

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU 30 MAI 2012

4ème Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Enquête : 26 octobre 2012 à 10 heures  
+Réouverture des débats

En cause de:

**FORTIS BANQUE SA**, dont le siège social est établi à 1000  
BRUXELLES, Montagne du Parc, 3,

**partie appelante,**  
représentée par Maître Fabienne RAEPSAET loco Maître DEBRAY  
Olivier, avocat à BRUXELLES,

Contre :

**Madame D**      C

**partie intimée,**  
représentée par Maître GODIN Luc, avocat à BRUXELLES.

★

★

★

La Cour du travail après en avoir délibéré, prononce l'arrêt suivant :

Le présent arrêt applique essentiellement la législation suivante :

- le Code judiciaire ;
- la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire ;
- la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Les pièces de la procédure légalement requises figurent au dossier et notamment :

- la requête d'appel reçue au greffe le 16 février 2011, dirigée contre le jugement prononcé le 8 mars 2010 par la 2<sup>ème</sup> chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,
- la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- les conclusions d'appel de la partie intimée du 30 juin 2011,
- les conclusions d'appel de la partie appelante du 30 septembre 2011,
- les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la partie intimée du 30 novembre 2011,
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie appelante du 31 janvier 2012,
- les conclusions de synthèse d'appel de la partie intimée du 29 février 2012.

Chacune des parties a déposé avant l'audience un dossier de pièces.

La cause a été plaidée et prise en délibéré à l'audience publique du 7 mars 2012.

## I. FAITS ET ANTECEDENTS DE LA PROCEDURE.

### I.1. Les faits.

Madame C D est entrée au service de la SA FORTIS BANQUE le 1er mai 2007, en qualité de « *Manager - cadre de direction* », dans les liens d'un contrat de travail pour employé conclu pour une durée indéterminée avec une période d'essai de six mois.

Par lettre du 4 avril 2008, la SA FORTIS BANQUE a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité de rupture d'un montant de 21.138,44 € brut, équivalent à 3 mois de rémunération.

Un projet de convention relative aux modalités de la rupture était joint à la lettre de congé.

Madame D a signé ces documents pour réception.

Par lettre recommandée du 21 avril 2008 émanant de son conseil, Madame D a fait savoir qu'elle considérait la proposition transactionnelle largement insuffisante dans la mesure où elle estimait avoir droit :

1. à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 5 mois de rémunération, soit  $5 \times 8.323,27 \text{ €} = 41.616,35 \text{ €}$ ,
2. à un bonus d'un montant de 15.000 €,
3. au pécule de vacances calculé en tenant compte de l'indemnité compensatoire de préavis correspondant à 5 mois de rémunération (point 1) et du bonus garanti (point 2).

## I.2. Les demandes originaires.

### I.2.1.

Par citation signifiée le 18 juillet 2008, Madame D a porté le litige devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Sa demande tendait à entendre condamner la SA FORTIS BANQUE au paiement des sommes suivantes :

- 15.000 € brut (pécule de vacances y compris) à titre de rémunération variable garantie pour les prestations effectuées en 2007, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut de la prime à partir du 4 avril 2008 ;
- 21.771,62 € brut à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires calculés sur le montant brut de l'indemnité à partir du 4 avril 2008 ;
- 1 € brut provisionnel à titre de solde de pécule de vacances de départ sur l'indemnité complémentaire de préavis et sur le bonus garanti ;
- 2.000 € à titre d'indemnité de procédure, outre les frais de l'action.

### I.2.2.

Par voie de conclusions prises devant le Tribunal du travail de Bruxelles, la SA FORTIS BANQUE a introduit une demande reconventionnelle tendant à entendre condamner Madame D à lui payer la somme de 3.357,80 € à titre de pécule de vacances indûment perçu.

## I.3. Le jugement dont appel.

### I.3.1.

Par le jugement attaqué du 8 mars 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant après un débat contradictoire, a fait droit partiellement à la demande

principale et a condamné la SA FORTIS BANQUE à payer les sommes suivantes :

- 15.498,32 € d'indemnité complémentaire de préavis,
- 15.000 € de rémunération variable pour l'année 2007,

ces sommes à majorer des intérêts courant, sur leurs montants bruts et au taux légal, à partir des 4 avril 2008 et 4 janvier 2008 respectivement, jusqu'au complet paiement.

Le Tribunal du travail a également condamné la SA FORTIS BANQUE à délivrer les documents sociaux mentionnés compte-tenu des droits consacrés dans le jugement et ce, dans les 15 jours suivant celui où le jugement aura acquis un caractère définitif.

### I.3.2.

Le jugement entrepris a, par ailleurs, fait droit à la demande reconventionnelle de la SA FORTIS BANQUE et a, en conséquence, condamné Madame D à rembourser la somme nette de 3.357,80 €, majorée des intérêts courant, au taux légal, du 9 décembre 2008 jusqu'au complet paiement.

### I.3.3.

Statuant sur les dépens, le Tribunal du travail a délaissé à la SA FORTIS BANQUE ses propres dépens et l'a condamnée aux dépens de Madame D, liquidés à 1.744,52 € (soit 144,52 € de frais de citation et 1.600 € d'indemnité de procédure).

## II. OBJET DE L'APPEL - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

### II.1.

La SA FORTIS BANQUE a interjeté appel.

Par ses conclusions de synthèse d'appel, elle demande à la Cour du travail de réformer le jugement dont appel, de déclarer la demande originaire de Madame D non fondée et de condamner l'intimée aux entiers dépens des deux instances.

A titre subsidiaire et avant dire droit, l'appelante sollicite de pouvoir prouver par toutes voies de droit, en ce compris des enquêtes, que les e-mails qu'elle produit en pièce II.5 de son dossier ont été remis par la secrétaire de Madame D au « HR Director » et au « HR Merchant Banking » en date du 28 mars 2008.

A titre infiniment subsidiaire, l'appelante postule la réduction du montant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire qu'elle devrait à Madame E à la somme de 500 €.

## II.2.

L'intimée postule la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions et la condamnation de l'appelante aux dépens d'appel.

L'intimée ne forme pas appel incident du jugement en ce qu'il a fait droit à la demande reconventionnelle originaire de la SA FORTIS BANQUE.

III. DISCUSSION.**Quant à la rémunération variable garantie.**III.1. Les données du problème et les thèses en présence.

1.

Aux termes des articles 4 et 4 bis du contrat de travail conclu entre les parties :

« Article 4

*Les conditions de rémunération de l'employé sont les suivantes :*

- *rémunération fixe annuelle : 76.000,00 eur. payable en 12,92 mensualités, pour tenir compte du double pécule de vacances et indexé conformément aux dispositions propres au secteur bancaire.*
- *rémunération variable actuellement en vigueur dans la Banque : 15% de la rémunération fixe annuelle (pécules de vacances inclus) si les trois compartiments sont « conformes aux attentes ».*

*Cette rémunération variable sera seulement octroyée si l'employé est toujours en service au moment du paiement.*

*La rémunération variable, dont il est question ci-dessus, est constituée de trois compartiments : le compartiment individuel, le compartiment « Business » et le compartiment « Fortis ». Sans tenir compte de l'application des scores par compartiment, le pourcentage par compartiment correspond à 1/3 du pourcentage déterminé pour l'employé, soit 1/3 de 15% du salaire fixe annuel brut.*

*A chaque compartiment est attribué un score auquel correspond un coefficient (voir tableau ci-dessous) :*

<i>Score</i>	<i>Signification</i>	<i>Coefficient à appliquer par compartiment</i>
<i>1</i>	<i>Clairement en dessous des attentes</i>	<i>0</i>
<i>2</i>	<i>En dessous des attentes</i>	<i>0,5</i>
<i>3</i>	<i>Presque conforme aux attentes</i>	<i>0,75</i>
<i>4</i>	<i>Conforme aux attentes</i>	<i>1</i>
<i>5</i>	<i>Au dessus des attentes</i>	<i>1,25</i>
<i>6</i>	<i>Clairement au dessus des attentes</i>	<i>1,5</i>
<i>7</i>	<i>Prestations exceptionnelles</i>	<i>2</i>

*La rémunération variable résultera de l'addition des pourcentages afférents à chaque compartiment multipliés par les coefficients correspondant aux scores qui leur sont respectivement attribués.*

*Si un score de « 1 » est attribué pour le compartiment individuel, aucune rémunération variable n'est accordée, ni pour ce compartiment, ni pour le compartiment « Business », ni pour le compartiment « Fortis ».*

*Un score de « 2 » attribué pour le compartiment individuel, a pour conséquence que le score des compartiments « Business » et « Fortis » est limité à un score maximal de « 4 ».*

*Dans tous les autres cas, les scores par compartiment sont appliqués selon les règles indiquées ci-dessus.*

*Les cotisations de sécurité sociale ainsi que le précompte professionnel seront déduits de la rémunération, conformément aux dispositions légales en vigueur.*

#### **Article 4 bis**

- « Rémunération variable garantie :

*Le montant de la rémunération variable (dont question à l'article 4 ci-dessus) est garanti une seule fois en 2008 (prestations 2007), dans le sens où ce montant s'élèvera à (un montant forfaitaire de) 15.000 euros brut (pécule de vacances y compris).*

*Ce montant est uniquement octroyé si le travailleur est encore en service au moment du paiement. ».*

2.

Les parties sont en désaccord sur l'interprétation et sur la portée de cette dernière disposition contractuelle.

3.

Madame D estime avoir droit à la somme de 15.000 € brut à titre de rémunération pour ses prestations de 2007. Il s'agit, selon elle, de la rémunération variable (telle que visée à l'article 4 du contrat de travail) mais garantie une seule fois en 2008.

Elle soutient que cette prime exceptionnelle lui a été accordée contractuellement afin de l'encourager à venir travailler chez FORTIS BANQUE. En effet, la société, qui aurait fait appel à un chasseur de têtes afin de recruter un(e) employé(e) pour le poste de « Manager », aurait débauché Madame D pour l'avoir à son service.

Dès lors qu'il s'agit de rémunération pour des prestations effectuées (en 2007), la condition de présence dans l'entreprise jusqu'à la date du paiement (fin avr 2008) aggrave la situation de l'employée et est donc contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, ainsi qu'à l'ordre public.

S'il fallait considérer que la condition de présence dans l'entreprise au jour du paiement est une condition suspensive au sens des articles 1168 et 1181 du Code civil, alors conviendrait-il de déclarer :

- cette condition purement potestative de la part de celui qui s'oblige et donc nulle en vertu de l'article 1174 du Code civil, ou à tout le moins,
- réputée accomplie puisque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement (article 1178 du Code civil).

4.

La SA FORTIS BANQUE expose quant à elle que, la rémunération variable visée à l'article 4 du contrat de travail n'étant pas applicable la première année (l'exécution du contrat n'ayant pris cours que le 1er mai 2007), il fut convenu que Madame D toucherait – au moment du paiement de cette rémunération variable aux autres employés et pour autant que Madame D soit toujours dans l'entreprise à cette date – une prime exceptionnelle forfaitaire d'un montant de 15.000 € brut récompensant sa fidélité à l'entreprise.

Or à la date du paiement de la rémunération variable, Madame D n'était plus en service. En effet, la société a appris, fin mars 2008, que Madame D prenait des congés sans autorisation et sans les déclarer et a donc décidé de la licencier sur le champ. Plutôt que de lui notifier une rupture pour motif grave, la société a opté pour une rupture immédiate moyennant le paiement d'une indemnité équivalente à trois mois de rémunération.

La société appelante critique le jugement dont appel en ce qu'il a considéré que la modalité affectant le droit à la rémunération visée à l'article 4 bis (l'exigence d'être encore en service au moment du paiement) était une condition suspensive purement potestative dans le chef de la SA FORTIS BANQUE de sorte qu'elle devait être écartée et que l'obligation de payer la prime en cause devait être considérée comme pure et simple.

Pour la société appelante, le droit au paiement de la rémunération variable garantie n'est pas un droit conditionnel mais un droit éventuel.

Si la Cour du travail devait considérer qu'il s'agit bien d'un droit conditionnel, la modalité de paiement de la prime serait quand même valable au vu de l'objectif de la prime, qui est de récompenser la fidélité de la travailleuse.

L'appelante soutient par ailleurs qu'elle ne pourrait être considérée comme ayant empêché l'accomplissement de la condition dès lors qu'elle n'a commis aucune faute et qu'au contraire, c'est l'intimée qui a eu un comportement fautif ayant entraîné son licenciement.

Enfin, la société appelante relève que si la modalité de paiement devait être considérée par la Cour du travail comme une condition contraire à l'ordre public ou prohibée par la loi, elle rendrait nulle également la convention qui en dépend conformément à l'article 1172 du Code civil.

### III.2. Droit conditionnel ou droit éventuel ?

5.

La condition est l'événement futur et incertain dont dépend la naissance ou l'extinction d'un droit ou d'une obligation (article 1168 du Code civil). L'incertitude est l'élément essentiel qui permet de distinguer la condition du terme.

La condition doit être un élément extérieur par rapport à l'obligation : elle ne peut pas être l'obligation elle-même, un élément essentiel de l'obligation ou un aléa nécessairement lié à l'obligation.

L'appelante soutient qu'en l'espèce, la condition (de présence dans l'entreprise) est intrinsèquement liée à l'obligation (de paiement de la prime) dans la mesure où la prime qu'il est convenu de payer à la travailleuse la première fois en vertu de l'article 4 bis du contrat de travail, n'est pas liée aux prestations de celle-ci mais vise exclusivement à récompenser la fidélité de la travailleuse. La modalité de présence dans l'entreprise est donc un aspect constitutif du droit (condition inhérente à l'existence du droit), de sorte que le droit à la prime serait un droit éventuel et non un droit conditionnel.

6.

Cette thèse ne peut être suivie pour les raisons suivantes :

- il ne résulte d'aucun élément du dossier que la rémunération variable garantie dont question à l'article 4 bis du contrat de travail signé par les parties aurait été convenue exclusivement pour récompenser la fidélité de l'intimée à l'entreprise ;
- la mention suivant laquelle « *Ce montant sera uniquement octroyé si le travailleur est encore en service au moment du paiement* » n'est pas révélatrice d'une volonté particulière à cet égard, puisqu'elle se retrouve également à l'article 4 du contrat de travail, lequel prévoit le paiement d'une rémunération variable dont le montant dépend de divers paramètres, dont un « *compartiment individuel* », apprécié en fonction du degré de rencontre des attentes de l'employeur par la travailleuse et de compartiments « *Business* » et « *Fortis* », appréciés en fonction des performances de la travailleuse ;
- il ressort clairement du texte de l'article 4 bis que le montant forfaitaire de 15.000 € brut constitue une « *rémunération variable garantie une seule fois en 2008 (prestations de 2007)* » ; cette formulation est incompatible avec la thèse d'une prime de fidélité qui ne serait due à la travailleuse que pour être restée en service jusqu'à la fin du mois d'avril 2008.

7.

Le fait d'être en service au moment de l'octroi de la rémunération variable ou de la prime est une condition au droit à ladite rémunération (contra mais dans l'hypothèse d'une prime de fin d'année due, non pas en vertu d'une obligation contractée par l'employeur mais en vertu d'une convention collective de travail rendue obligatoire, Cass., 30 avril 1990, *Pas.*, 1990, I, 1001).



### III.3. Condition purement potestative ?

8.

L'obligation contractée sous condition purement potestative dans le chef du débiteur est nulle. C'est ce qu'exprime l'article 1174 du Code civil.

L'obligation purement potestative est celle qui dépend uniquement de la volonté de la partie qui s'oblige.

9.

En l'espèce, les premiers juges ont décidé que la condition de présence dans l'entreprise à la date du paiement était une condition purement potestative et ce, en raison de la combinaison des circonstances que : (i) la société avait la possibilité de licencier à tout moment et (ii) la date de paiement visée à l'article 4 bis n'était pas déterminée par le contrat ni par aucun élément de nature à engager la société. Par conséquent, la société disposait de « *la possibilité de retarder à sa guise le paiement de la prime et même de rendre son exigibilité impossible en décidant de mettre fin au contrat avant d'avoir accordé le paiement* » (7<sup>e</sup> feuillet).

En appel, la partie appelante établit, par les pièces III.1 de son dossier, que la date du paiement de la prime est tout à fait déterminable dans la mesure où il a toujours lieu :

- avant 2008, le jour qui suit le 4<sup>ème</sup> jeudi d'avril,
- à partir de 2008, le jeudi qui précède le dernier mercredi du mois d'avril de l'année suivant l'année de référence.

Ainsi, au cours des 10 dernières années (de 2002 à 2011 inclus), le versement des rémunérations variables a toujours eu lieu un jeudi et à une date qui varie entre le 21 et le 28 avril. En 2008, le paiement a été effectué le jeudi 24 avril.

En conséquence, contrairement à ce qu'ont pu décider les premiers juges sur la base des éléments dont ils disposaient, la SA FORTIS BANQUE n'a pas la faculté de retarder à sa convenance le paiement de la prime et ce, d'autant moins qu'il n'y a pas que l'intimée ou quelques travailleurs qui soient concernés mais de très nombreux travailleurs et ce, depuis des années.

10.

La condition de présence dans l'entreprise peut-elle être considérée comme purement potestative dans la seule mesure où l'employeur peut mettre fin au contrat avant le moment du paiement ?

La Cour du travail ne le pense pas. En effet, le maintien du contrat de travail ou plutôt sa dissolution n'est pas un événement qu'il est du pouvoir du seul employeur de faire arriver ou d'empêcher. Il existe plusieurs modes de dissolution des contrats de travail qui ne dépendent pas nécessairement de la volonté unilatérale de l'employeur, y compris la force majeure (voir l'article 32 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Et même dans le cas où la rupture du contrat de travail est décidée par l'employeur seul, cette décision peut trouver son origine dans un fait que le travailleur a pu lui-même provoquer

ou qu'il avait le pouvoir de ne pas commettre, tel un manquement grave éventuellement constitutif de motif grave.

#### III.4. Condition contraire à l'ordre public ou prohibée par la loi ?

11.

En vertu de l'article 1172 du Code civil, « *Toute condition d'une chose impossible, ou contraire aux bonnes mœurs, ou prohibée par la loi, est nulle et rend nulle la convention qui en dépend* ».

L'article 900 du Code civil dispose quant à lui : « *Dans toutes dispositions entre vifs ou testamentaire, les conditions impossibles, celles qui seront contraires aux lois ou aux mœurs, seront réputées non écrites* ».

Si, dans l'esprit des parties, la condition est un élément essentiel de l'obligation, il sera fait application de l'article 1172 du Code civil. Dans le cas contraire, il sera fait application de l'article 900.

En l'espèce, la condition litigieuse n'est pas un élément essentiel au consentement des parties ; si elle apparaissait illicite, seule la condition serait réputée non écrite et non l'obligation de payer la rémunération variable elle-même.

12.

Madame D soutient que la condition d'être en service au moment du paiement doit être frappée de nullité car elle est contraire à la loi sur les contrats de travail et au principe de la divisibilité des primes. A l'appui de cette thèse, l'intimée invoque la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux primes annuelles ainsi qu'une décision d'une juridiction du fond (Trib. trav. Bruxelles, 30 juin 1999, *J.T.T.*, 2000, p. 14) et une doctrine autorisée qui considèrent que :

- les primes annuelles répondent à la notion de rémunération au sens de la loi relative aux contrats de travail puisqu'elles sont la contrepartie du travail effectué ;
- si la prime annuelle n'est pas encore octroyée au moment de la rupture du contrat de travail, elle doit être prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis ;
- s'agissant d'une rémunération, elle s'acquiert en principe au fur et à mesure de la fourniture du travail (principe de divisibilité) ;
- il est dès lors incompatible avec la notion de rémunération de subordonner le paiement de la prime annuelle à des conditions telles que la présence dans l'entreprise au moment du paiement ;
- une telle clause conventionnelle est nulle parce que contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (dans le même sens, Trib. trav. Bruxelles, 20 décembre 2002, *Chr.D.S.*, 2003, p. 182).

13.

La SA FORTIS BANQUE invoque quant à elle et verse à son dossier, une décision inédite du Tribunal du travail de Bruxelles, 18<sup>ème</sup> chambre, du 15 septembre 2003 (R.G. n° 41.968/02) qui refuse d'octroyer au travailleur le prorata de prime de fin d'année pour les motifs suivants :

*« - De ce qu'au sens de la loi du 3 juillet 1978, il faut entendre par rémunération, toute contrepartie du travail, il ne découle pas que, sous réserve du respect des clauses du contrat et/ou des conventions collectives fixant les rémunérations payables mensuellement, les parties ne peuvent subordonner l'octroi ou le paiement d'autres rémunérations (fixes ou variables) au respect d'une condition supplémentaire.*

*En effet, une prime de fin d'année ne cesse pas d'être une contrepartie du travail par le fait que le travailleur n'y a pas droit immédiatement ; la Cour de cassation a d'ailleurs déjà eu l'occasion de préciser que « le droit à cette contrepartie (c'est-à-dire le droit à la rémunération) n'est pas en soi caractéristique de la notion de rémunération » (voir Cass., 11 septembre 1995, Pas., 1995, I, 793).*

*- Le tribunal estime, par ailleurs, qu'il n'y a pas lieu de se référer à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 qui prévoit la nullité des stipulations contraires aux dispositions de cette loi ou de ses arrêtés d'exécution.*

*En effet, dès lors qu'aucune disposition de la loi du 3 juillet 1978 n'interdit de subordonner l'octroi ou le paiement d'une prime de fin d'année à la condition d'être présent dans l'entreprise à une date déterminée, la clause contractuelle prévoyant une telle condition, ne peut être considérée comme contraire à la loi. Cette clause ne peut donc être annulée sur la base de son article 6. ».*

14.

Pour autant que la rémunération payable à intervalles réguliers (une fois par mois pour les employés), visée à l'article 9, 1<sup>er</sup> alinéa, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, atteigne au moins le minimum barémique, l'on n'aperçoit pas ce qui interdirait de convenir qu'une partie clairement définie de la rémunération ne sera due qu'à une date déterminée ou déterminable.

L'article 20, 3<sup>o</sup> de la loi du 3 juillet 1978 impose à l'employeur de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus.

L'article 9 de la loi du 12 avril 1965 énonce une série de cas dans lesquels le paiement de la rémunération est différé (commissions, participations aux bénéfices) et prévoit en outre qu'il peut être dérogé – dans des limites bien précisées – aux dispositions de l'alinéa 1<sup>er</sup> par voie de décision de la commission paritaire compétente, rendue obligatoire et qu'à défaut de convention collective de travail, la rémunération doit être payée aux époques et dans les délais fixés par le règlement de travail ou par tout autre règlement en vigueur.

Le fait de soumettre le paiement d'une rémunération variable ou d'une prime à la condition d'être en service à une date déterminée ou déterminable est une condition en principe valable.

### III.5. Application de l'article 1178 du Code civil ?

15.

Suivant l'article 1178 du Code civil, « *La condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous condition, qui en a empêché l'accomplissement* ».

Suivant l'enseignement de la Cour de cassation, pour que la condition sous laquelle une obligation a été contractée puisse être considérée comme accomplie parce que le débiteur en a empêché l'accomplissement, il est requis que l'acte du débiteur constitue une faute (Cass, 18 mai 1998, *Pas.*, 1998, I, 259).

L'intention d'échapper au paiement est une faute au sens de l'article 1178 du Code civil. Elle peut être déduite des circonstances concrètes de la cause.

En conséquence, s'il apparaît que l'employeur a voulu échapper au paiement de la prime ou de la rémunération variable, la condition sera réputée accomplie (Trib. trav. Anvers, 13 octobre 1987, *Chr.D.S.*, 1988, p. 53, note D. RYCKX ; Cour trav. Bruxelles, 21 octobre 1988, *J.T.T.*, 1989, p. 458 ; Cour trav. Gand, 11 janvier 1990, *R.W.*, 1990-91, p. 58).

16.

En l'espèce, la demanderesse originaire, actuelle intimée, ne semble pas soutenir que la société a commis une faute en la licenciant. En tout cas, elle ne réclame aucun montant pour rupture abusive.

Cependant, la Cour relève que si la société n'avait pas dispensé Madame D de prêter son préavis, celle-ci aurait encore été en service au moment du paiement de la rémunération variable. Ceci est une circonstance qui pourrait faire présumer un comportement fautif dans le chef de l'employeur permettant d'appliquer l'article 1178 du Code civil.

D'un autre côté, la société appelante invoque et ce, avec suffisamment de vraisemblance (notamment en raison du fait que l'intimée ne conteste plus devoir rembourser une somme indûment perçue à titre de pécule de vacances) un comportement fautif dans le chef de l'intimée.

L'intimée conteste les faits qui lui sont reprochés. Elle conteste également la régularité des preuves produites par l'appelante pour établir qu'elle aurait pris des congés sans autorisation et sans les déclarer.

Dans ces conditions, la Cour du travail est d'avis qu'il y a lieu de faire droit à la demande d'enquêtes formulée à titre subsidiaire par la société appelante et également de permettre aux parties de conclure plus avant sur les motifs réels du licenciement et plus particulièrement sur l'intention qui a guidé la SA FORTIS BANQUE lorsqu'elle a décidé de licencier Madame D.

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

Statuant après avoir entendu les deux parties,

Reçoit l'appel et avant de statuer plus avant au fond,

1. Autorise la SA FORTIS BANQUE à prouver par toutes voies de droit, témoignages y compris, que les e-mails qu'elle produit en pièce II.5 de son dossier ont été remis par Madame M. D., secrétaire de Madame C. D., à Monsieur J. V. « HR Director », et à Monsieur L. H. « HR Merchant Banking » en date du 28 mars 2008.

Fixe l'enquête directe le **26 octobre 2012 à 10 heures** en la salle des enquêtes à 1000 Bruxelles, Place Poelaert, n° 3.

Autorise Madame C. D. à apporter la preuve contraire par les mêmes voies ;

2. Dit que l'enquête sera tenue par les conseillers qui l'ont ordonnée mais qu'en cas d'empêchement de l'un d'entre eux, elle sera tenue par Madame L. CAPPELLINI, présidente de chambre, siégeant seule.
3. Ordonne la réouverture des débats afin de permettre aux parties d'échanger leurs conclusions et leurs pièces nouvelles éventuelles concernant le motif de la rupture du contrat de travail et l'intention de la SA FORTIS BANQUE lorsqu'elle a décidé de payer une indemnité de congé plutôt que de faire prester le préavis.
4. Compte tenu de la mesure d'instruction ordonnée sous 1, ne fixe pas la date de la réouverture des débats ni le calendrier d'échange des conclusions.

Dit que la cause sera ramenée à l'audience par la partie la plus diligente.

Sursoit à statuer sur les dépens.


Ainsi arrêté par :

L. CAPPELLINI, Président

D. DETHISE, Conseiller social au titre d'employeur

M. SEUTIN, Conseiller social au titre d'employé

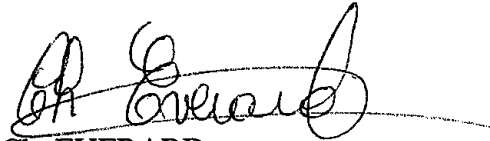
Assistés de Ch. EVERARD, Greffier



M. SEUTIN



D. DETHISE



Ch. EVERARD

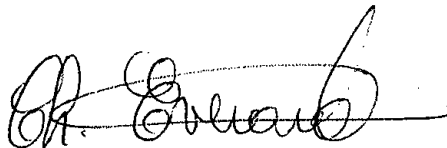


L. CAPPELLINI

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème  
Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 30 mai 2012, où étaient présents :

L. CAPPELLINI, Président

Ch. EVERARD, Greffier



Ch. EVERARD



L. CAPPELLINI