



Numéro du répertoire

**2025 /**

Date du prononcé

**7 octobre 2025**

Numéro du rôle

**2021/AB/146**

Décision dont appel  
tribunal du travail de Bruxelles  
05 janvier 2021  
16/2710/A

### Expédition

Délivrée à

le  
€  
JGR

# Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

## Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail - employé  
Arrêt contradictoire  
Définitif

**Monsieur C. B.,**

**partie appelante,**

présent en personne et ayant pour conseil et comparaisant par Maître P. J., avocat à 1000  
Bruxelles,

contre

**La RADIO TELEVISION BELGE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE (en abrégé RTBF),** entreprise  
publique autonome à caractère culturel inscrite à la B.C.E. sous le n° 0223.459.690, dont le  
siège est établi Boulevard Auguste Reyers, 52 à 1044 Bruxelles,

**partie intimée,**

ayant pour conseil et comparaisant par Maître S. R., avocat à 1170 Watermael-Boitsfort.

\*

\*

\*

## **1. La procédure devant la Cour du travail**

1.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 5 janvier 2021 par la 2<sup>e</sup> chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 16/2710/A),
- la requête d'appel reçue le 22 février 2022 au greffe de la Cour,
- l'arrêt de la Cour de céans prononcé le 5 novembre 2024 ordonnant la réouverture des débats,
- les conclusions après réouverture des débats déposées par la RTBF le 19 décembre 2024,
- les conclusions après réouverture des débats déposées par Monsieur C. B. le 22 janvier 2025,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 9 septembre 2025.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée sur les points faisant l'objet de la réouverture des débats ordonnée par la Cour et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

## **2. L'objet de la réouverture des débats ordonnée par la Cour**

4.

Par son arrêt du 5 novembre 2024, la Cour a dit pour droit que Monsieur C. B. a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis par la RTBF.

La Cour a ordonné la réouverture des débats afin de permettre aux parties de s'exprimer dans le cadre d'un débat contradictoire sur :

- l'ampleur de l'indemnité compensatoire de préavis due par la RTBF,
- la détermination de la rémunération de référence qui doit servir de base pour le calcul de cette indemnité.

### **3. Les demandes et conclusions des parties dans le cadre de la réouverture des débats**

5.

Au terme de ses conclusions après réouverture des débats déposées le 19 décembre 2024, la RTBF demande à la Cour de :

*« de dire pour droit que la rémunération de référence s'élève à 151.962 € ;*

*de limiter l'indemnité de rupture à charge de la RTBF à 4,5 mois de rémunération, soit la somme brute de 56.985,75 € ;*

*de condamner Monsieur B., après compensation, à une indemnité de procédure de 10.204,32 € ».*

6.

Au terme de ses conclusions après réouverture des débats déposées le 22 janvier 2025, Monsieur C. B. demande à la Cour de :

*« Dire pour droit que l'indemnité compensatoire de préavis s'élève à 8 mois et 22 semaines et qu'elle doit être calculée sur base d'une rémunération de référence de 176.641,20 € par an ;*

*Par conséquent, condamner la RTBF au paiement d'un montant brut de 192.493,62 € au titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux à compter du 15 octobre 2015, puis des intérêts judiciaires à compter de l'introduction de la procédure, et ce jusque parfait paiement ;*

*Condamner la RTBF au paiement des deux indemnités de procédure, pour un montant total de 21.000 € ;*

*A titre subsidiaire, condamner la RTBF, après compensation, au paiement de l'indemnité de procédure de 6.720 € ».*

#### **4. L'examen de la contestation par la Cour du travail sur les points qui font l'objet de la réouverture des débats**

##### **4.1. Sur le fond**

##### **4.1.1. Détermination de l'ampleur de l'indemnité compensatoire de préavis due par la RTBF**

7.

Les parties s'opposent sur l'ampleur de l'indemnité compensatoire de préavis due par la RTBF.

Leur débat ne porte pas sur la nature du contrat de travail qui les liait, aucune des parties ne contestant la durée déterminée de ce contrat.

Par contre, les parties s'opposent quant à la durée prévisible effective de ce contrat de travail, Monsieur B. soutenant qu'il était lié par un contrat de travail à durée déterminée qui courait jusqu'au 31 décembre 2017, tandis que la RTBF est d'avis que ce contrat aurait de toute façon pris fin le 28 février 2016 par l'effet d'une condition résolutoire.

- *En droit : rappel des principes applicables à la rupture du contrat de travail à durée déterminée*

8.

En vertu de l'article 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *le contrat de travail est conclu soit pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, soit pour une durée indéterminée* ».

Le contrat de travail à durée déterminée est un contrat de travail qui prend fin automatiquement à une date préalablement fixée ou par la survenance d'un événement futur et certain, dont la date est connue d'avance.

À la différence d'une condition, le terme est un événement futur et certain dont la survenance affecte l'exigibilité ou l'extinction d'une obligation. Contrairement à la condition qui est incertaine, l'événement constitutif du terme est certain.

L'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 précise les conditions de validité formelles du contrat de travail à durée déterminée :

*« Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard ou moment de l'entrée en service de celui-ci.*

*À défaut d'écrit établissant qu'il est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée ».*

Il s'agit là d'une disposition impérative en faveur du travailleur, mais non de l'employeur<sup>1</sup>, ce qui signifie que seul le travailleur peut se prévaloir d'une éventuelle irrégularité formelle du contrat de travail à durée déterminée, telle une signature après l'entrée en service, pour soutenir qu'il était lié par un contrat de travail à durée indéterminée.

9.

S'agissant de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, l'article 40, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 dispose :

*« Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme ».*

10.

Il convient enfin de rappeler que le congé est un acte unilatéral, définitif et irrévocable qui sort ses effets au moment de la manifestation de la volonté de rompre le contrat de travail.

En particulier, le congé pour motif grave sort ses effets au moment de la notification du congé par l'auteur de celui-ci. Si le motif grave n'est pas admis par les juridictions du travail, le droit à l'indemnité compensatoire de préavis naît au jour de la notification du congé. Dès lors que le contrat de travail a pris définitivement fin à cette date, et ce de façon immédiate et irrévocable, l'indemnité compensatoire de préavis est exigible à cette date également et ce droit ne peut être affecté par des circonstances postérieures au licenciement.

---

<sup>1</sup> Cass., 22 janvier 2007, S.05.0041.N, CDS, 2008, liv. 5, p. 312 (sommaire).

- *En fait : application des principes en l'espèce*

11.

En l'espèce, les parties ont conclu successivement plusieurs contrats à durée déterminée depuis le 30 novembre 2010<sup>2</sup>.

Le 22 décembre 2011, les parties concluent un « *contrat d'emploi mandat* » au terme duquel la RTBF désigne Monsieur C. B. en qualité de Chef de rédaction de l'information quotidienne TV pour un mandat de six ans. L'article 2 du contrat précise des modalités spécifiques quant à la durée du mandat, liant notamment celle-ci à une évaluation de mi-mandat, conformément à l'article 17<sup>ter</sup>, § 4, du décret du 14 juillet 1997 portant statut de la Radio-Télévision belge de la Communauté française<sup>3</sup>.

Le 10 décembre 2024, les parties procèdent à l'évaluation de mi-mandat<sup>4</sup> telle que prévue par le contrat du 22 décembre 2011.

Le 11 décembre 2014, les parties concluent une convention de commun accord au terme de laquelle :

« *Il est convenu ce qui suit :*

- *Le contrat est renouvelé pour une durée de trois ans sous la condition suspensive de la réalisation des objectifs fin 2015.*
- *Ces objectifs précis ont été communiqués.*
- *Si cette évaluation est positive, le mandat se poursuit jusqu'à son échéance initiale du 31 décembre 2017.*

*Si l'évaluation est négative, le mandat prendra fin le 28 février 2016 »<sup>5</sup>.*

Les parties concluent ensuite un nouveau contrat à durée déterminée, daté du 30 décembre 2014 mais que Monsieur B. a signé le 26 mai 2015<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Contrats à durée déterminée des 30 novembre 2010, 17 juin 2011, 22 décembre 2011 et 30 décembre 2014, pièces 2, 3 et 6 du dossier de M. B. et pièce 3 du nouveau dossier de pièces déposé par la RTBF dans le cadre de la réouverture des débats.

<sup>3</sup> Pièce 6 du dossier de M. B. et pièce 2 du premier dossier déposé par la RTBF.

<sup>4</sup> Pièce 3 du premier dossier de pièces déposé par la RTBF.

<sup>5</sup> Pièce 9 du dossier de M. B. et pièce 2 du nouveau dossier de la RTBF.

<sup>6</sup> Pièce 3 du nouveau dossier de pièces de la RTBF. La pièce 10 du dossier de M. B. est une version annotée et non signée de ce contrat, ce que les parties ont confirmé à l'audience du 9 septembre 2025. La Cour se fonde sur la version signée déposée par la RTBF.

Ce contrat du 30 décembre 2014 est intitulé « *Contrat d'emploi – Durée déterminée – Temps plein – Mandat* ».

L'article 2, ayant pour objet la « *durée* » du contrat, dispose :

« *DUREE*

- 2.1. *Le présent contrat prend cours le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il prendra fin de plein droit au moment de l'entrée en vigueur du statut de mandataire temporaire visé aux articles 29 § 2 du décret du 14 juillet 1997 portant statut de la Radio-télévision belge de la Communauté française et 33 du décret du 19 décembre 2002 modifiant le décret du 14 juillet 1997, portant statut de la RTBF et au plus tard le 31 décembre 2017 pour autant qu'en suite de la procédure d'évaluation définie à l'alinéa 2 du présent article, il n'ait pas fait l'objet d'une évaluation défavorable.*
- 2.2. *Au plus tard le 31 janvier 2016, si le statut précité n'était pas entré en vigueur, l'Employé fera l'objet d'une évaluation particulière, hors décret, qu'il accepte, menée par l'Administrateur général ou son représentant dans le respect de l'article 17 ter du décret du 14 juillet 1997 tel que modifié et portant sur, notamment, des objectifs particuliers définis en annexe. Une évaluation défavorable entraînera la résiliation du présent contrat à la date du 29 février 2016 ».*

Le 15 octobre 2015, la RTBF notifie à Monsieur B. son licenciement pour motif grave. Le motif grave n'ayant pas été admis par la Cour dans son arrêt interlocutoire du 5 novembre 2024, il convient de déterminer l'indemnité compensatoire de préavis qui est due par la RTBF.

C'est ici que les parties s'opposent sur l'ampleur de l'indemnité compensatoire de préavis, et ce en raison d'interprétations divergentes qu'elles donnent de la durée du contrat de travail à durée déterminée du 30 décembre 2014.

12.

Le contrat de travail du 30 décembre 2014 est postérieur à la convention de commun accord du 11 décembre 2014. C'est ce contrat qui fait la loi des parties.

Ce contrat :

- est un contrat à durée déterminée. Aucune des parties ne remet en cause cette qualification librement consentie par elles ;

- prévoit un terme fixé au 31 décembre 2017, lui-même soumis à une condition d'absence d'évaluation défavorable à mener au plus tard le 31 janvier 2016 et qui, le cas échéant, conduirait à une résiliation du contrat à la date du 29 février 2016.

La date du 31 décembre 2017 constitue un événement futur et certain qui confirme la nature du contrat de travail à durée déterminée.

Par contre, l'absence d'évaluation défavorable, à mener au plus tard le 31 janvier 2016 et qui, le cas échéant, conduirait à une résiliation du contrat à la date du 29 février 2016, est un événement futur et incertain qui constitue une condition résolutoire.

Dès lors qu'un terme a été expressément convenu par les parties, l'employeur qui rompt le contrat de travail à durée déterminée avant ce terme ne peut se prévaloir de la réalisation postérieure éventuelle d'une condition résolutoire, événement futur et incertain dont il a lui-même empêché la survenance en rompant le contrat de travail avant la réalisation de la condition.

13.

Concrètement, le congé notifié par la RTBF a mis fin définitivement au contrat de travail à la date du 15 octobre 2015.

Dès lors que le motif grave n'a pas été admis par la Cour, le droit à l'indemnité compensatoire de préavis est né dans le chef de Monsieur C. B. à cette même date du 15 octobre 2015.

Ce droit ne peut être affecté par une clause résolutoire dont les conditions de réalisation n'auraient éventuellement pu être constatées qu'au plus tôt lors de l'évaluation des objectifs 2015 qui aurait dû être faite au début de l'année 2016. En d'autres termes, par hypothèse, la condition résolutoire – maladroïtement qualifiée de suspensive dans la convention de commun accord du 11 décembre 2014, ce qui n'a pas d'incidence en l'espèce vu l'existence d'un contrat de travail postérieur à cette convention – n'a pas pu se réaliser puisque le contrat de travail a pris fin le 15 octobre 2015, soit avant l'évaluation portant sur la réalisation des objectifs « *fin 2015* ».

Dès lors qu'aucune évaluation négative des objectifs 2015 n'a pu, *de facto*, avoir lieu, le contrat ayant été rompu avant cette évaluation, la condition résolutoire, en vertu de laquelle une évaluation défavorable entraînait la résiliation du contrat à la date du 29 février 2016, n'a pas pu se réaliser.

L'argumentation de la RTBF, selon laquelle l'évaluation des objectifs 2015 aurait certainement été négative compte tenu du comportement de Monsieur C. B., n'est pas de nature à modifier le constat selon lequel le contrat de travail a pris définitivement fin le 15 octobre 2015, soit

avant que la condition résolutoire n'ait pu éventuellement se réaliser. En d'autres termes, le degré de certitude et/ou d'incertitude de la réalisation de la condition résolutoire est sans pertinence en l'espèce, le contrat ayant été rompu avant que cette condition ait éventuellement pu se réaliser.

14.

En conclusion, le contrat de travail a pris définitivement fin le 15 octobre 2015. Le droit à l'indemnité compensatoire de préavis est né à cette date. Ce droit ne peut être affecté par la réalisation éventuelle d'une condition résolutoire, fondée sur un événement futur et incertain qui, par hypothèse, n'a pu se réaliser, le contrat ayant été rompu avant la réalisation d'un tel événement.

À la date du 15 octobre 2015, les parties étaient liées par un contrat de travail à durée déterminée dont le terme était fixé au 31 décembre 2017.

Conformément à l'article 40 de la loi du 3 juillet 1978, Monsieur C. B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

Dès lors que c'est le terme du 31 décembre 2017 qui est retenu par la Cour, la durée de l'indemnité compensatoire de préavis sollicitée par Monsieur C. B. n'est pas contestée par la RTBF.

En conclusion, Monsieur C. B. a droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à **8 mois et 22 semaines** de rémunération.

**4.1.2. Détermination de la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis**

15.

Dans un second temps, les parties sont en désaccord sur la prise en considération de certains avantages et/ou indemnités de frais dans la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

- En droit : rappel des principes applicables à la détermination de la rémunération de référence

16.

Selon l'article 39, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat ».

Sont ici visés l'ensemble des avantages évaluables en argent auxquels le travailleur peut prétendre à charge de son employeur, qui constituent la contrepartie du travail fourni et qui procurent un enrichissement au travailleur.

Une indemnité de frais ne constitue en principe pas de la rémunération, parce qu'il ne s'agit pas de la contrepartie du travail presté, mais bien du remboursement d'une dépense propre à l'employeur. Lorsque l'indemnité de frais est forfaitaire, il convient néanmoins de vérifier si elle couvre des frais réels<sup>7</sup> ou si elle constitue une rémunération déguisée. Ainsi, lorsqu'il ressort clairement que le forfait accordé dépasse les frais réellement effectués, la partie de l'indemnité qui dépasse les frais réels doit être qualifiée de rémunération<sup>8</sup>.

- En fait : détermination de la rémunération de référence de Monsieur B.

17.

Les parties s'accordent sur les éléments suivants de la rémunération en cours :

Rémunération fixe	10.600,00 €	x 13,92	147.552,00 €
Voiture de société	350,00 €	x 12	4.200,00 €
Usage privé GSM	12,50 €	x 12	150,00 €
Usage privé internet	5,00 €	x 12	60,00 €
<b>Total</b>			<b>151.962,00 €</b>

<sup>7</sup> Cass., 15 janvier 2001, *JTT*, 2001, p. 135.

<sup>8</sup> CT Gand, 25 septembre 1998, *TGR*, 1998, p. 236 ; CT Bruxelles, 3 novembre 2020, *JTT*, 2021, p. 502.

Elles s'opposent sur les éléments suivants :

- frais de documentation professionnelle (50,00 €/mois),
- frais de représentation (570,00 €/mois),
- frais d'abonnement internet (20,00 €/mois),
- indemnité de logement (1.275,00 €/mois<sup>9</sup>).

Ces différents frais et indemnité sont expressément prévus par le contrat de travail<sup>10</sup> et figurent sur les fiches de paie de Monsieur B.<sup>11</sup>.

Le traitement social et fiscal de ces avantages n'est pas un élément déterminant pour l'appréciation du caractère rémunérateur des indemnités forfaitaires prévues par le contrat de travail. En droit du travail, il convient de déterminer si ces indemnités forfaitaires couvrent des frais propres à l'employeur, évalués forfaitairement, ou s'il s'agit d'une rémunération déguisée qui constitue la contrepartie du travail presté et contribue à l'enrichissement du travailleur. On notera que ni le caractère forfaitaire du remboursement<sup>12</sup> ni le montant éventuellement élevé de l'indemnité allouée<sup>13</sup> ne sont à eux seuls des éléments déterminants dans cette appréciation.

Compte tenu de ces principes, il convient d'examiner le caractère rémunérateur ou non des quatre indemnités sur la nature desquelles les parties s'opposent :

- frais de documentation professionnelle, soit 50,00 € par mois : compte tenu de la fonction de « Chef de rédaction de l'information quotidienne TV » qu'exerçait Monsieur B., la Cour juge que ce montant alloué forfaitairement afin de lui permettre de se procurer, selon les termes du contrat conclu par les parties, la documentation nécessaire pour se tenir parfaitement informé de l'actualité constitue un remboursement de frais propres à l'employeur, en ce que Monsieur B. exerçait une fonction de premier plan dans le domaine médiatique et devait, à ce titre, pouvoir se procurer les supports nécessaires à l'exercice de sa fonction, outre la documentation déjà mise à disposition par la RTBF. Ce montant ne constitue pas une rémunération ;
- frais de représentation, soit 570,00 € par mois : ici également, la Cour juge que la fonction particulièrement élevée et sensible exercée par Monsieur B. justifie le montant qui lui a été alloué à titre de frais forfaitaires de représentation. Monsieur B. était l'un des « N-2 » de la RTBF, ce qui implique en soi des obligations diverses

---

<sup>9</sup> À l'audience du 9 septembre 2025, après examen des fiches de paie, la partie appelante a expressément limité à 1.275,00 € l'évaluation de l'indemnité de logement, ce qui a été acté au procès-verbal de l'audience.

<sup>10</sup> Pièce 3 du nouveau dossier de la RTBF.

<sup>11</sup> Pièce 28 du dossier de M. B..

<sup>12</sup> Cass., 17 mai 1993, *JTT*, 1993, p. 258.

<sup>13</sup> CT Liège, 3 novembre 1994, *JTT*, 1996, p. 100 ; CT Liège, 6 novembre 1995, *JTT*, 1996, p. 339.

de représentation. Le caractère non-commercial de sa fonction est sans incidence à ce sujet dès lors que Monsieur B. devait nécessairement entretenir des contacts multiples et rencontrer des interlocuteurs dans des conditions matérielles en adéquation avec la hauteur de la fonction et des responsabilités qu'il exerçait. Ce montant ne constitue pas une rémunération ;

- frais d'abonnement internet, soit 20,00 € par mois : Monsieur B. prend lui-même en considération un autre montant mensuel de 5,00 € à titre d'« *avantage connexion internet* », ce qui est conforme au contrat de travail et admis par la RTBF. En réalité, Monsieur B. percevait un forfait mensuel de 40,00 € à titre de frais de mise à disposition de la connexion internet privée à des fins professionnelles. Sur ce montant, 5,00 € étaient considérés comme un avantage en nature, alors que Monsieur B. estime qu'il faudrait retenir un avantage en nature supplémentaire de 20,00 €, part qui excède le montant maximal accepté par l'ONSS et l'administration fiscale. Ici encore, la fonction très élevée de Monsieur B. dans le paysage médiatique impliquait la mise à disposition d'une connexion internet à haut débit et illimitée. Monsieur B. ne démontre pas que la part qui excède les 5,00 € retenus comme avantage en nature serait une rémunération déguisée qui excéderait les frais réellement encourus à des fins professionnelles. Le montant de 20,00 € ne constitue pas une rémunération ;
- indemnité de logement, évaluée à 1.275,00 € par mois<sup>14</sup> : cette indemnité est prévue par l'article 4.3 du contrat de travail qui dispose :

*« L'Entreprise mettra à disposition de l'Employé un logement de fonction. La participation de l'entreprise pour le loyer est fixée à 1275 € par mois. Cet avantage en nature est soumis à cotisations de sécurité sociale et est taxable dans le chef du bénéficiaire. L'avantage social est égal à la participation de l'entreprise dans le loyer et l'avantage fiscal est calculé sur base de la valeur du revenu cadastral ».*

Il ressort de cette convention des parties et des explications données à l'audience du 9 septembre 2025 que Monsieur B. n'était pas lui-même locataire de son logement à Bruxelles et qu'il ne percevait pas lui-même une indemnité de logement. C'est la RTBF qui avait conclu elle-même un contrat de bail avec un bailleur afin de mettre un logement de fonction à la disposition de Monsieur B., motif pour lequel l'avantage fiscal a été évalué séparément en fonction du revenu cadastral de l'immeuble. L'avantage social a été évalué à 1.275,00 € en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale.

---

<sup>14</sup> Cette évaluation a été expressément admise par la partie appelante à l'audience du 9 septembre 2025, en lieu et place du montant de 1.466,60 € dont elle fait état par voie de conclusions.

Cette évaluation ne signifie pas pour autant qu'il y a, de ce seul fait, un avantage rémunérateur en droit du travail. Encore faut-il que la mise à disposition d'un logement de fonction ne corresponde pas à la prise en charge de frais propres à l'employeur, mais constitue la contrepartie du travail presté et contribue à l'enrichissement du travailleur.

Or, il n'est pas contesté, dans les circonstances particulières de la cause, que Monsieur B., de nationalité française, a maintenu son domicile et sa résidence principale en France pendant toute la durée des relations de travail et y est retourné immédiatement après son licenciement. Ceci ressort tant des déclarations concordantes des parties que du contrat de travail, des fiches de paie, de l'adresse à laquelle ont été envoyées les lettres de congé et de notification des motifs... Le logement, pris en location par la RTBF et mis à la disposition de Monsieur B., était un outil de travail destiné à permettre à ce dernier d'exercer ses fonctions et ne constituait ni le domicile ni la résidence principale de celui-ci. C'est dès lors à juste titre que la RTBF soutient que ce logement de fonction, dont la valeur était évaluée à 1.275,00 € à l'égard de l'ONSS, correspond à des frais propres à l'employeur en vue de l'exercice de la fonction par Monsieur B. Le fait qu'un autre traitement a été réservé à cette « indemnité de logement » en matière de sécurité sociale n'a pas d'incidence sur l'appréciation de son caractère rémunérateur en droit du travail.

Le montant de 1.275,00 € ne constitue pas de la rémunération.

18.

Compte tenu des développements qui précèdent, il n'y a pas lieu d'ajouter à la rémunération les avantages postulés par Monsieur B.

La rémunération annuelle de référence s'élève donc à 151.962,00 €, tel que cela ressort du tableau dressé plus haut.

**4.1.3. Montant de l'indemnité compensatoire de préavis due par la RTBF à Monsieur B.**

19.

En conclusion, l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur B. s'établit sur la base de la rémunération de référence suivante :

Rémunération annuelle brute	151.962,00 €
Rémunération mensuelle brute	12.663,50 €
Rémunération hebdomadaire brute	2.922,35 €

L'indemnité compensatoire de préavis de 8 mois et 22 semaines s'élève donc à :

8 mois	8 x 12.663,50 €	101.308,00 €
22 semaines	22 x 2.922,35 €	64.291,70 €
Total		<b><u>165.599,70 €</u></b>

Les intérêts au taux légal sont dus sur le montant **brut** de **165.599,70 €** depuis le 15 octobre 2015, ce qui n'est pas contesté.

La demande de paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée dans cette mesure.

#### **4.2. Sur les dépens**

20.

L'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup>, 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. (...) ».*

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 ligne<sup>15</sup>.

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'appel<sup>16</sup>.

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 effet :

*« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »<sup>17</sup>.*

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

---

<sup>15</sup> Art. 1018, 6° et 8°, CJ.

<sup>16</sup> Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.

<sup>17</sup> Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

*« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».*

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 juge<sup>18</sup>.

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 dispositif<sup>19</sup>.

21.

En l'espèce, la valeur de la demande est la même en instance et en appel, soit 290.292,67 €.

Compte tenu de cette valeur, les indemnités de procédure s'élèvent à :

- 8.400,00 € pour la première instance, en tenant compte du montant des indemnités de procédure applicables le 1<sup>er</sup> décembre 2020, date de prise en délibéré en instance,
- 10.988,37 € pour l'appel, compte tenu des indexations survenues entre-temps, soit un total de 19.388,37 €.

À ces indemnités, s'ajoutent les contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payées par Monsieur C. B. en instance (20,00 €) et en appel (20,00 €).

Monsieur C. B. obtient partiellement gain de cause sur un chef de demande, à concurrence de 57 % de la valeur totale de ses demandes, et succombe sur le reste de ses demandes.

La Cour juge qu'il y a dès lors lieu de répartir les dépens entre les parties proportionnellement à la mesure dans laquelle chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe, et ce selon ce qui sera dit au dispositif du présent arrêt.

## **5. La décision de la Cour du travail**

**PAR CES MOTIFS,  
LA COUR DU TRAVAIL,**

---

<sup>18</sup> Cass., 1<sup>er</sup> 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.

<sup>19</sup> 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.

**Statuant après un débat contradictoire,**

**Statuant dans le cadre de la réouverture des débats ordonnée par son arrêt du 5 novembre 2024,**

**Condamne la RTBF à payer à Monsieur C. B. la somme brute de 165.599,70 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 8 mois et 22 semaines, à majorer des intérêts calculés au taux légal sur le montant brut depuis le 15 octobre 2015 jusqu'à parfait paiement, puis sous déduction des retenues sociales et fiscales légalement obligatoires,**

**Sur les dépens :**

**Liquide les dépens comme suit :**

- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur C. B. auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles,**
- **8.400,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,**
- **20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur C. B. auprès de la Cour du travail de Bruxelles,**
- **10.988,37 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,**

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

- **délaisse à Monsieur C. B. 20,00 € à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'il a payées en instance et en appel,**
- **condamne la RTBF à rembourser à Monsieur C. B. 20,00 € que celui-ci a payés à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,**
- **condamne la RTBF à payer à Monsieur C. B. 15.388,37 € à titre d'indemnités de procédure, correspondant à la mesure dans laquelle celui-ci obtient gain de cause sur ses demandes,**
- **condamne Monsieur C. B. à payer à la RTBF 4.000,00 € à titre d'indemnités de procédure, correspondant à la mesure dans laquelle celui-ci succombe sur ses demandes, qui viendra en déduction du montant qui lui est dû par la RTBF.**

Cet arrêt est rendu et signé par :

F. D., conseiller,  
A. C., conseiller social au titre d'employeur,  
B. M., conseiller social au titre d'employé,  
Assistés de G. O., greffier,

G. O.,            B. M.,            A. C.,            F. D.,

et prononcé à l'audience publique de la 4<sup>e</sup> chambre de la Cour du travail de Bruxelles,  
le 7 octobre 2025, où étaient présents :

F. D., conseiller,  
G. O., greffier

G. O.

F. D.