Le fait que l'indemnité vie chère ait été payée trimestriellement est sans incidence dès lors que l'on prend le total des rémunérations perçues au cours de l'année. Etant donné qu'un pécule de vacances doit être également calculé sur cette prime de vie chère (voir ci-après), c'est bien 13 fois que le montant de 15.203,33 € doit être pris en considération pour déterminer la totalité des rémunérations perçues au cours de l'exercice de vacances concerné.

68. Monsieur T. H. calcul les arriérés de pécule de vacances de départ comme suit :

- Pécule de vacances 2013-2014 : 30.318,48 (= 15.203,33 x 13 x 15,34%)
- Pécule de vacances 2014-2015 : 13.895,97 (= 15.203,33 x 13 / 12 * 5,5 x 15,34%)
- -Double pécule de vacances 2014 : 13.987,06 €

⁴² E. Poelman, « cotisation sur le pécule légal de vacances », Guide sociale Permanent, Tome 4 – Droit de la sécurité sociale – Partie I Livre I Titre II Chap. III, n°940, 2021

⁴³ Pièce 26 de Monsieur T. H.

- TOTAL : 30.227,39 € dont à déduire la somme de 6.993,54 € déjà payés par FCJ EDUCATION, soit un solde de 23.233,85 €.

69. Sur le plan des principes, le calcul opéré par Monsieur T. H. apparaît correct. Toutefois, en ce qui concerne le pécule de vacances de départ 2013-2014, celui-ci ne tient manifestement pas compte du fait que Monsieur T. H. avait déjà pris des jours de congé en 2014. Les attestations de vacances ne sont pas produites, mais il résulte des fiches de paie de Monsieur T. H. que celui-ci avait déjà pris 9 jours de vacances. Cela résulte des éléments suivants :

- Sur la fiche de paie de juin 2014 (décompte de sortie), il est mentionné qu'il reste 11 jours de vacances légales (sur 20) ;
- Sur la fiche de paie de janvier 2014, il y a 15 heures de vacances légales (2 jours) ;
- Sur la fiche de paie de février 2014, il y a également 15 heures de vacances légales (2 jours) ;
- Sur la fiche de paie d'avril 2014, il y a 37h30 de vacances légale (5 jours).

Il ne peut donc plus prétendre à un simple pécule pour les jours déjà pris en 2014, ces journées ayant déjà été rémunérées.

70. La Cour estime dès lors que le calcul du pécule de vacances de départ 2013-2014 doit être revu comme suit :

- Pécule simple : $15.203,33 \text{ €} \times 13 \times 7,67 \% \times 11/20 = 8.337,58 \text{ €}$
- Double pécule : $15.203,33 \text{ €} \times 13 \times 7,67 \% = 15.159,24 \text{ €}$
- Total : **23.496,82 €.**

Il convient de déduire de cette somme, le montant de 6.993,54 € déjà payé par FCJ EDUCATION.

FCJ EDUCATION sera dès lors condamnée à payer à Monsieur T. H. la somme brute de **16.503,28 €**, à augmenter des intérêts.

❖ **Arriérés de pécule dus sur indemnité de vie chère**

71. La Cour a décidé ci-avant que l'indemnité de vie chère faisait partie de la rémunération mensuelle brute de Monsieur T. H. Le double pécule de vacances devait donc être également calculé sur cette indemnité à partir du 1^{er} août 2012. Peu importe que ce montant ait été payé trimestriellement, le contrat prévoit qu'il s'agit d'un montant mensuel de 15.203,33 €, qui doit donc être inclus dans la rémunération mensuelle. Monsieur T. H. y avait droit mensuellement. Si l'indemnité de vie chère avait été payée au mois de juin pour

le trimestre, FCJ EDUCATION n'aurait certainement pas voulu calculer le double pécule sur 3 x 15.203,33 €.

72. Ces arriérés ont été évalués par Monsieur T. H. à 19.815 € brut calculé comme suit :

- Pécule de vacances (double) 2013 : 5.827,94 (= 15.203,33 x 0,92 / 12 x 5) ;
- Pécule de vacances (double) 2014 : 13.987,06 (= 15.203,33 x 0,92 / 12 x 12) ;
- TOTAL : 19.815 €

73. Ce calcul apparaît correct et le montant de 19.815 € brut a été payé par FCJ EDUCATION le 28 août 2015. Des intérêts n'ont cependant pas été payés. Des intérêts égaux à 803,68 € restent dès lors dus sur ce montant⁴⁴.

❖ Arriérés de pécule dus sur primes

74. Monsieur T. H. a reçu une prime égale à 17.669,37 € brut en juin 2011⁴⁵ et une prime égale à 20.325 € en juillet 2012⁴⁶. Contrairement à ce qui est prévu aux articles 38 et 39 de l'AR du 30 mars 1967, Monsieur T. H. n'a jamais reçu de pécule de vacances calculé sur ces primes. Monsieur T. H. a dès lors droit à 5.953,72 € brut⁴⁷ à titre d'arriérés de pécule de vacances, calculés sur primes.

75. Ce montant a été payé par FCJ EDUCATION le 28 août 2015 suite à l'intervention de l'inspection sociale. Des intérêts n'ont cependant pas été payés. Des intérêts égaux à 457,02€ restent dès lors dus sur ce montant⁴⁸.

76. FCJ EDUCATION demande le remboursement des sommes payées à titre de pécule de vacances sur primes au motif que les péculs de vacances étaient compris dans les sommes allouées à titre de primes.

77. La Cour ne peut suivre cette thèse pour les motifs suivants :

- Il n'a jamais été convenu entre les parties que les primes payées englobaient le pécule de vacances et FCJ EDUCATION n'apporte pas la moindre preuve que c'était effectivement son intention ;
- La Cour de Cassation a jugé à plusieurs reprises que le pécule de vacances ne peut être compris dans la rémunération⁴⁹.

⁴⁴ voy. pièce n° 29 de Monsieur T. H. pour le calcul détaillé

⁴⁵ Pièce 10 de Monsieur T. H.

⁴⁶ Pièce 11 de Monsieur T. H.

⁴⁷ (17.669,37 € x 15,34 %) + (20.325 € x 15,34 %)

⁴⁸ voy. pièce n° 29 de Monsieur T. H. pour le calcul détaillé

78. FCJ EDUCATION invoque également, pour se dédouaner de ses obligations, une cause de justification dans son chef, à savoir « *l'erreur invincible* ». Elle fait valoir qu'elle s'est comportée comme une personne normalement prudente et diligente dans le cadre du paiement du bonus. Monsieur T. H. étant le directeur de l'école, et chargé de la gestion journalière, il lui appartenait de vérifier le calcul correct du pécule de vacances.

79. Cette position ne peut également être suivie par la Cour. FCJ EDUCATION ne peut invoquer ce principe de l'erreur invincible afin d'échapper à son obligation d'appliquer la loi en matière de vacances annuelles à ses employés. Il convient de préciser que Monsieur T. H. a introduit ses demandes *ex contractu* et non *ex delicto*. Il n'y a donc pas lieu d'examiner la question d'un élément moral dans le cadre de l'infraction de non-paiement du pécule. La seule question qui se pose en l'espèce est de savoir si FCJ EDUCATION devait payer du pécule de vacances sur la rémunération variable ou non en application des dispositions légales et la réponse est affirmative.

La Cour constate encore que le bonus a été prévu dans le contrat de travail et que Monsieur T. H. n'est nullement l'auteur de ce contrat de travail, qui ne mentionne pas qu'il y a lieu de distinguer la prime du pécule sur cette prime. FCJ EDUCATION ne peut donc rendre Monsieur T. H. responsable de ce non-respect de la réglementation et invoquer son ignorance de la réglementation.

80. A titre subsidiaire, FCJ EDUCATION invoque encore que Monsieur T. H., en tant que préposé ou mandataire de FCJ EDUCATION, est personnellement et pénalement responsable en cas d'absence de paiement ou de paiement tardif du pécule de vacance aux travailleurs sur la base de l'article 162,3° du Code pénal social et ne peut donc prétendre à un dédommagement pour la faute qu'il a personnellement commise. Ici encore, la Cour observera qu'il ne s'agit nullement d'une action *ex delicto* et que FCJ EDUCATION ne peut échapper à son obligation de payer le pécule de vacances dû, quand bien même Monsieur T. H. aurait commis une erreur dans le calcul de son propre pécule.

IV.5. Les arriérés de 13^{ème} mois

81. L'article 3 (3^{ème} paragraphe) du contrat conclu le 22 avril 2013 prévoit que la prime de fin d'année sous forme d'un treizième mois de rémunération sera payé à l'employé en décembre de chaque année. La prime de fin d'année équivaut au salaire mensuel brut de décembre.

⁴⁹ Cass. 1 juin 1987, J.T.T. 1987, 313, Cass. 15 janvier 1990, R.W. 1990-91, 359; Cass. 25 octobre 1999, Soc. Kron. 2000, 382; Cour Trav. Bruxelles, 29 octobre 2010, www.juridat.be, Cour. Trav. Bruxelles, 6 Mai 2011, www.juridat.be

82. En l'espèce, la Cour a considéré que l'indemnité de vie chère d'un montant de 15.203,33 € brut par mois faisait partie de la rémunération mensuelle brute. Ce montant aurait dès lors dû également être pris en compte pour le calcul du treizième mois à partir du 1er août 2012.

83. Monsieur T. H. évalue ce arriérés à 28.506,24 € brut, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir de la date de redevabilité :

- Treizième mois 2012 : 6.334,72 (= 15.203,33 / 12 x 5)
- Treizième mois 2013 : 15.203,33 (= 15.203,33 / 12 x 12)
- Treizième mois 2014 *pro rata*: 6.968,19 € (= 15.203,33 / 12 x 5,5)
- TOTAL 28.506,24

Ce calcul apparaît correct et ce montant doit être majoré des intérêts légaux et judiciaires à partir des dates de redevabilité, soit 31 décembre 2012 et 31 décembre 2013.

Le jugement sera confirmé sur ce point et l'appel déclaré non fondé.

IV.6. Arriérés de jours fériés légaux

84. En vertu de l'article 14, §1^{er} de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le travailleur a droit à une rémunération pour chaque jour férié ou chaque jour de remplacement au cours duquel il n'a pas été occupé au travail ainsi que pour chaque jour de repos compensatoire. Selon l'article 2 de l'arrêté royal du 18 avril 1974, la rémunération des jours fériés comprend les primes en espèces et les avantages en nature éventuellement alloués aux travailleurs. Elle ne comprend pas les primes et autres avantages qui, même afférents à la période envisagée, sont payés en fin d'année.

85. En l'espèce, la cour a considéré que la prime de vie chère faisait partie de la rémunération mensuelle brute de Monsieur T. H. FCJ EDUCATION devait donc tenir compte de cette prime pour le calcul de la rémunération pour les jours fériés.

86. Monsieur T. H. a chiffré ces arriérés à 13.332,15 € brut comme suit :

- 4 jours fériés 2012 : 2.806,77 (= 15.203,33 x 3 / 65 x 4) ;
- 10 jours fériés 2013 : 7.016,92 (= 15.203,33 x 3 / 65 x 10) ;
- 5 jours fériés 2014 : 3.508,46 (= 15.203,33 x 3 / 65 x 5) ;
- TOTAL 13.332,15.

87. Ce calcul apparaît correct. Il y a donc lieu de condamner FCJ EDUCATION à payer à Monsieur T. H. la somme de 13.332,15 € à titre d'arriérés de rémunération pour jours fériés légaux, à majorer des intérêts légaux et judiciaires à partir de la date de redevabilité.

Le jugement sera confirmé sur ce point et l'appel est non fondé concernant ce chef de demande.

IV.7. Assurance-groupe et Top Hat pension

88. Monsieur T. H. considère également que le montant de 15.203,33 € brut par mois aurait dû être pris en compte pour le calcul des primes patronales dans l'assurance groupe et le plan 'top hat pension' à partir du 1er août 2012.

89. En ce qui concerne les arriérés des contributions patronales à verser dans l'assurance groupe et le plan 'top hat pension', le Tribunal a estimé qu': *« Il est exact que les primes patronales auraient dû être calculées sur la totalité de la rémunération annuelle de Monsieur T. H. et donc en ce compris sur la somme de 15.203,33 EUR. Toutefois, l'objet de l'avantage pour Monsieur T. H., une fois que le contrat de travail est rompu, n'est pas le montant des cotisations complémentaires mais bien l'avantage qu'il aurait pu en retirer, dès lors qu'il est le bénéficiaire des assurances. En ce qui concerne le volet « incapacité », le risque a pris fin lors de la rupture du contrat de travail. Monsieur T. H. n'aura été lésé que s'il démontre qu'il a été en incapacité durant la période litigieuse, et qui suite au paiement de cotisations plus élevées, il aurait bénéficié d'indemnités supérieures. Il convient qu'il examine cette problématique dans le cadre de la réouverture des débats. Quant aux avantages « retraite », il convient que les parties éclairent le tribunal quant au sort qu'elles ont réservé aux deux contrats lors de la rupture. ».*

90. Sur la base du jugement, les conseils de Monsieur T. H. ont demandé à AG Insurance de communiquer⁵⁰ les contrats d'assurances en français et le montant à verser par FCJ EDUCATION ainsi que le calcul détaillé de ce montant, comprenant, par assurance, le montant des réserves actuelles au 31 décembre 2017 et le montant des réserves au 31 décembre 2017, recalculées tenant compte de la rémunération annuelle, comprenant pour la période du 1^{er} août 2012 jusqu'au 30 juin 2014 une rémunération mensuelle additionnelle de 15.203,33 €, soit 211.630,35 € brut (=15.203,33 * 13,92) par an.

91. AG Insurance a répondu à cette demande par un courrier du 29 janvier 2018⁵¹, communiquant les règlements d'assurance en question et le calcul des réserves acquises au 31 décembre 2017 en tenant compte de l'indemnité de vie chère ainsi que les primes dues par FCJ Education pour la période 1^{er} août 2012 au 30 juin 2014 en tenant compte de l'indemnité de vie chère. Il apparaît de ses calculs⁵² que:

- en ce qui concerne le règlement de pension pour les membres du personnel, senior management Top Hat (plan n° 511 – contrat n° 97551692⁵³), à la date arrêté au 31 décembre 2017, des primes capitalisées égales à 58.426,31 € brut taxes

⁵⁰ Pièce 30 de Monsieur T. H.

⁵¹ Pièce 31 du dossier de Monsieur T. H.

⁵² Pièce 34 du dossier de Monsieur T. H.

⁵³ Pièce 32 du dossier de Monsieur T. H.

excl. ou 62.883,57 euro brut taxes incl. doivent être payés par FCJ Education à AG Insurance;

- en ce qui concerne le règlement d'assurance groupe pour les membres du personnel, employé et senior management (plan n° 699 – contrat n° 97551684⁵⁴), à la date arrêté au 31 décembre 2017, des primes capitalisées égales à 82.360,05 € brut taxes excl. ou 88.643,18 € brut taxes incl. doivent être payés par FCJ Education à AG Insurance.

Monsieur T. H. précise qu'il s'agit de calculs provisionnels arrêtés au 31 décembre 2017, qui doivent être réactualisés en prenant en considération la date effective de paiement qui se situera après qu'un arrêt aura été rendu. Il demande dès lors que la Cour condamne FCJ Education au paiement à AG Insurance des arriérés des primes capitalisées sur base des calculs d'AG Insurance, tenant compte de la prime de vie chère égale à 15.203,33 € brut par mois, arrêtées à une date se situant 2 mois après le prononcé de l'arrêt à intervenir sur bases des assurances.

92. Dans ses conclusions d'appel, FCJ EDUCATION demande de déclarer la demande de Monsieur T. H. non fondée au motif que les primes de vie chère ne doivent pas être incluses dans la rémunération servant de base au calcul des primes. A titre subsidiaire, FCJ EDUCATION considère que Monsieur T. H. ne peut demander le paiement des primes capitalisées à défaut d'un intérêt né et actuel. En ordre infiniment subsidiaire, FCJ Education demande de n'inclure qu'une partie de l'indemnité de vie chère.

93. Monsieur T. H. ne paraît pas contester le jugement en ce qu'il a considéré qu'il ne pouvait revendiquer le paiement des primes concernant le volet « *incapacité de travail* », ainsi que pour le volet « *exonération de primes* » dès lors que le risque a au moment de la rupture des relations de travail. Ce qui reste en litige, ce sont donc les primes pour le volet « *pension* ».

94. Ce que demande Monsieur T. H. c'est bien que les primes d'assurance-groupe dans les deux contrats en cause soient calculées en tenant compte de toute sa rémunération brute, en ce compris la prime de vie chère. Il s'agit donc de régulariser l'insuffisance des primes déjà versées. Le capital (les réserves acquises) qui sera payé à l'âge de la pension est déterminé à partir des montants de primes effectivement versés et des taux d'intérêts applicables pour la capitalisation.

95. Comme déjà décidé ci-avant par la Cour, les primes Vie Chère devaient être incluses dans la base de calcul des primes d'assurance-groupe, et ce, pour le montant total, FCJ EDUCATION n'apportant nullement la preuve qu'une partie de celle-ci constituerait un remboursement de frais. Par ailleurs, comme le souligne Monsieur T. H. lui-même, il ne demande pas le paiement des primes capitalisées en sa faveur mais qu'elles soient versées

⁵⁴ Pièce 33 du dossier de Monsieur T. H.

dans les contrats d'assurance-groupe dont il a bénéficié dans le cadre de son occupation selon les conditions prévues dans ce contrat. Monsieur T. H. a donc bien un intérêt né et actuel contrairement à ce que tente de soutenir FCJ EDUCATION.

96. La Cour considère que le calcul des primes dues par FCJ EDUCATION pour les deux contrats en cause effectué par AG Insurance peut être validé. Ce calcul reprend en effet les éléments suivants :

- Les primes payées sur la base du salaire ne comprenant pas la prime de vie chère ;
- Les primes qui auraient dues être payées en tenant compte de cette indemnité de vie chère ;
- La différence de prime mensuelle due en conséquence ;
- Le taux d'intérêt applicables pour la capitalisation vu le paiement tardif des primes.

Il s'agit donc des montants suivants :

- en ce qui concerne le règlement Top Hat : 58.426,31 € brut taxes excl. ou 62.883,57 euro brut taxes incl.;
- en ce qui concerne le règlement d'assurance groupe pour les membres du personnel, employé et senior management : 82.360,05 € brut taxes excl. ou 88.643,18 € brut taxes incl.

Ces montants ayant été arrêtés au 31 décembre 2017, il y aura lieu de les actualiser à la date du 1^{er} novembre 2024, afin de tenir compte de la date d'exécution du présent arrêt par FCJ EDUCATION.

IV.7. En ce qui concerne la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (CCT 109)

- **Principes**

- La CCT n°109

97. La CCT n° 109 concernant la motivation du licenciement du 12 février 2014 s'applique en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés, occupés dans le secteur privé et ayant une ancienneté de minimum 6 mois. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} avril 2014 pour les congés donnés ou notifiés à partir de cette date (article 12 de la CCT 109).

➤ Motivation du licenciement

98. Selon l'article 3 de la CCT n°109, Le travailleur qui est licencié a le droit d'être informé par son employeur des motifs concrets qui ont conduit à son licenciement.

L'article 4 de la CCT précise que travailleur qui souhaite connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement adresse sa demande à l'employeur par lettre recommandée dans un délai de deux mois après que le contrat de travail a pris fin.

Selon l'article 5, l'employeur qui reçoit une demande conformément à l'article 4 communique à ce travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement par lettre recommandée dans les deux mois à dater de la réception de la lettre recommandée contenant la demande du travailleur.

Par dérogation à l'article 5, l'employeur qui, de sa propre initiative, a communiqué par écrit au travailleur les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement n'est pas tenu de répondre à la demande du travailleur, pour autant que cette communication contienne les éléments qui permettent au travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement (article 6 de la CCT n°109).

➤ Licenciement manifestement déraisonnable

99. L'article 8 de la CCT n°109 définit le **licenciement manifestement déraisonnable** comme « *le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable* ».

Cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'est un licenciement manifestement déraisonnable, celui qui répond à au moins l'un des critères suivants⁵⁵:

- le licenciement se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur et qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- le licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable.

⁵⁵ Voir notamment C.trav. Bruxelles 14 avril 2021, RG 2018/AB/445 ; C.trav. Bruxelles, 15 mars 2021, inédit, R.G. n° 2018/AB/497 ; C.trav. Bruxelles, 28 juin 2019, *J. T. T.*, 2020, p. 73 ; C.trav Liège, div. Liège, ch.3F, 16.6.2020, R.G. n°2018/AL/679, p.12; C. trav Liège, div. Liège, ch.3C, 12.2.2020, R.G. n°2018/AL/781, p.9, juportal

➤ Indemnisation du travailleur en cas de licenciement manifestement déraisonnable

100. L'article 9 de la CCT n° 109 prévoit qu'en cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur. Cette indemnisation correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération (article 9 § 2).

101. La notion de « *rémunération* » prévue à l'article 9 n'est pas définie dans la CCT n°109. Il n'est pas contesté par la doctrine et la jurisprudence que la rémunération de base à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 9 de la CCT est la rémunération annuelle de référence du travailleur, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat de travail⁵⁶.

➤ Charge de la preuve

102. La charge de la preuve du licenciement manifestement déraisonnable est réglée à l'article 10 de la CCT n° 109 :

- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4.

103. Selon une grande partie de la doctrine et de la jurisprudence à laquelle nous adhérons, si l'employeur a communiqué les motifs et que le travailleur conteste ceux-ci, l'article 10, 1^{er} tiret de la CCT n°109 doit être interprété en ce sens que l'employeur a la charge de la preuve, à tout le moins des faits constituant les motifs du licenciement (Il doit démontrer la réalité des faits évoqués dans son courrier) tandis que le travailleur doit apporter la preuve que ce motif, le cas échéant, n'est pas la véritable cause de son licenciement, et, en tout état de cause, que le motif ayant présidé à la rupture est « *manifestement déraisonnable* ».⁵⁷

⁵⁶ A. FRY, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable », in Actualités et innovations en droit social, Anthemis – CUP – ULG 2018, p. 109 et les références citées.

⁵⁷ Voir notamment C. trav. Liège, div. Liège, 3e ch., 15 janvier 2019, R.G. 2018/AL/186, *J.T.T.*, 2019, p. 284 ; Trib. trav. Liège, div. Arlon, 3e ch., 11 octobre 2019, R.G. 18/202/A, inédit ; Loïc peltzer et Emmanuel plasschaert, "la

Il s'agit d'une application du droit commun de la preuve énoncé à l'article 8.4., al. 1 et 2 c.civ.

104. La Cour (autrement composée) a considéré, à plusieurs reprises, que le partage de la charge de la preuve n'était pas d'application lorsque le travailleur n'a pas régulièrement demandé à connaître les motifs du licenciement, même si l'employeur les lui a communiqués spontanément⁵⁸.

Dans une contribution récente, S. GILSON et F. LAMBINET ont indiqué qu'ils ne partageaient pas le raisonnement de la Cour, qui leur apparaît totalement contre-intuitif, tant pour le travailleur que pour l'employeur, reposant sur une lecture isolée du 3^{ème} tiret de l'article 10 de la CCT 109, et ne tenant pas compte de ce que prévoit le 1^{er} tiret du même article, sauf à considérer que lorsque ce 1^{er} tiret fait référence à l'article 6, cela ne viserait pas l'hypothèse d'une information spontanée non suivie d'une demande du travailleur, ce qui leur apparaît peu probable⁵⁹. Ils précisent : « *Au niveau de la ratio legis, il y a également quelque chose d'étonnant : il n'y a pas lieu, selon nous, de sanctionner en termes probatoires le travailleur qui ne formule aucune demande régulière dès lors qu'il a déjà obtenu la motivation du licenciement. D'ailleurs, le rapport qui précède la CCT 109, s'il énonce qu'« il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail », précise que « [s]i l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect des dispositions concernées de la présente convention collective de travail, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve », ce qui, à nos yeux, vise tant l'hypothèse d'une communication à la demande qu'une communication spontanée (y compris non suivie d'une demande du travailleur). »*

La Cour estime qu'il y a lieu de suivre ce raisonnement. On n'aperçoit pas pour quel motif le travailleur devrait supporter la charge de la preuve de la réalité du motif de son licenciement si son employeur lui avait déjà notifié les motifs de son licenciement et qu'il n'a pas jugé utile de lui demander selon les formes de l'article 4 de la CCT 109.

motivation du licenciement des travailleurs : nouvelles règles pour tous les travailleurs depuis le 1 er avril 2014", J.T., 2014, pp. 387-388 ; A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 346 et suiv ; S. GILSON et F. LAMBINET, « La preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p.279-280

⁵⁸ C. trav. Bruxelles, 14 avril 2021, J.T.T. 2022, p. 279 ; C.trav Bruxelles 23 mai 2023, RG 2020/AB/171 et C.trav. Bruxelles 18 juillet 2023, RG 2020/AB/265, disponible sur www.terralaboris.be

⁵⁹ S. GILSON et F. LAMBINET, « La charge de la preuve du caractère manifestement déraisonnable du licenciement », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 291-295

➤ Etapes du contrôle judiciaire

105. Le contrôle judiciaire dans le cadre de la CCT 109 s'effectue en plusieurs étapes⁶⁰ :

- Les juridictions du travail vérifient d'abord si les motifs avancés rentrent dans une des trois catégories de motifs légitimes définis par la CCT (= critère de légalité);
- Elles contrôlent ensuite l'exactitude des motifs (= critère de réalité);
- Le juge examine si les faits dont se prévaut l'employeur sont la cause réelle du licenciement (= critère de causalité);
- Le tribunal du travail exerce enfin un contrôle marginal de la pertinence des motifs (= critère de proportionnalité).

Si la cour, dans le cadre de cet examen, répond par l'affirmative à une question, elle doit examiner la suivante. Par contre, si la cour, répond par la négative à la question, elle devra considérer que le licenciement est manifestement déraisonnable, sans devoir examiner les suivantes.

106. Lorsque l'employeur invoque plusieurs motifs à l'appui de sa décision de licenciement, la jurisprudence considère, de manière constante, qu'il faut – mais il suffit – que l'employeur démontre la validité de l'un des motifs avancés, au regard des quatre questions précitées⁶¹.

▪ **En l'espèce**

107. Monsieur T. H. réclame le paiement d'une indemnité pour licenciement 'manifestement déraisonnable', basée sur l'article 8 de la CCT n° 109, soit la somme de 143.092,53 € correspondant à 17 semaines de rémunération.

108. Il ressort du courrier de licenciement du 14 juin 2014 que la décision de le licencier a été prise pour les motifs suivants :

- Avoir mal informé et conseillé, au cours des mois et semaines précédant 2013-2013, le conseil d'administration au sujet du nombre des inscriptions en assurant à plusieurs reprises qu'il y aurait 880 élèves inscrits alors qu'il n'y a eu que 800

⁶⁰ P. CRAHAY, "Motivation du licenciement et licenciement manifestement déraisonnable", *Ors.* 2014/4, p. 9 ; A. Fry, « La CCT n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, sous la dir. de J. Clesse et H. Mormont, CUP, Vol. 182, Anthémis, 2018, p. 68 à 76 ; H. DECKERS et P. KNAEPEN, « Le contrôle judiciaire sous l'angle de la CCT 109 », in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthémis, 2024, p. 314 et suiv.

⁶¹ A-V MICHAUX, S. GERARD, V. SOTTIAUX, Motivation du licenciement et sanction du licenciement manifestement déraisonnable (C.C.T. n° 109). Analyse critique d'une jurisprudence naissante, RDS 2018/3, p. 355.

inscrits ce qui a entraîné un solde budgétaire négatif de 2,5 millions d'euros. L'école a dès lors dû se séparer de 16 membres du personnel et a dû emprunter la somme de 30.000 à « *the order of the faithful companions of Jesus* » ;

- Avoir eu un comportement inadéquat avec le personnel de l'école ayant entraîné un mécontentement grandissant au sein de l'école, avec 17 plaintes pour violence ou harcèlement moral.

109. Monsieur T. H. n'a pas demandé à FCJ EDUCATION à connaître les motifs concrets de son licenciement en application de l'article 4 de la CCT n°109. Toutefois, les motifs de son licenciement lui ont été spontanément communiqués par FCJ EDUCATION. La Cour considère dès lors qu'en application de principes relatifs à la charge de la preuve développés ci-avant, il appartiendra à FCJ EDUCATION de prouver la réalité des motifs invoqués et à Monsieur T. H. de prouver que le motif ne constitue pas la cause réelle de son licenciement et/ou que son licenciement est manifestement déraisonnable.

110. La Cour constate que les motifs invoqués par FCJ EDUCATION sont liés à la conduite du travailleur. S'agissant de motifs visés dans la CCT 109, **le critère de légalité est bien rempli.**

111. En ce qui concerne la **réalité des motifs**, la Cour examinera ci-après s'ils sont prouvés :

- **L'estimation du nombre d'élèves pour l'année scolaire 2013-2014**

La Cour rejoint les constatations effectuées par le tribunal à cet égard :

- Il paraît étonnant que ce ne soit qu'en juin 2014 que FCJ EDUCATION ait adressé à Monsieur T. H. des reproches quant au nombre d'inscriptions existant en septembre 2013 ;
- La Cour n'aperçoit pas sur quelle base un directeur d'école pourrait être tenu responsable de la diminution du nombre d'inscription des élèves qui peut être causée par des facteurs multiples, d'autant plus que l'école s'adresse à une clientèle de cadres étrangers essentiellement anglophones et aisés. Cette obligation de résultat ne figure en tout cas pas son contrat de travail ;
- Monsieur T. H. a donné plusieurs explications à cette diminution, qui avait débuté en 2012, liée à des facteurs internes et externes à l'école ;
- Les PV du CA antérieurs à la rentrée scolaire 2013-2014 démontrent que Monsieur T. H. a tenu ses mandants au courant de l'évolution des inscriptions (PV du 18/03/2013⁶²: la difficulté d'établir des projections est soulignée; PV du CA des 22 et

⁶² Voir pièces 39B du dossier de FCJ EDUCATION

24 avril 2013⁶³: annonce de 100 nouveaux étudiants mais de 68 départs ; rapport de Monsieur T. H. du 13 mai 2013⁶⁴: il précise que 9% des familles n'ont pas encore réinscrit leurs enfants et sont incertaines ; PV du CA du 15 mai 2013: « *nous manquons environ 80 étudiants afin d'atteindre le but de 882 étudiants. Nous avons 740 confirmés pour l'année prochaine. Il y a 88 qui partent et 75 diplômés...* »; courriel du 24 mai 2013 de Monsieur T. H. au CA⁶⁵: ...nous avons aussi vu plus de familles nous informer du fait qu'ils vont partir ; courriel du 12 juillet 2013 de Monsieur T. H. au CA⁶⁶: malheureusement le nombre de nos admissions continue à rester autour de 804 à moins de 6 semaines avant le début de l'école) ;

- En août 2013, Monsieur T. H. a établi, un rapport à l'intention du CA dont une partie est consacrée au nombre d'inscriptions pour l'année scolaire 2013-2014; l'annexe 1 rédigée par Mme DE WOLF épingle « *cet été nous avons vu un nombre inhabituel d'annulations d'inscriptions et une poussée tardive dans le nombre des départs, avec comme conséquence un nombre d'inscriptions de départ de seulement 800*». Ce même document fait état de 34 élèves qui s'étaient inscrits mais qui ont ensuite annulé leur inscription dont 15 en faveur d'écoles concurrentes⁶⁷.
- Il résulte de ces divers documents produits par FCJ EDUCATION que Monsieur T. H. n'a pas dissimulé les chiffres des inscriptions et les a transmis correctement au CA.
- En conclusion, la diminution du nombre d'élèves lors de la rentrée 2013-2014 constitue un fait objectif qui est établi, mais par contre rien n'indique que cette diminution soit imputable à Monsieur T. H.. De même, FCJ EDUCATION n'établit pas que Monsieur T. H. aurait failli quant à la communication de l'évolution des chiffres d'inscription au CA.
- *La gestion négative du personnel et les plaintes en harcèlement*

Tout comme le tribunal, la Cour constate que l'existence de plaintes en harcèlement contre Monsieur T. H. est suggérée dans certains témoignages déposés mais elle n'est pas démontrée.

Toutefois, FCJ EDUCATION a déposé une attestation du Docteur D., médecin du travail auprès de Securex, qui confirme avoir reçu diverses plaintes du personnel en lien avec le comportement de Monsieur T. H..⁶⁸

⁶³ Voir pièces 39C et 39D du dossier de FCJ EDUCATION

⁶⁴ Voir pièce 42 du dossier de FCJ EDUCATION

⁶⁵ Voir pièce 45 du dossier de FCJ EDUCATION

⁶⁶ Voir pièce 57 du dossier de FCJ EDUCATION

⁶⁷ Voir pièce 69 du dossier de FCJ EDUCATION

⁶⁸ Pièce 84 du dossier de FCJ EDUCATION

Par ailleurs, divers témoignages concordants relatifs à plusieurs époques font état du caractère colérique et agressif de Monsieur T. H. lors de ses rapports professionnels avec des enseignants ou du personnel administratif⁶⁹. Les témoignages produits sont particulièrement étayés quant au comportement de Monsieur T. H. et les circonstances de fait. Monsieur JACOBS indique notamment avoir été sollicité, en sa qualité de représentant du personnel, par plusieurs collègues de les accompagner à des réunions avec Monsieur T. H., ces derniers ayant peur d'être harcelés ou intimidés par le directeur. Il décrit également le comportement de Monsieur T. H. lors de certaines réunions. Madame J. T. témoigne également du fait que Monsieur T. H. a fait pression sur elle pour modifier le résultat insuffisant de biologie de son fils Z., car ce résultat devrait plus tard être communiqué à l'Université⁷⁰.

La Cour considère dès lors que la réalité de ce motif est établi.

112. Le comportement de Monsieur T. H. semble être la **cause réelle de son licenciement**. Monsieur T. H. n'invoque en tout cas pas d'autre raison (non déclarée) ayant pu justifier son licenciement. Le 3^{ème} critère de causalité est donc rempli.

113. En ce qui concerne le **critère de proportionnalité**, Il est unanimement admis que le juge ne peut sanctionner que le licenciement qui s'avère être « *manifestement* » déraisonnable, à savoir un licenciement qui, quoique fondé sur la conduite du travailleur, son aptitude ou les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Les juridictions du travail ne peuvent, de la sorte, sanctionner que l'employeur dont il est évident/dont il saute aux yeux que la décision est déraisonnable⁷¹.

Concernant le comportement de Monsieur T. H., la Cour constate que l'authenticité des témoignages produits par FCJ EDUCATION n'a pas été remise en cause par ce dernier. Ces témoignages décrivent un comportement verbalement agressif à l'égard de plusieurs enseignants. Même si, comme le soutient Monsieur T. H., ces diverses personnes étaient soit des membres du CE ou du CPPT auxquels il avait été opposé ou encore des travailleurs auxquels il avait dû faire des remarques quant à la qualité de leurs prestations, rien ne justifie un comportement agressif ou intimidant à leur égard, pas même les difficultés de gestion de l'école. Monsieur T. H. n'a produit aucun témoignage en sens contraire.

Par ailleurs, FCJ EDUCATION indique qu'un nombre élevé de membres du personnel ont quitté l'établissement ou ont été en absence pour maladie pendant la période d'occupation de Monsieur T. H. en raison de son comportement.

⁶⁹ pièces 19, 19 bis, 21, 22, 23, 24, 25, 26 et 29 de FCJ EDUCATION

⁷⁰ Pièce 20 du dossier de FCJ EDUCATION

⁷¹ H. DECKERS et P. KNAEPEN, « Le contrôle judiciaire sous l'angle de la CCT 109 » ; in 10 ans d'application de la CCT 109, Anthemis, 2024, p. 324.

FCJ EDUCATION fait également référence au courriel des représentants des travailleurs du Conseil d'Entreprise du 6 juin 2014 qui souhaitait organiser un vote de censure à l'encontre de Monsieur T. H. comme directeur de l'école⁷², à la confirmation de Monsieur J. qu'un vote de méfiance aurait effectivement lieu dans les jours qui suivaient⁷³ ainsi qu'au courriel de Monsieur G. V. adressé à Sœur W.⁷⁴.

Le licenciement de Monsieur T. H., en ce qu'il se fonde sur cette problématique de management des ressources humaines peut être considéré comme n'étant pas manifestement déraisonnable.

114. En conclusion, l'indemnité postulée sur la base de la CCT 109 n'est pas due. Le jugement doit être confirmé sur ce point et l'appel incident de Monsieur T. H. est non fondé.

IV.8. En ce qui concerne l'indemnité pour licenciement abusif

➤ Rappel des principes

115. Reprenant les principes développés par la cour de cassation, l'article 1.10, al.2 du (nouveau) code civil dispose qu'il y a abus de droit lorsqu'un droit est exercé d'une manière "*qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et raisonnable placée dans les mêmes circonstances*"⁷⁵.

116. Le fait de faire usage de son droit de rompre son contrat de travail n'est pas en soi constitutif d'une faute ; il faut pouvoir établir que ce droit a été utilisé de manière abusive. On considère que le licenciement du travailleur revêt un caractère abusif notamment⁷⁶ lorsqu'il est détourné de sa finalité, donné sans intérêt (suffisant, légitime, raisonnable) pour l'employeur ou en en retirant un avantage disproportionné par rapport à la charge corrélative pour le travailleur, dans l'intention de nuire, à titre de sanction disproportionnée par rapport au dommage causé, avec légèreté ou dans des circonstances fautives⁷⁷ ou exercé dans un but autre que celui pour lequel il a été créé.⁷⁸

⁷² Pièce 5 de FCJ EDUCATION

⁷³ Pièce 33 de FCJ EDUCATION

⁷⁴ Pièce 6 de FCJ EDUCATION

⁷⁵ Cette disposition reprend la définition développée par la cour de cassation en la matière voir Cass., 10 septembre 1971, *R.W.*, 1971-72, 321 ; Cass., 12 décembre 2005, *Chr.D.S.*, 2007, p. 39 et *J.T.T* 2006, p.155

⁷⁶ L. PELTZER et E. PLASSCHAERT, « La motivation du licenciement : les nouvelles règles pour tous les travailleurs à partir du 1^{er} avril 2014. », *J.T.T* 2014, p. 378.

⁷⁷ voy. J. Clesse et A. Mortier, « Le contrôle des motifs du licenciement et le licenciement abusif des employés » in *Le licenciement abusif*, Anthémis, 2009, p. 27

⁷⁸ Voir aussi C.trav. Bruxelles 4 juillet 2023, RG 2020/AB/273, disponible sur www.terralaboris.be

117. Pour qu'il y ait abus de droit de licencier, il faut que 3 conditions soient réunies⁷⁹:

1° *une faute* : cette faute doit être distincte du non-respect des règles relatives à la rupture du contrat de travail.

2° *un dommage* : l'abus de droit requiert un dommage matériel ou moral particulier qui diffère de celui qui est causé par le licenciement lui-même.

3° *un lien de causalité* : il faut que le dommage particulier découle des circonstances qui ont accompagné le licenciement.

En résumé, pour avoir droit à une indemnisation particulière en raison d'un licenciement abusif, le travailleur doit prouver, outre l'abus de droit, l'existence d'un préjudice spécifique distinct du préjudice forfaitairement réparé par l'indemnité compensatoire de préavis en lien causal avec l'abus de droit.

La charge de la preuve repose sur l'employé⁸⁰.

➤ Application en l'espèce

118. Monsieur T. H. demande de condamner FCJ EDUCATION au paiement de 50.000 € à titre dommages et intérêts pour licenciement abusif.

119. Le tribunal a jugé que FCJ EDUCATION a eu des comportements qui avaient pour seule effet de porter un préjudice à tout le moins moral à Monsieur T. H. sans que FCJ EDUCATION n'en retire aucun avantage et a, par conséquent, condamné FCJ EDUCATION au paiement de 25.000 € brut à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

120. Monsieur T. H. fait valoir que les circonstances suivantes qui ont entouré son licenciement sont particulièrement vexantes :

- Sans une raison spécifique, FCJ EDUCATION a rompu son contrat de travail de un jour non-ouvrable, en présence de l'ensemble des enfants et des parents de l'école, lors d'un grand évènement caritatif organisé au sein de l'école où il était présent en sa qualité de directeur de l'école ;
- Pendant qu'il se trouvait dans la salle de réunion, FCJ EDUCATION a envoyé un e-mail à l'ensemble des parents de l'école, annonçant le « *départ prématuré* » de Monsieur T. H. et suggérant qu'il n'était plus capable, suite à la pression, d'exercer ses tâches. Sortant de la salle de réunion, Monsieur T. H. a dès lors immédiatement dû faire face

⁷⁹ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, édit. 2023-2024, tome III, p. 2565.

⁸⁰ W. VAN EERCKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social – Droit du travail, édit. 2023-2024, p. 2566.

à l'ensemble des parents de l'école, qui avaient entretemps reçu l'e-mail sur leurs téléphones portables annonçant son départ.

- FCJ Education a renvoyé de façon immédiate les enfants de Monsieur T. H. de l'école, ce qu'il les empêchait de finir leurs examens de l'année scolaire 2013 – 2014. Ce n'est que suite à une pression des parents que Madame W. a dû changer sa position et lui a confirmé que ses enfants pouvaient de nouveau accéder à l'école et finaliser leurs examens.
- FCJ EDUCATION était bien au courant du fait que le moment du licenciement compliquerait le reclassement professionnel de Monsieur T. H. dans un délai raisonnable.
- le courrier du 14 juin 2014 de FCJ EDUCATION contient des allégations fallacieuses pour lequel aucune preuve n'est rapportée.

121. La Cour considère qu'aucune faute n'est établie dans le chef de FCJ EDUCATION en ce qui concerne les circonstances ayant entouré le licenciement de Monsieur T. H. :

- Le fait de rompre le contrat de travail un samedi n'est pas fautif ;
- L'annonce de son licenciement à Monsieur T. H. ne s'est pas faite publiquement ;
- Il n'est nullement prouvé que FCJ EDUCATION aurait demandé que les enfants de Monsieur T. H. soient renvoyés avec effet immédiat. En tout état de cause, il ressort des pièces du dossier que ceux-ci ont bien pu terminer leur scolarité jusque fin juin 2014 ;
- Monsieur T. H. a été licencié fin de l'année scolaire, ce qui paraît cohérent par rapport à sa fonction. Il ne démontre pas qu'il n'aurait pas trouvé un autre emploi au cours de l'année scolaire suivante et il a en tout état de cause bénéficié d'une indemnité compensatoire de préavis et refusé l'offre de reclassement ;
- Les allégations relatives aux comportements de Monsieur T. H. contenues dans le courrier du 14 juin 2014 sont confirmées par les différentes pièces produites par FCJ EDUCATION.

122. Si l'on peut considérer que le courriel envoyé aux parents des élèves pendant l'évènement était indélicat dans la mesure où FCJ aurait pu attendre la fin de la journée et de l'évènement en question, la Cour constate qu'il n'est pas prouvé que cette communication a été faite dans le but de nuire à Monsieur T. H. Cette communication ne fait nullement mention des motifs repris dans la lettre de licenciement. Il avait en outre été conseillé à Monsieur T. H. de ne plus se rendre à l'école après l'annonce de son licenciement

et il a choisi délibérément d'y retourner, prenant le risque d'être confronté aux parents des élèves. En tout état de cause, Monsieur T. H. ne prouve pas le dommage subi en relation avec cette faute.

123. La demande de dommages et intérêts sera dès lors déclarée non fondée. Le jugement sera réformé sur ce point. L'appel de FCJ EDUCATION est fondé et l'appel incident de Monsieur T. H. est non fondé.

IV.9. Capitalisation des intérêts

124. Par conclusions en première instance du 10 juillet 2015, 12 juillet 2016 et 18 juillet 2017, Monsieur T. H. a demandé au Tribunal de capitaliser les intérêts sur les montants réclamés à partir du 10 juillet 2015, ensuite du 11 juillet 2016 et ensuite du 17 juillet 2017. Le tribunal a suivi l'argumentation de Monsieur T. H. pour les montants alloués.

125. Conformément à l'article 1154 de l'ancien Code civil « *les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une sommation judiciaire, ou par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la sommation, soit dans la convention, il s'agisse d'intérêts dus au moins pour une année entière.* ». L'anatocisme est désormais réglé à l'article 5.207 du nouveau code civil qui dispose que « *Nonobstant toute clause contraire, les intérêts rémunératoires et moratoires échus ne peuvent produire des intérêts, soit à la suite d'une mise en demeure écrite, soit à la suite d'un contrat spécifique, que si la mise en demeure ou ce contrat concernent des intérêts dus au moins pour une année entière* ».

Il résulte de cette disposition que les intérêts échus (s'ils portent sur une année entière au moins) ne produisent à leur tour intérêt que:

- à partir de la sommation,
- pour un an, la sommation devant, en effet, être renouvelée chaque année pour que les intérêts produits par les intérêts capitalisés portent à nouveau intérêt⁸¹.

Il s'agit des seules conditions prévues pour la capitalisation des intérêts. Ainsi n'est-il pas exigé que le montant de la dette principale soit liquide et certain ; l'anatocisme est possible, même si le montant de cette dette reste contesté⁸². L'article 1154 du Code civil peut donc être appliqué aux intérêts légaux calculés sur une indemnité accordée suite à un licenciement irrégulier⁸³.

⁸¹ Cass., 18 juin 1981, Pas., 1981,1, p.1200

⁸² P. WERY, « l'anatocisme : la capitalisation des intérêts » Rép. Not., Tome IV, les obligations, Livre 1/2 , Larcier, Bruxelles, 2016, n°665-1 Cass. 16 décembre 2002, J.T.T 2002, p. 89.

⁸³ Cass., 13 avril 1987, J.T.T., 1987, p.330; R.W., 1986-1987, 2847, concl. H. LENAERTS; C.T. Mons, 2 juin 2006, J.L.M.B., 2007, p.713; C.T. Liège, 8 septembre 2010, J.T.T., 2010, p.423 ; C.trav Bruxelles 17 janvier 2023, RG 2019/AB/723 disponible sur www.terralaboris.be .

Selon la jurisprudence, le dépôt de conclusions est considéré comme un acte équivalent à une sommation lorsque l'attention du débiteur a été spécialement attirée dans ces conclusions sur la capitalisation⁸⁴.

L'article 1154 du Code civil concerne les dettes de sommes. Cette disposition ne s'applique pas aux intérêts compensatoires en cas de dettes de valeur, comme l'obligation de réparer le dommage en cas d'inexécution, lorsque le montant de l'indemnisation est entièrement laissé à l'appréciation du juge⁸⁵.

126. En l'espèce, Monsieur T. H. a sollicité la capitalisation des intérêts par conclusions déposées devant le tribunal des 10 juillet 2015, 12 juillet 2016 et 18 juillet 2017. En appel, il a déposé des conclusions de capitalisation des intérêts le 8 octobre 2018. Il n'y pas eu de conclusions déposées postérieurement demandant la capitalisation des intérêts.

127. La Cour considère que les conditions de la capitalisation sont remplies pour toutes les sommes au paiement desquelles FCJ EDUCATION a été condamnée dans le cadre du présent arrêt en faveur de Monsieur T. H. (cela ne concerne donc pas les primes capitalisées dans les assurances-groupe). Toutefois la capitalisation ne sera accordée que pour les périodes suivantes vu les conclusions déposées:

- du 10 juillet 2015 au 10 juillet 2016 ;
- du 12 juillet 2016 au 12 juillet 2017 ;
- du 18 juillet 2017 au 18 juillet 2018 ;
- du 8 octobre 2018 au 8 octobre 2019.

IV.10. En ce qui concerne la demande reconventionnelle de FCJ EDUCATION visant à la condamnation de dommages et intérêts

➤ La demande de FCJ EDUCATION

128. FCJ EDUCATION a introduit une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur T. H. au paiement de dommages et intérêts, évalués à une somme de 1.421.965 € en raison des faits commises par lui dans la gestion de l'école, qui ont eu un impact catastrophique pour les finances et la réputation de l'école.

➤ Les principes en matière de responsabilité civile du travailleur

⁸⁴Cass. 7 octobre 2011, C.10.0227.F/5.

⁸⁵ Cass. 22 décembre 2006, C.05.210.N/4

129. L'article 18 de la loi sur le contrat de travail, qui est impératif en faveur du travailleur, déroge au droit commun en ce qu'il exclut la responsabilité civile du travailleur en cas de faute légère occasionnelle, ce dernier n'ayant à répondre que de sa faute légère habituelle, de sa faute lourde et de son dol.

130. La faute lourde est traditionnellement définie par la jurisprudence comme la faute non intentionnelle mais à ce point grossière et démesurée qu'elle en est inexcusable. La Cour de Cassation a précisé que la faute lourde au sens de l'article 18 « *ne requiert pas que l'auteur du dommage ait voulu causer le fait dommageable et les effets dommageables de ce fait* »⁸⁶. La faute lourde est la faute tellement excessive qu'elle ne peut se comprendre d'une personne raisonnable. Ainsi, le critère de distinction entre la faute simple et la faute lourde est le caractère déraisonnable de cette dernière. Elle révèle ainsi un comportement anormalement défectueux dont l'homme normalement avisé et prudent aurait dû savoir, qu'en agissant de la sorte, il causerait un préjudice⁸⁷.

131. Situé au plus haut sur l'échelle des fautes caractérisées, le dol se distingue de la faute lourde par son caractère intentionnel. Dans un arrêt du 11 mars 2014, la Cour de cassation a considéré que « *le dol au sens de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 requiert l'existence dans le chef de l'auteur du dommage non seulement de la volonté de causer le fait dommageable mais aussi de la volonté de causer les effets dommageables de ce fait* »⁸⁸. Le fait de détourner une somme importante dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail a été considéré comme un dol, notamment lorsque ce détournement a fait l'objet d'une décision pénale⁸⁹.

132. En vertu des articles 8.4 du Livre VIII du nouveau Code civil et 870 du Code judiciaire, la charge de la preuve repose sur l'employeur désireux d'engager la responsabilité contractuelle du travailleur, en sa qualité de demandeur dans le cadre de l'action en responsabilité⁹⁰. Au demeurant, les obligations du travailleur issues de la relation de travail sont des obligations de moyen et non de résultat. Il appartient ainsi à l'employeur de faire la preuve du caractère intentionnel du dol, de la grossièreté inexcusable de la faute lourde ou du caractère habituel de la faute légère reprochée⁹¹.

➤ En l'espèce

133. FCJ EDUCATION reproche à Monsieur T. H. deux types de fautes : d'une part, l'estimation incorrecte du nombre d'inscription pour l'année scolaire 2013-2014 et la non-

⁸⁶ Cass., 11 mars 2014, P.12.0946.N/2, disponible sur www.juportal.be

⁸⁷ M. VERWILGHEN et C. CLESSE, « La responsabilité civile du travailleur », in La Responsabilité du travailleur et de l'employeur, Kluwer, 2021, p. 30.

⁸⁸ Cass., 11 mars 2014, P.12.0946.N/2, disponible sur www.juportal.be

⁸⁹ C. trav Liège, sect. Namur, 12 février 2013, RG 2012/AN/43, disponible sur www.terralaboris.be

⁹⁰ Voir notamment C.trav. Bruxelles, 10 juillet 2011, *Chr. D. S.*, 2013, p. 218

⁹¹ M. VERWILGHEN et C. CLESSE, op.cit,p. 53

information du CA à ce sujet et d'autre part, une gestion du personnel trop autoritaire et l'existence de plaintes en harcèlement.

134. Il a été précisé ci-avant, concernant la demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, que Monsieur T. H. n'était en rien responsable de la diminution du nombre d'inscriptions pour l'année scolaire 2013-2014 et qu'il a correctement informé le CA de l'évolution du nombre des inscriptions. Aucune faute ne peut lui être imputée à ce sujet.

135. Si l'attitude verbalement agressive qu'a eu Monsieur T. H. à l'égard de certains membres du personnel peut être retenue pour admettre que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable, elle ne constitue nullement une faute lourde ou un dol justifiant l'application de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978. Il n'est pas démontré non plus que cette attitude — qui peut également être en lien avec les tensions qui existaient à l'école⁹² - puisse être qualifiée de faute légère habituelle.

136. En tout état de cause, la Cour constate que FCJ EDUCATION ne démontre pas l'existence d'un dommage chiffré en rapport cette problématique. La somme demandée (dont le montant est exorbitant) n'est nullement explicitée.

137. La demande reconventionnelle visant au paiement de dommages et intérêts sera dès lors déclarée non fondée. Le jugement sera confirmé sur ce point. L'appel de FCJ EDUCATION est non fondé concernant ce chef de demande.

IV.11. Demande reconventionnelle de FCJ EDUCATION concernant le remboursement des sommes payées à titre de pécules de vacances suite à l'intervention de l'inspection sociale

138. FCJ EDUCATION demande à la Cour de condamner Monsieur T. H. au remboursement des paiements effectués sur son compte le 28 août 2015 après le contrôle de l'inspection sociale (32.760,99 € brut), à titre d'arriérés de pécules de vacances sur l'indemnité de vie chère et sur la rémunération variable.

139. Il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande dès lors que la Cour a confirmé ci-avant que ces arriérés de pécule de vacances étaient effectivement dus.

140. Le jugement sera confirmé sur point et l'appel de FCJ EDUCATION déclaré non fondé.

⁹² voir pièces 23, 22 et 23 dossier Monsieur T. H.

IV.12. Les dépens

➤ Principes

141. L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

142. Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁹³.

143. La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁹⁴.

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁹⁵.

144. Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁹⁶.

145. Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

➤ En l'espèce

146. Monsieur T. H. demande la condamnation de FCJ EDUCATION à lui payer une indemnité de procédure de 18.000 € par instance et FCJ EDUCATION demande la condamnation de Monsieur T. H. au paiement d'une indemnité de procédure de 22.500 € par instance. Les

⁹³ Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

⁹⁴ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

⁹⁵ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁹⁶ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

parties s'accordent pour considérer que les demandes des deux parties sont supérieures à 1.000.000 €.

147. La Cour constate que l'indemnité de procédure de base pour une demande supérieure à 1.000.000 € s'élevait à :

- 18.000 € à la date du 19 octobre 2017, date de prise en délibéré de la cause en 1^{ère} instance ;
- 22.500 € à la date du 17 juin 2024 pour la procédure en appel.

148. Il résulte du présent arrêt que FCJ EDUCATION succombe très largement, à la fois dans le cadre des demandes principales de Monsieur T. H. et dans le cadre de ses demandes reconventionnelles. Monsieur T. H. succombe toutefois dans ses demandes relatives à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable et d'indemnité pour licenciement abusif et sur certains montants, revus par la cour.

Chacune des parties succombant partiellement, la cour estime qu'il convient de compenser partiellement les dépens de première instance et d'appel, en condamnant FCJ EDUCATION à 80 % du montant de base de l'indemnité de procédure par instance, en délaissant à Monsieur T. H. 20% de l'indemnité de procédure.

L'indemnité de procédure qui doit être supportée par FCJ EDUCATION est donc de 80 % de 18.000 € pour la procédure devant le tribunal, soit 14.400 €, et de 80 % de 22.500€ pour la procédure devant la Cour, soit 18.000 €

V. La décision de la cour du travail

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement,

- **Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;**
- **Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé**
- **Réforme le jugement du tribunal du 28 décembre 2017;**
- Et, statuant à nouveau :
 - Dit pour droit que l'indemnité de Vie Chère doit être qualifiée de rémunération mensuelle brute ;

- Déclare l'action originaire de Monsieur T. H. partiellement fondée ;

En conséquence

- Condamne FCJ EDUCATION au paiement des sommes suivantes :
 - **130.962,82 €** brut, à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts sur cette somme depuis le 14 juin 2014 jusqu'à la date du parfait paiement ;
 - **23.496,82 €** brut à titre d'arriérés de pécule de vacances de départ pour 2013- 2014 et 2014-2015, sous déduction de la somme de 6.993,54 € brut payée par FCJ EDUCATION le 28 août 2015;
 - **219,87 €** à titre d'intérêts sur les arriérés de pécule de vacances de départ 2013-2014 et de 2014-2015 ;
 - **19.815 €** brut à titre d'arriérés de pécule de vacances sur les indemnités de vie chère, déjà payés par FCJ EDUCATION le 28 août 2015 ;
 - **803,68 €** à titre d'intérêts sur les arriérés de pécule de vacances sur les indemnités de vie chère ;
 - **5.953,72 €** brut à titre d'arriérés de pécule de vacances sur des primes, déjà payés par FCJ EDUCATION le 28 août 2015 ;
 - **457,02 €** à titre d'intérêts calculés sur les arriérés de pécule de vacances sur des primes ;
 - **6.968,19 €** brut à titre de 13^e mois 2014 à majorer des intérêts à dater du 14 juin 2014 jusqu'à la date du parfait paiement ;
 - **6.334,72 € brut** à titre d'arriéré de 13^e mois 2012, à majorer des intérêts à dater du 31 décembre 2012 jusqu'à la date du parfait paiement ;
 - **15.203,33 €** brut à titre d'arriéré de 13^e mois 2013, à majorer des intérêts à dater du 31 décembre 2013 jusqu'à la date du parfait paiement ;
 - **13.332,15 €** brut à titre de rémunération relative aux jours fériés, à majorer des intérêts à partir de chaque date d'exigibilité jusqu'à la date de parfait paiement;

- **La somme provisionnelle de 58.426,31 € brut taxes excl. ou 62.883,57 € brut taxes incl.** à titre de primes capitalisées dues dans le cadre du règlement de pension pour les membres du personnel, senior management Top Hat (plan n° 511 – contrat n° 97551692), selon décompte arrêté à la date arrêté au 31 décembre 2017 et à actualiser à la date du 1^{er} novembre 2024;
- **La somme provisionnelle de 82.360,05 € brut taxes excl. ou 88.643,18 € brut taxes incl.** à titre de primes capitalisées dues dans le cadre du règlement d'assurance groupe pour les membres du personnel, employé et senior management (plan n° 699 – contrat n° 97551684), selon le décompte arrêté à la date du 31 décembre 2017, et à actualiser au 1^{er} novembre 2024 ;
- Alloue à Monsieur T. H. le bénéfice de la capitalisation des intérêts sur les montants qui lui sont dû à titre d'indemnité complémentaire de préavis, d'arriérés de pécules de vacances, d'arriérés de primes de fin d'année et d'arriérés de rémunération pour les jours fériés pour les périodes suivantes :
 - du 10 juillet 2015 au 10 juillet 2016 ;
 - du 12 juillet 2016 au 12 juillet 2017 ;
 - du 18 juillet 2017 au 18 juillet 2018 ;
 - du 8 octobre 2018 au 8 octobre 2019.
- Déboute Monsieur T. H. de sa demande d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable ;
- Déboute Monsieur T. H. de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Déclare l'action reconventionnelle originaire de FCJ EDUCATION non fondée

En conséquence :

- Déboute FCJ EDUCATION de sa demande de dommages et intérêts à l'égard de Monsieur T. H. ;
- Déboute FCJ EDUCATION de sa demande de remboursement des sommes payées à titre de pécules de vacances le 28 août 2015 suite à l'intervention de l'inspection sociale ;

➤ **Compense les dépens liquidés comme suit :**

- liquide les indemnités de procédure à 18.000 € pour la première instance et à 22.000 € pour l'appel,
- condamne FCJ EDUCATION, à payer à Monsieur T. H., **14.400 €** à titre d'indemnité de procédure de première instance et **18.000 €** à titre d'indemnité de procédure pour l'appel,
- délaisse le solde des indemnités de procédure à Monsieur T. H.,
- Met à charge de FCJ EDUCATION la somme de 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour la procédure en appel (déjà payée).

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. B., conseiller e.m.,
A. C., conseiller social au titre d'employeur,
G. H., conseiller social au titre d'employé ,
Assistés de J. A., greffier

(art. 785 C.J.)

J. A., G. H., A. C., P. B.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 10 septembre 2024, où étaient présents :

P. B., conseiller e.m.,
J. A., greffier

J. A.

P. B.