

Rep. N°.

2010/51

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

Prononcé avant la date prévue du 20 janvier 2010.

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 JANVIER 2010.

4^e Chambre

Contrat d'emploi
Contradictoire
Définitif

RG 2008/AB/51.375

En cause de:

Madame D A

Intimée, comparissant en présence de Me Himpler R., avocat
à Kraainem.

Contre:

**BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD
EUROPE, succursale belge de la société de droit
luxembourgeois Banque Privée Edmond de Rothschild
Europe**, dont le siège est établi à Luxembourg, Grand Duché
de Luxembourg, Boulevard Emmanuel Servais, 20 la
succursale belge étant établie à 1050 Bruxelles, Avenue
Louise, 480 bte 16 ;

Appelant, représenté par Me Milde M., avocat à Bruxelles.

RG 2008/AB/51.420

En cause de:

**BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD
EUROPE, succursale belge de la société de droit
luxembourgeois Banque Privée Edmond de Rothschild
Europe**, dont le siège est établi à Luxembourg, Grand Duché

de Luxembourg, Boulevard Emmanuel Servais, 20 la succursale belge étant établie à 1050 Bruxelles, Avenue Louise, 480 bte 16 ;

Appelant, représenté par Me Milde M., avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame D **A**

Intimée, comparissant en présence de Me Himpler R., avocat à Kraainem.

★

★

★

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

Le présent arrêt est rendu en application essentiellement de 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.

La Cour a pris connaissance des pièces de la procédure légalement requises et notamment :

- de la requête d'appel de Madame A D, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 22 septembre 2008,
- de la requête d'appel de la BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE, reçue au greffe de la Cour du travail de Bruxelles le 9 octobre 2008,

toutes deux dirigées contre le jugement prononcé à l'audience publique extraordinaire du 28 juillet 2008 par la 24^e chambre du Tribunal du travail de Bruxelles,

- de la copie conforme du jugement précité, dont il n'est pas produit d'acte de signification,
- des conclusions, des conclusions additionnelles et de synthèse pour Madame D les 5 décembre 2008 et 5 février 2009,

- des conclusions, des conclusions additionnelles et de synthèse pour la BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE les 26 décembre 2008 et 19 février 2009,
- du dossier de Madame D déposé le 10 novembre 2009,
- du dossier de la BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE déposé le 18 novembre 2009.

La cause a été plaidée l'audience publique du 18 novembre 2009.

I. RAPPEL DES FAITS ET DES ANTECEDENTS DE PROCEDURE.

I.1.

Madame A D a été engagée par la BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE (ci-après la Banque) à partir du 1^{er} juin 2003, en tant qu' « Assistante de gestion », suivant contrat de travail à durée déterminée du 21 mai 2003 suivi par un contrat de travail à durée indéterminée signé par les parties le 17 juillet 2003.

La rémunération mensuelle brute contractuellement fixée s'élevait à 3.500 € et était payable à la fin du mois.

La fonction exercée par Madame D au sein de la Banque a évolué au fil du temps. Il n'est pas contesté par la Banque qu'à la fin des relations contractuelles, Madame D était en charge de la responsabilité du « Middle Office ».

I.2.

Le 16 février 2007, le conseil de Madame D a adressé à la Banque, par fax et par courrier ordinaire, la lettre suivante :

« J'ai l'honneur de porter à votre connaissance que je suis le conseil de Madame A D qui me remet un dossier duquel il ressort que votre banque n'exécute pas ses obligations à son égard.

En effet, outre ses fonctions définies dans son contrat d'emploi, vous l'avez chargée des activités et des responsabilités suivantes :

1°) Début décembre 2003 : Responsable du coffre et de la gestion des liquidités.

2°) Depuis le 1^{er} janvier 2006 : Back-up du reporting manager durant l'absence prolongée de celui-ci.

3°) Depuis le 26 avril 2006 : Responsable du Middle Office.

Ma cliente a accepté ces activités et ces responsabilités supplémentaires.

Toutefois, Monsieur M M lui avait promis, suite à la demande qui lui en avait été faite par ma cliente, qu'en compensation desdites activités et responsabilités supplémentaires, elle bénéficierait d'une augmentation substantielle de rémunération à partir du 1^{er} janvier 2007, ce que ma cliente a, bien entendu, accepté.

Le montant exact de sa rémunération annuelle a ainsi été porté à 77.705,23 € à partir du 1^{er} janvier 2007, ce qui est établi et confirmé par le plan de prévoyance et la fiche individuelle de ma cliente qui lui ont été remis le 10 octobre 2006 (voir pièces n° 1 et 2 en annexe).

A sa très grande surprise, ma cliente a dû constater que sa rémunération de janvier 2007 n'a pas fait l'objet de l'augmentation susmentionnée.

Je me vois donc dans l'obligation de vous inviter à régulariser la situation et à verser à ma cliente le complément de la rémunération auquel elle a droit depuis le 1^{er} janvier 2007 sur base de sa rémunération annuelle de 77.705,23 €.

Je vous invite également à régulariser cette situation pour le 31 mars 2007 au plus tard et de verser également à ma cliente, après cette date, la rémunération susmentionnée.

A défaut, ma cliente devra prendre les dispositions judiciaires qui s'imposent. ».

La Banque a réagi par un courrier du 22 février 2007 émanant de son conseil en contestant vigoureusement les prétentions de Madame D et en faisant valoir :

- que la Banque ne s'était nullement engagée à octroyer une augmentation de rémunération avec effet au 1^{er} janvier 2007 ; que Monsieur M M contestait avoir promis l'octroi d'une augmentation substantielle de rémunération à Madame D ;
- que les augmentations de rémunération au sein de la Banque sont liées aux résultats de l'évaluation annuelle des membres du personnel ; dans le cas présent, l'évaluation des prestations 2006 de Madame D¹ a conduit à des résultats mitigés (lacunes quant aux capacités de management de son équipe) ;
- que la pratique au sein de la Banque veut que, lors d'augmentation de rémunération, le membre du personnel concerné reçoive une

lettre de confirmation de celle-ci ; Madame D n'a pas reçu pareil document ; par contre, elle a reçu confirmation de l'octroi d'un bonus de 4.200 € bruts et ne peut donc prétendre que ses fonctions et responsabilités n'auraient pas été prises en considération par la Banque ;

- que les pièces annexées au courrier du conseil de Madame D du 16 février 2007 résultent d'une simple erreur matérielle de la Banque : à l'occasion du changement d'assureur dans le cadre du plan de prévoyance en vigueur au sein de la Banque, celle-ci a tenu à informer ses collaborateurs des conséquences de cette migration et à leur soumettre un formulaire de choix individuel ; une erreur matérielle s'est glissée dans celui adressé à Madame D une rémunération de base de 5.584,64 € étant renseignée alors que la rémunération de Madame D était de 3.706,17 € ; lorsque cette erreur matérielle fut constatée, au début du mois de février 2007, la Banque a adressé un e-mail à l'assureur, lui demandant de rectifier le calcul du plan de prévoyance de Madame D sur la base de sa rémunération réelle ;
- que Madame D ne peut prétendre pouvoir tirer de cette erreur matérielle un engagement de la Banque de lui octroyer une augmentation de sa rémunération mensuelle de plus de 50% ; elle n'a d'ailleurs pas demandé en son temps que sa rémunération soit adaptée, alors que le document date d'octobre 2006 ; on voit mal comment réconcilier ce chiffre de 5.584,64 € avec sa rémunération de 3.706,17 €, soit une augmentation surprenante de 1.878,47 €.

I.3.

Le conseil de Madame D a continué d'écrire à la Banque, par l'intermédiaire du conseil de celle-ci, en faisant savoir que sa cliente maintenait sa position et lui donnait mandat de porter le litige devant la juridiction compétente.

I.4.

Par courrier du 12 avril 2007, un congé avec effet immédiat et moyennant une indemnité de préavis compensatoire de préavis égale à six mois de rémunération fut notifié à Madame D

I.5.

Par citation signifiée le 16 mai 2007, Madame D a poursuivi la condamnation de la Banque au paiement des sommes suivantes :

- 11.724,98 € à titre d'arriérés de rémunération,
- 15.595,55 € à titre de complément à l'indemnité compensatoire de préavis déjà versée,

- 13.832,81 € à titre d'indemnité complémentaire de préavis,
- 1,00 € provisionnel à titre de pécule de vacances,
- les pécules de vacances et pécules de vacances anticipés sur les arriérés de rémunération,
- 12.500 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier,
- les intérêts sur ces sommes depuis le 1^{er} avril 2007,
- les dépens, en ce compris l'indemnité de procédure fixée à la somme de 5.000 € pour Madame D

I.6.

Par le jugement attaqué du 28 juillet 2008, le Tribunal du travail de Bruxelles, statuant contradictoirement, a déclaré l'action recevable et la demande en grande partie fondée et a, en conséquence, condamné la société de droit luxembourgeois BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE à payer à Madame D A, sous déduction des retenues sociales et fiscales, les montants suivants :

- 19.073,69 € à titre de régularisation du salaires, sous déduction des sommes déjà payées à titre de rémunération pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 12 avril 2007,
- 41.225,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des sommes déjà payées à ce titre à la suite de la rupture du contrat de travail le 12 avril 2007,
- 2.925,90 € à titre de pécules de vacances anticipés, sous déduction des sommes déjà payées au titre de pécules de départ,
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier,

les sommes restant dues à majorer des intérêts moratoires, puis judiciaires, au taux légal, depuis la date de leur exigibilité.

Le Tribunal du travail a débouté Madame D du surplus de ses demandes et a condamné la société de droit luxembourgeois BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE à 4/5^e des dépens, taxés dans le chef de Madame D à la somme de 137,01 € (citation) + 2.500 € (indemnité de procédure).

Enfin, le Tribunal du travail a déclaré le jugement exécutoire par provision nonobstant tout recours, autorisant, toutefois, la Banque à cantonner ces sommes.

II. OBJET DES APPELS - DEMANDES DES PARTIES EN DEGRE D'APPEL.

II.1.

Madame A D a, la première, interjeté appel du jugement du 28 juillet 2008, faisant grief aux premiers juges :

- 1) d'avoir refusé de « bruter » les postes « chèques-repas », « chèques-sport et culture » et « assurance groupe », alors qu'elle estime que ces postes font partie de sa rémunération de telle sorte qu'ils donnent lieu au paiement d'un 13^e mois et des pécules de vacances ;
- 2) d'avoir refusé de lui allouer une indemnité compensatoire de préavis supplémentaire de deux mois au motif qu'elle n'établit pas que manifestement, malgré une recherche active d'emploi, une période de six mois était trop courte pour lui permettre de trouver un emploi équivalent, alors qu'il résulte de la jurisprudence et la grille Claeys que la durée du préavis convenable en l'espèce devait être fixée à huit mois et alors qu'il n'y avait pas lieu de lui imposer la preuve susmentionnée, les critères des difficultés de reclassement ayant été fixés par la Cour de cassation ;
- 3) de ne pas lui avoir alloué tous les soldes de pécules de vacances (simple, simple anticipé, double et double anticipé) calculés en fonction d'une rémunération brute de 5.962,42 € ;
- 4) de ne lui avoir accordé que 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier, alors que cette somme ne couvre pas adéquatement le préjudice qu'elle a subi et qui consiste, d'une part, dans la perte d'une chance de continuer et d'embellir sa carrière auprès de la Banque et, d'autre part, dans l'humiliation d'avoir subi une rupture de contrat injustifiée.

Par ses conclusions d'appel, elle demande à la Cour du travail de dire son appel fondé et de réformer partiellement le jugement du 28 juillet 2008 en ce qu'il ne lui a pas accordé les chefs de demande et les montants précisés ci-dessous.

Elle postule la condamnation de la banque à lui payer les sommes de 6.334,06 € + 15.595,55 € + 13.832,81 € + 12.500 € à diminuer des charges fiscales et sociales en la matière.

Elle postule également la condamnation de la Banque à lui payer :

- tous les soldes des pécules de vacances (simple, simple anticipé, double et double anticipé) calculés en fonction d'une rémunération brute de 5.962,42 € par mois ;
- les sommes de 4.500 € + 4.500 € à titre d'indemnités de procédure devant les premiers juges et devant la Cour du travail ;
- les intérêts légaux sur les sommes susmentionnées à partir du 01.04.2007 et les intérêts judiciaires à partir de l'assignation ainsi que les dépens et indemnités de procédure.

A titre essentiellement subsidiaire, elle demande que la Banque soit condamnée à lui payer la somme de 9.511 € à titre de complément d'indemnité compensatoire de préavis augmentée des intérêts légaux à partir du 01.04.2007 et des intérêts judiciaires à partir de la citation ainsi qu'aux dépens et indemnités de procédure (soit 2 x 2.000 € = 4.000 €).

II.2.

La BANQUE PRIVEEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE a également fait appel du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles du 28 juillet 2008, estimant que le Tribunal avait considéré, à tort, que la seule mention erronée dans la fiche individuelle destinée à l'assurance de groupe permettait à Madame D de faire valoir « ses droits » à une augmentation de sa rémunération de plus de 50% à partir du 1^{er} janvier 2007.

Par ses conclusions d'appel, la Banque demande à la Cour du travail :

De joindre les appels pour connexité ;

De déclarer son appel recevable et fondé ;

Le cas échéant, avant dire droit, de désigner un expert chargé de :

- convoquer les parties sur les lieux, à savoir le siège de la Banque situé avenue Louise, 480 à 1050 Bruxelles ;
- entendre les parties en leurs explications et prendre connaissance de tous les documents que les parties produiront, le cas échéant, sur demande d'une autre partie ou sur demande de l'expert ;
- examiner et décrire les pratiques salariales de la Banque depuis le début de ses activités en 2003 et plus particulièrement les taux des augmentations salariales, leur rapport avec les évaluations de fin d'année, le caractère arrondi des salaires après augmentation, la date d'application de ces augmentations ainsi que la pratique de l'envoi de courriers confirmatifs des augmentations ;
- répondre à toutes les questions utiles de parties ;
- déposer son rapport dans les deux (2) mois à dater de la première réunion sur place ;

Débouter Madame D de sa demande reconventionnelle en degré d'appel ;

En conséquence, réformer le jugement *a quo* en ce qu'il a fait droit à la plupart des revendications de Madame D ;

Et, faisant ce que les premiers juges auraient dû faire, débouter Madame D de l'ensemble de ses prétentions ;

Condamner Madame D aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (3.000 € en degré d'appel).

III. DISCUSSION ET DECISION DE LA COUR DU TRAVAIL.

III.1. Sur le montant de la rémunération de Madame I

III.1.1.
Madame D soutient que la Banque se serait engagée à lui octroyer, à partir du 1^{er} janvier 2007, une augmentation de sa rémunération en contrepartie de l'accroissement de l'importance de ses fonctions et responsabilités, ce qu'elle aurait bien évidemment accepté.

Elle entend prouver cet accord – non constaté par écrit – au moyen d'une fiche individuelle établie en octobre 2006 (au moment où la Banque a changé d'assureur) et présentant différentes options dans le cadre du plan de prévoyance. Ce document, réalisé par l'assureur sur la base des informations fournies par l'employeur, reprend comme « *Salaire mens. réel* » de Madame D le montant de « 5.584,64 € » et présente dix choix possibles en précisant (voir la mention au bas du document) que les résultats ont été « *calculés avec les tarifs en vigueur à la date de calcul (01/11/2006)* » et sont « *susceptibles de modifications dans le futur* ».

III.1.2.

Les premiers juges, après avoir rappelé les règles relatives à la preuve telles qu'elles résultent des articles 1315 et suivants du Code civil, 870 et suivants du Code judiciaire et 12 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, et constaté que « *face à des déclarations contradictoires et à des explications qui ne permettent pas de départager les thèses en présence, il y a lieu à ce stade de renvoyer les parties dos à dos* », ont néanmoins décidé que la rémunération mensuelle de Madame I devait bien être fixée à la somme de 5.584,64 € à partir du 1^{er} janvier 2007 et ce, sur la base des considérations suivantes :

- le principe de l'exécution de bonne foi des conventions (article 1134 du Code civil) interdit qu'une partie bénéficie d'un accroissement substantiel des obligations pesant sur son co-contractant, sans elle-même compenser cette augmentation, à moins qu'il n'existe, dans le chef du co-contractant, une intention libérale, ce qui n'est pas soutenu en l'espèce ;
- la Banque ne fournit aucune explication, a fortiori crédible, permettant de comprendre ce qui aurait poussé Madame D à accepter des

responsabilités plus importantes et plus larges sans contre-partie d'aucune sorte ; cette situation est contraire au bon sens ;

- en effet, la banque n'avance pas que l'acceptation de la responsabilité du « *middle office* » ne représenterait pas en réalité de grands changements par rapport aux fonctions précédemment exécutées par Madame D , ou encore que cette charge supplémentaire aurait été compensée par l'octroi d'avantages tels que des vacances supplémentaires ou une réduction des horaires de travail, voire des perspectives de carrière fermes, liées à des objectifs bien définis ;
- le simple fait qu'un bonus ait été accordé à Madame D n'est pas de nature à constituer cette contre-partie dès lors qu'il apparaît qu'un tel bonus (bien que d'un montant inférieur) avait été accordé à Madame D au cours des années antérieures ;
- en vain la Banque invoque une évaluation mitigée en 2006 : la fiche d'évaluation ne permet pas de tirer une telle conclusion et si tel était le cas, on comprendrait mal alors que Madame D ait pu bénéficier d'un bonus supérieur à celui des années précédentes.

III.1.3.

Le raisonnement du Tribunal du travail ne peut être suivi.

Suivant celui-ci, la « *bonne foi* » qui doit présider à l'exécution des conventions ainsi que le « *bon sens* » voudraient que toute augmentation des obligations d'une partie à un contrat synallagmatique entraîne automatiquement une augmentation corrélative des obligations de l'autre partie, sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un accord ou d'un engagement à ce sujet.

C'est ce qu'exprime le jugement dont appel en précisant que « *Si une erreur matérielle pourrait, le cas échéant, être invoquée par la banque, elle ne pourrait en tout état de cause porter sur le principe même de l'augmentation de rémunération due à Madame D à partir du 1^{er} janvier 2007* » (souligné par la Cour du travail).

En l'espèce, le Tribunal du travail a donc admis l'existence dans le chef de la Banque d'une obligation d'octroyer une augmentation de rémunération à Madame D sur la seule base des principes de « *bonne foi* » et de « *bon sens* » (?) et en se fondant, pour la détermination du montant de cette augmentation de plus de 50%, sur un document dont il n'exclut pas qu'il contienne une erreur matérielle!

Ce faisant, le Tribunal du travail méconnaît les règles de la preuve en matière civile et, en tout premier lieu, celle qui impose à celui qui réclame l'exécution d'une obligation la charge de prouver celle-ci (article 1315, alinéa 1^{er} du Code civil).

A. Madame D ne prouve nullement l'engagement de la Banque de lui octroyer une augmentation de sa rémunération à partir du 1^{er} janvier 2007. Or la Banque signale que les augmentations de salaire des membres du personnel sont habituellement confirmées par écrit et font suite à l'évaluation des prestations réalisée en fin d'année, pratique que Madame D ne conteste pas et qui est établie par le constat d'huissier produit par la Banque.

B. Madame D ne prouve même pas que ses nouvelles fonctions entraînaient un accroissement substantiel des obligations pesant sur elle. A cet égard, la Banque oppose, sans réelle contestation de la part de Madame D, que la fonction de responsable du « *Middle office* » impliquait la responsabilité d'une petite équipe de quatre personnes, tâche que, du reste, Madame D n'assumait pas d'une manière satisfaisante aux yeux de son employeur (cf. son évaluation de décembre 2006 et le challenge requis d'elle pour 2007). La Cour du travail constate, par ailleurs, que le contrat de travail signé par les parties en 2003 prévoyait expressément, sous l'intitulé « *Affectation* », que Madame D était engagée en tant qu'Assistante de gestion mais qu'il était bien convenu que cette fonction ne constituait pas un élément essentiel du contrat et que l'employé pouvait, selon les besoins opérationnels objectifs de l'employeur, se voir confier toute autre fonction compatible avec ses aptitudes professionnelles.

En tout état de cause, la demanderesse originaire ne prouvait pas devant les premiers juges et reste en défaut de prouver en appel, que l'augmentation alléguée de ses responsabilités justifiait une augmentation de sa rémunération dans une proportion aussi importante que celle qu'elle réclame, soit plus de 50% (alors qu'habituellement, ces augmentations sont de l'ordre de 2,5 à 15%, ainsi qu'en atteste le constat effectué par l'huissier de justice requis par la Banque).

C. Madame D soutient que le document qu'elle invoque (fiche individuelle établie dans le cadre du calcul du plan de prévoyance) serait en quelque sorte le document qui confirmerait ou reconnaîtrait l'obligation ayant fait l'objet d'un accord – verbal – antérieur entre son employeur et elle-même.

Cette thèse ne peut être suivie.

Tout d'abord, la cause et l'objet de ce document ne sont pas de reconnaître à Madame I, en raison des responsabilités nouvelles qu'elle assume depuis le 26 avril 2006, une augmentation de salaire ni de déterminer le montant de la rémunération ainsi augmentée à partir du 1^{er} janvier 2007, mais uniquement d'établir les différentes options offertes à Madame D dans le cadre de l'assurance de groupe.

L'erreur matérielle est manifeste puisque le montant de la rémunération mensuelle « *réelle* » de Madame D mentionné sur le document établi en octobre 2006 est censé être celui de sa rémunération au 1er novembre 2006 (cf. la mention précisant que les calculs sont effectués sur la base des tarifs du

1^{er} novembre 2006) et non celui d'une hypothétique rémunération de janvier 2007. Or pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2006, Madame D a reçu une rémunération mensuelle de 3.706,17 € sans émettre aucune protestation.

Aussitôt l'erreur détectée (lors d'un entretien que Madame D a eu, le 5 février 2007, avec Monsieur M et au cours duquel elle s'est prévaluée, pour la première fois, de son prétendu droit à une rémunération mensuelle brute de 5.584,64 €), la Banque en a avisé son assureur en lui demandant de rectifier les calculs.

III.1.4.

En conclusion, il est possible que Monsieur M ait, au cours de l'année 2006, promis une augmentation de rémunération à Madame D eu égard aux fonctions et responsabilités assumées par elle.

Cependant, Madame D reste totalement en défaut de prouver toute obligation de la Banque à ce sujet, de sorte qu'il ne peut être fait droit à ses demandes relatives au paiement d'arriérés de rémunération, de complément d'indemnité de préavis ou de pécules de vacances.

Le jugement entrepris sera donc réformé en ce qu'il fait droit, totalement ou partiellement, à ces différentes demandes.

III.2. Sur l'indemnité complémentaire de préavis.

La Banque a payé à Madame D une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de rémunération.

Eu égard aux critères déterminés par la Cour de cassation, à savoir l'ancienneté de l'employée (un peu moins de 4 ans), son âge au moment de la rupture (39 ans et 9 mois), la hauteur de sa rémunération (56.848,58 €) et les circonstances propres à la cause susceptibles d'influencer ses possibilités de retrouver un emploi équivalent, la Cour du travail considère que la durée du préavis convenable qui aurait dû lui être notifié est de six mois.

Le jugement peut être confirmé en ce qu'il a rejeté ce chef de demande.

III.3. Sur l'indemnité pour abus du droit de licencier :

Il est manifeste que le licenciement de Madame D est intervenu, non pour cause de « réorganisation » comme indiqué sur le certificat C4, mais en suite de l'annonce faite par un courrier du 6 avril 2007 de la décision de Madame D d'assigner la Banque afin d'obtenir le paiement d'une augmentation salariale à laquelle elle croyait avoir droit.

Le licenciement a donc été détourné de sa finalité économique et sociale.

Un tel licenciement est abusif et la Cour du travail estime que le préjudice subi par Madame D peut être estimé *ex æquo et bono* à un montant de 7.500 €.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il fait droit à cette demande mais réformé quant au montant de l'indemnité, lequel est porté à 7.500 €.

III.4. Sur les dépens.

Le montant des indemnités de procédure doit être déterminé conformément au tableau prévu par l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Vu les montants réclamés en termes de citation introductive d'instance (total des demandes : 53.654,34 €) et de requête d'appel (total des demandes : 48.262,42 €), ce sont les indemnités prévues pour la tranche de 40.000 à 60.000 € qui trouvent à s'appliquer. Le montant de base est de 2.500 € et peut être réduit à 1.000 € ou porté à 5.000 €.

En l'espèce, la Cour du travail ne voit aucune raison de réduire ou d'augmenter le montant de base.

Dès lors que la demanderesse originaire, appelante et également intimée dans le cadre de l'appel formé par la partie défenderesse originaire, succombe très largement dans ses différentes demandes et que la Banque obtient très largement gain de cause en appel, il y a lieu, conformément à l'article 1017, alinéa 4 du Code judiciaire, de compenser les dépens dans la mesure suivante : 1/10^e en faveur en faveur de Madame D¹ (+ le coût de la citation introductive d'instance) et 9/10^e en faveur de la Banque.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Vu l'article 24 de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire,

Joint les causes RG 51.375 et RG 51.420 pour connexité.

1. Reçoit l'appel de Madame L et le déclare non fondé, sauf en ce qu'il tend à obtenir un montant plus important à titre de dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement,

en conséquence, réforme le jugement entrepris en ce qu'il a accordé 5.000 € de dommages et intérêts en réparation de l'abus de droit de licencier et,

statuant à nouveau sur cette demande, condamne la société de droit luxembourgeois BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE à payer à Madame A D la somme de 7.500 €, à augmenter des intérêts compensatoires à dater du 1^{er} avril 2007 et des intérêts judiciaires à dater de la citation.

2. Reçoit l'appel de la Banque et le déclare très largement fondé,

réforme le jugement entrepris en tant qu'il a condamné la société de droit luxembourgeois BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE à payer à Madame D A sous déduction des retenues sociales et fiscales, les montants suivants :

- 19.073,69 € à titre de régularisation du salaire, sous déduction des sommes déjà payées à titre de rémunération pour la période du 1^{er} janvier 2007 au 12 avril 2007,
- 41.225,80 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, sous déduction des sommes déjà payées à ce titre à la suite de la rupture du contrat de travail le 12 avril 2007,
- 2.925,90 € à titre de pécules de vacances anticipés, sous déduction des sommes déjà payées au titre de pécules de départ,
- 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour abus du droit de licencier,

ainsi que les intérêts moratoires, puis judiciaires, sur les sommes restant dues au taux légal, depuis la date de leur exigibilité,

statuant à nouveau sur ces demandes originaires de Madame A D ; les déclare non fondées et en déboute la demanderesse originaire.

3. Réforme le jugement dont appel en ses dispositions relatives aux dépens,

statuant sur ceux-ci,

- condamne la société de droit luxembourgeois BANQUE PRIVEE EDMOND DE ROTHSCHILD EUROPE à payer à Madame A D la somme de 137,01 € (étant le coût de la citation) + 1/10^e de 2.500 € (indemnité de procédure devant les premiers juges) + 1/10^e de 2.500 € (indemnité de procédure d'appel) ;
- condamne Madame D à payer à la Banque 9/10^e de 2.500 € (indemnité de procédure devant les premiers juges) + 1/10^e de 2.500 € (indemnité de procédure d'appel).

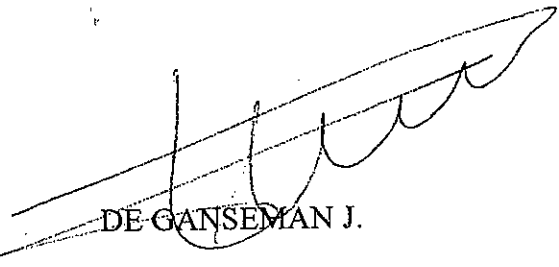
Ainsi arrêté par :

M^{me} CAPPELLINI L. Conseiller président la chambre
M. DE GANSEMAN J. Conseiller social au titre d'employeur
M. OSTACHKOV G. Conseiller social au titre d'employé

~~Monsieur OSTACHKOV G. qui était présent aux débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire l'arrêt sera signé par Madame CAPPELLINI L., Conseiller et Monsieur DE GANSEMAN J., conseiller social au titre d'employeur.~~

Assistés de
M^{me} GRAVET M. Greffière


OSTACHKOV G.


DE GANSEMAN J.


GRAVET M.


CAPPELLINI L.

et prononcé à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 janvier 2010, par :


GRAVET M.


CAPPELLINI L.

La mention indiquant que Monsieur Ostachkov G. est dans l'impossibilité de siéger est nulle étant donné qu'il a pu se libérer.


GRAVET M.

CAPPELLINI L.
