

2012/691

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 06 MARS 2012

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Définitif en partie

Ordonnant la réouverture des débats par procédure écrite pour le surplus

En cause de:

L'AGENCE WALLONE à l'EXPORTATION et aux  
INVESTISSEMENTS ETRANGERS en abrégé l'AWEX, dont le  
siège social est établi à 1080 Bruxelles, Place Sainteclotte, 2 ;

**Appelante au principal,**

**Intimée sur incident,**

représentée par Maître Jean-Paul Lacombe, avocat à Liège.

Contre :

Madame D H , domiciliée à

**Intimée au principal,**

**Appelante sur incident,**

représentée par Maître Béatrice De Keyser, avocate à Bruxelles.

★

★

★

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

### **I. LES JUGEMENTS DU TRIBUNAL DU TRAVAIL**

Madame D. H. a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner l'AWEX à lui payer :

- la somme brute de 51.560,47 USD à titre de solde sur l'indemnité compensatoire de préavis,
- la somme brute de 97.625,96 USD à titre d'arriérés de rémunération, de prime de fin d'année et de pécule de vacances,
- la somme brute de 7.987,87 USD à titre de solde sur les pécules de vacances,
- la somme brute de 2.719,87 USD à titre de pécules de vacances de départ
- la somme de 5.000 EUR à titre de dommages et intérêts,

le tout à majorer des intérêts et des dépens.

L'AWEX a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Madame D. H. à lui payer la somme provisionnelle de 1 euro pour « les manquements constatés entre autres dans sa gestion comptable et pour les sommes qu'elle ne justifierait pas ».

Par un jugement du 8 février 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a

- débouté Madame D. H. de sa demande sollicitant la condamnation de l'AWEX à lui payer 5.000 euros à titre de dommages et intérêts,
- débouté l'AWEX de sa demande reconventionnelle à un euro provisionnel.

Par un second jugement prononcé le 5 octobre 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

*« Statuant contradictoirement,*

*Condamne l'AWEX à payer à Madame D. H. la somme brute de 51.560,47 USD, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;*

*Condamne l'AWEX à payer à Madame D. H. la somme brute de 90.625,96 USD à titre d'arriérés de rémunération, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;*

*Condamne l'AWEX à payer à Madame D. H. la somme brute de 7.978,87 USD, à titre d'arriérés de pécules de vacances (pour les 92 jours de congés non pris) ;*

*Dit que le taux de conversion de cette monnaie en euro correspondra au taux de change le plus élevé, publié par la Banque Nationale de Belgique, en vigueur au jour du paiement ;*

*Condamne l'AWEX aux dépens de l'instance, liquidés dans le chef de Madame D. H. à la somme de 3.147,36€ (3.000€ à titre d'indemnité de procédure et 147,36€ à titre de frais de citation) ;*

*Déboute Madame D. H. pour le surplus de ses demandes ».*

## **II. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL**

L'AWEX a fait appel de ce jugement le 19 novembre 2010.

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

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 5 janvier 2011, prise à la demande conjointe des parties.

Madame D. H. a déposé ses conclusions le 5 avril 2011 et le 5 septembre 2011, des conclusions de synthèse le 7 novembre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

L'AWEX a déposé ses conclusions le 5 juillet 2011, des conclusions additionnelles et de synthèse le 5 octobre 2011, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 20 décembre 2011 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

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

### L'appel principal

L'AWEX interjette appel des jugements précités en ce que le Tribunal du travail l'a condamnée à payer à Madame D. H. une indemnité compensatoire de préavis déterminée selon la loi belge ainsi que des arriérés de rémunération et de pécules de vacances.

Elle n'a pas interjeté appel du jugement du 8 février 2010 en ce qu'il l'a déboutée de sa demande reconventionnelle. Cette décision est donc définitive ; la Cour n'en est pas saisie.

L'appel incident

Madame D. H. demande à la Cour du travail de réformer le jugement du 5 octobre 2010 uniquement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande relative aux pécules de vacances de départ, et de condamner l'AWEX à lui payer 2.719,87 USD (2.122,08 EUR) à ce titre, augmentés des intérêts.

Pour le surplus, elle demande à la Cour de confirmer les jugements frappés d'appel.

Madame E. H. n'a pas interjeté appel incident du jugement du 8 février 2010 en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 5.000 euros. Cette décision est donc définitive ; la Cour n'en est pas saisie.

**IV. LES FAITS**

Les faits ont été parfaitement résumés par le Tribunal dont les jugements ne sont pas critiqués sur ce point. La Cour reprend donc cet exposé des faits :

*« 1. Madame D. H., de nationalité bulgare, résidant en Bulgarie, entre au service de l'AWEX dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée prenant cours le 1<sup>er</sup> septembre 1999 en qualité de «secrétaire commerciale, chargée au sein de l'Agence Wallonne à l'Exportation, d'assurer la représentation économique et commerciale de la Région Wallonne à Sofia ».*

*Il est utile de citer trois articles de la convention signée par les parties :*

- *« Article 3 : rémunération*

*« La rémunération mensuelle totale s'élève à 3.590 USD. Un 13<sup>e</sup> mois, ainsi qu'un pécule de vacances de 75 % de la rémunération mensuelle est également prévu. La rémunération versée est brute : tous impôts et taxes diverses, ainsi que toute cotisation de sécurité sociale, de solidarité ou autre sont à acquitter par l'employé sur base de cette rémunération brute, en conformité avec les lois et règlements en vigueur en Bulgarie. (...) D'autre part, la rémunération est indexée chaque année en janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en Bulgarie. Cette indexation ne pourra, en aucune hypothèse, dépasser les limites déterminées par le système appliqué par l'ambassade de Belgique à Sofia. (...) ».*

- *« Article 7 : résiliation du contrat*

*Chacune des parties au présent contrat peut y mettre fin à tout moment, moyennant un préavis donné conformément aux lois et règlements belges en matière de contrat travail d'employé ».*

- *« Article 10 : loi supplétive*

*Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par le présent contrat, les parties conviennent de se référer exclusivement aux lois et règlements bulgares pour autant qu'ils ne portent pas atteintes aux dispositions impératives protectrices des travailleurs dont ceux-ci pourraient se prévaloir et prévues par les lois du lieu d'exécution principale des fonctions».*

*2. En date du 1<sup>er</sup> septembre 2006, par une lettre remise à Madame D. H., l'AWEX met fin au contrat de travail, et ce « conformément aux dispositions légales et contractuelles applicables en la matière ».*

*3. Le 10 octobre 2006, l'AWEX verse à Madame D. H. une somme de 38.027,73 € sans aucune explication, ni document.*

*4. Par la citation signifiée le 30 août 2007, Madame D. H. saisit le tribunal du travail de Namur de sa demande.*

*5. En cours de procédure, l'AWEX justifie le paiement de la somme de 38.027,73 € comme suit :*

1.	<i>Une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 3 mois de rémunération</i>	<i>10.770 USD</i>
2.	<i>Le pécule de vacances de sortie</i>	<i>16.500 USD</i>
3.	<i>Une compensation "suppléments de salaire" en fonction de l'ancienneté</i>	<i>7.000 USD</i>

*6. La cause est renvoyée, par le tribunal du travail de Namur, au tribunal du travail de Bruxelles ».*

## **V. EXAMEN DE LA CONTESTATION**

### **1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire**

**L'AWEX doit payer à Madame D. H. une indemnité compensatoire de préavis complémentaire de 37.507 USD brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### **1.1. Le droit applicable**

##### **1.1.1. La règle de conflit de lois applicable**

A la connaissance de la Cour, la Belgique et la Bulgarie n'étaient liées, avant et durant le contrat de travail qui a existé entre les parties, par aucune convention internationale déterminant le droit applicable à une relation de travail présentant des liens de rattachement avec ces deux pays. La Convention du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dite « Rome I ») n'est devenue applicable à la Bulgarie qu'à partir de l'adhésion de celle-ci à l'Union

européenne le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (Journal officiel n° L 157 du 21/06/2005 p. 0221 – 0223). A cette date, la relation contractuelle entre les parties avait pris fin. Or la Convention ne s'applique dans un Etat contractant qu'aux contrats conclus après son entrée en vigueur pour cet Etat (article 17 de Rome I).

Le droit applicable par le juge belge doit dès lors être déterminé par les règles de droit interne et international qui s'imposent à lui. C'est la Convention « Rome I », précitée, qui détermine la loi applicable à un contrat de travail conclu après le 1<sup>er</sup> avril 1991 et avant le 17 décembre 2009. Sous réserve de l'application d'une autre convention internationale pertinente – qui n'existait en l'occurrence pas entre la Belgique et la Bulgarie – la Convention de Rome I doit être appliquée par le juge belge quel que soit l'autre pays avec lequel la relation contractuelle présente des liens de rattachement, et même si la loi désignée par la Convention est celle d'un Etat non contractant (article 2 de la Convention).

Le Code de droit international privé introduit en droit belge par la loi du 16 juillet 2004 n'est pas d'application en l'espèce. En effet, le Code ne détermine le droit applicable qu'aux contrats conclus après son entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> octobre 2004 (article 127, § 1<sup>er</sup>).

La Convention de Rome I pose en règle générale le choix de la loi applicable par les parties. Elle prévoit toutefois certaines exceptions ou dérogations, dont la Cour examinera l'application en l'espèce.

### 1.1.2. Le principe : le choix des parties

En vertu de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de la Convention de Rome I, le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Ce choix doit être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

En l'occurrence, le contrat de travail conclu entre les parties prévoit que

- « *Chacune des parties au présent contrat peut y mettre fin à tout moment, moyennant un préavis donné conformément aux lois et règlements belges en matière de contrat de travail d'employé* » (article 7)
- « *Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par le présent contrat, les parties conviennent de se référer exclusivement aux lois et règlements bulgares pour autant qu'ils ne portent pas atteinte aux dispositions impératives protectrices des travailleurs dont ceux-ci pourraient se prévaloir et prévues par les lois du lieu d'exécution principal des fonctions* » (article 10).

Il ressort de ces dispositions contractuelles que les parties ont désigné de commun accord le droit belge pour régir la rupture unilatérale du contrat de travail moyennant un préavis. Cette clause désigne également, implicitement mais certainement, le droit belge pour ce qui concerne la rupture du contrat de travail moyennant une indemnité compensatoire de préavis, les dispositions en la matière étant intimement liées à celles qui concernent la rupture avec préavis.

1.1.3. La validité du choix au regard de la loi bulgare

L'AWEX conteste la validité de ce choix eu égard à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, du Code du travail bulgare, rédigé comme suit :

*« Le présent Code s'applique à toutes les relations de travail impliquant des entreprises bulgares ou entreprises mixtes en Bulgarie, ainsi qu'aux relations de travail des citoyens bulgares avec des entreprises étrangères en Bulgarie ou avec des entreprises bulgares à l'étranger, si rien n'est prévu dans une autre loi ou convention internationale à laquelle la République de Bulgarie est partie »,*

au regard de l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi bulgare relative aux obligations et aux contrats qui dispose que :

*« Les contrats qui contredisent la loi ou qui la contournent, ainsi que les contrats contraires aux bonnes mœurs et également les contrats sur les successions non ouvertes sont invalides ».*

La question de la validité de la clause désignant la loi applicable doit être examinée en fonction de la loi applicable au contrat lui-même (N. WATTÉ, « Examen de jurisprudence (1990 à 2002) Droit international privé (Conflit de lois) in RCFJ, 2005, p. 251 et s., n° 45). Pour ce qui concerne la rupture du contrat de travail, il s'agit, sous la réserve éventuelle des dérogations qui seront examinées ci-après, de la loi belge, incluant la Convention de Rome I.

Ce n'est donc pas au regard de la loi bulgare que le juge belge doit examiner la validité du choix de la loi applicable, posé par les parties. L'argument de l'AWEX, fondé sur des dispositions de la loi bulgare, n'est pas pertinent.

1.1.4. Dérogation : l'article 6.1 de Rome I

L'article 6.1 de la Convention de Rome I dispose que :

*« Nonobstant les dispositions de l'article 3, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article ».*

Il n'est pas contesté que la loi qui serait applicable à défaut de choix est la loi bulgare puisque Madame D. H. a accompli habituellement son travail en Bulgarie en exécution du contrat.

L'AWEX allègue que les dispositions de la loi bulgare en matière de licenciement devraient prévaloir car le droit bulgare en la matière protégerait mieux le travailleur que le droit belge, en ce que la loi bulgare permet au travailleur licencié irrégulièrement d'obtenir sa réintégration et, ainsi, de conserver son emploi.

En revanche, les préavis et indemnités de rupture prévus par le droit bulgare sont nettement inférieurs à ceux qui peuvent être obtenus par un employé en vertu du droit belge.

La loi la plus protectrice ne doit pas être déterminée de manière abstraite par le juge mais bien concrètement, en fonction des éléments de fait et de droit du litige qui lui est soumis. Ceci ressort des termes « *ne peut avoir pour résultat* » utilisés par l'article 6.1. C'est d'un résultat effectif, et non d'un objectif ou d'un effet théorique, qu'il s'agit.

En vertu de l'article 344 du Code du travail bulgare, la réintégration ne peut être obtenue par le travailleur qu'à condition d'avoir obtenu l'annulation de son licenciement pour cause d'irrégularité (ceci ressort du texte de la disposition légale et du commentaire produit par l'AWEX). Or, aucun des éléments de fait ni de droit soumis à la Cour ne permet de considérer que le licenciement de Madame D H aurait été irrégulier au regard du droit bulgare, et donc susceptible d'être annulé.

Dès lors, il n'est pas établi qu'en l'espèce, l'application du droit bulgare aurait permis à Madame D H d'obtenir sa réintégration.

L'application du droit belge ne prive donc pas concrètement Madame D H d'une meilleure protection sous l'empire du droit bulgare.

La dérogation prévue à l'article 6.1 de la Convention Rome I ne trouve dès lors pas à s'appliquer.

#### 1.1.5. Dérogation : l'article 7.1 de Rome I

L'article 7.1 de la Convention de Rome I dispose que :

*« Lors de l'application, en vertu de la présente Convention, de la loi d'un pays déterminé, il pourra être donné effet aux dispositions impératives de la loi d'un autre pays avec lequel la situation présente un lien étroit, si, et, dans la mesure où, selon le droit de ce dernier pays, ces dispositions sont applicables quelle que soit la loi régissant le contrat. Pour décider si effet doit être donné à ces dispositions impératives, il sera tenu compte de leur nature et de leur objet ainsi que des conséquences qui découleraient de leur application ou de leur non-application ».*

Le premier juge a fort clairement et justement expliqué, dans son jugement du 8 février 2010 (9<sup>ème</sup> feuillet), les conditions et les limites de l'application de cette disposition. La Cour se réfère à ces considérations et les fait siennes. En résumé, l'article 7.1 permet l'application de dispositions de la loi d'un pays auquel la situation est étroitement rattachée lorsque ces dispositions poursuivent un but tellement fondamental aux yeux du législateur de ce pays qu'elles doivent être respectées quel que soit le droit applicable au contrat.

C'est à juste titre que le Tribunal a observé que le législateur bulgare n'a pas estimé que les règles relatives au licenciement, contenues dans son Code du travail, étaient à ce point fondamentales qu'elles devraient être appliquées quelle que soit la loi régissant au contrat. Au contraire, l'article 10 du Code du travail



bulgare prévoit que ce Code s'applique aux relations de travail des citoyens bulgares avec des entreprises étrangères en Bulgarie « *si rien n'est prévu dans une autre loi ou convention internationale à laquelle la République de Bulgarie est partie* ». Le législateur bulgare a ainsi expressément permis qu'une autre loi que son Code du travail soit appliquée.

La dérogation prévue par l'article 7.1 de la Convention Rome I applicable ne joue dès lors pas en l'espèce.

#### 1.1.6. Conclusion quant au droit applicable

Les parties ayant valablement choisi la loi belge et aucune dérogation à ce choix ne trouvant à s'appliquer, la demande d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire doit être jugée au regard du droit belge.

#### 1.2. L'indemnité compensatoire de préavis

En vertu de l'article 82, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le préavis en cas de licenciement doit être fixé de commun accord entre les parties ou, à défaut d'accord, par le juge.

Le juge doit prendre en considération, pour fixer la durée du préavis, tous les éléments et rien que les éléments susceptibles d'avoir une incidence sur le reclassement professionnel de l'employé dans un emploi équivalent à l'emploi perdu. Ces éléments sont l'âge, l'ancienneté, la fonction, la rémunération ainsi que tout autre élément pouvant influencer les chances de reclassement (Cass., 6 novembre 1989, J.T.T., p. 62).

Lorsque le contrat de travail a été rompu sans préavis, l'auteur de la rupture est redevable à l'autre partie d'une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération en cours, en ce compris les avantages acquis en vertu du contrat, correspondant à la durée du préavis qui aurait dû être notifié.

En l'occurrence, au moment du licenciement, Madame D E était âgée de 37 ans et 8 mois, avait une ancienneté de 7 ans et exerçait la fonction de « secrétaire commerciale, chargée au sein de l'AWEX d'assurer la représentation économique et commerciale de la Région Wallonne à Sofia ». Sa rémunération annuelle brute était de 72.415 USD (5.266,55 USD (point 2. ci-après) x 13,75).

Compte tenu de ces éléments, la Cour évalue le délai de préavis raisonnable à 8 mois. L'indemnité compensatoire de préavis correspondante s'élève à 48.277 USD brut, dont il faut déduire l'indemnité de 10.770 USD brut payée par l'AWEX. Celle-ci est redevable d'un solde de 37.507 USD brut.

**2. La demande d'arriérés de rémunération, de prime de fin d'année et de pécules de vacances**

L'AWEX doit à Madame D H des arriérés d'indexation. Les débats sont rouverts afin de permettre aux parties de les calculer sur les bases déterminées ci-après.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

L'article 3 du contrat de travail conclu entre les parties fixait la rémunération comme suit :

*« La rémunération mensuelle totale s'élève à 3590 USD. Un treizième mois, ainsi qu'un pécule de vacances de 75 % de la rémunération mensuelle est également prévu.*

*La rémunération versée est brute (...).*

*D'autre part, la rémunération, est indexée chaque année en janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en Bulgarie. Cette indexation ne pourra, en aucune hypothèse, dépasser les limites déterminées par le système appliqué par l'Ambassade de Belgique à Sofia.*

*L'employé percevra sa rémunération mensuellement à terme échu ».*

Madame D H demande l'indexation de sa rémunération, depuis son entrée en service, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en Bulgarie.

L'AWEX conteste cette demande au motif que la rémunération de Madame H était supérieure aux barèmes indexés de l'Ambassade pour sa catégorie de fonction.

L'article 3 du contrat de travail ne peut être interprété, comme le fait l'AWEX, en ce sens que la rémunération de Madame H, indexée en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en Bulgarie, serait plafonnée au niveau de la rémunération fixée par le barème applicable au sein de l'Ambassade pour le personnel relevant de la catégorie A. En effet, d'une part, ce n'est pas prévu par le contrat de travail et, d'autre part, la fonction et les responsabilités confiées à Madame H par l'AWEX étaient d'un niveau largement supérieur à celui du personnel de la catégorie A, à savoir secrétaire-traducteur.

L'AWEX reconnaît que les augmentations successives des barèmes appliqués au sein de l'Ambassade constituent des « ajustements » calculés en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en Bulgarie, à l'exception de la révision des barèmes au 1<sup>er</sup> février 2006. Il s'agit dès lors d'un « système » d'adaptation des rémunérations au coût de la vie appliqué au sein de l'Ambassade. Pour l'application de l'article 3 du contrat de travail, c'est ce système qui doit être retenu en tant que plafond à l'indexation de la rémunération de Madame H.

Pour l'application de l'article 3 du contrat de travail, il y a lieu de comparer la rémunération mensuelle brute de Madame H, soit 3.590 USD au 1<sup>er</sup>

septembre 1999, indexée en janvier de chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en Bulgarie, à la même rémunération adaptée à l'augmentation du coût de la vie conformément au système appliqué aux rémunérations du personnel de l'Ambassade. La rémunération indexée suivant l'indice bulgare est due, sans toutefois pouvoir dépasser la rémunération dont Madame H aurait bénéficié si sa rémunération avait été adaptée suivant le système appliqué aux rémunérations du personnel de l'Ambassade.

Indexation en fonction de l'indice bulgare :

L'indexation en janvier de chaque année s'effectue en multipliant la rémunération mensuelle par l'indice du mois de janvier de la nouvelle année, divisé par l'indice du mois de janvier de l'année précédente (sauf pour la première année où il faut retenir l'indice du mois de septembre 1999). La Cour retient le tableau d'indices déposé par l'AWEX (pièce 13).

Adaptation des rémunérations suivant le système appliqué aux rémunérations du personnel de l'Ambassade :

Il ressort de la pièce 14 déposée par l'AWEX que :

- le barème en vigueur au sein de l'Ambassade a été augmenté au 1<sup>er</sup> août 2000 dans une proportion non précisée par l'AWEX ; la pièce 7 produite par Madame H indique que cette augmentation a été de 7,8 % pour la période la concernant ; la Cour considère cette indication comme crédible au vu des autres chiffres, exacts, indiqués par la même pièce, et la retient à défaut de preuve contraire fournie par l'AWEX,
- ce barème a été augmenté de 15,75 % au 1<sup>er</sup> novembre 2002,
- ce barème a été augmenté de 9,98 % au 1<sup>er</sup> février 2005,
- ce barème a été augmenté de manière importante au 1<sup>er</sup> février 2006 suite aux résultats d'une étude comparative ; une partie seulement de cette hausse est liée à l'augmentation du coût de la vie ; cette partie peut être fixée à 6,9 % sur la base de la pièce 7 produite par Madame H, à défaut de preuve contraire fournie par l'AWEX.

Tableau comparatif :

	Système « bulgare » (en USD)	Système « Ambassade » (en USD)
1/09/1999	<b>3590</b>	3590
1/01/2000	3785,41	<b>3590</b>
1/08/2000	<b>3785,41</b>	3870,02
1/01/2001	4138,01	<b>3870,02</b>
1/01/2002	4427,02	<b>3870,02</b>
1/11/2002	<b>4427,02</b>	4479,55
1/01/2003	4504,42	<b>4479,55</b>
1/01/2004	4792,42	<b>4479,55</b>
1/01/2005	4951,96	<b>4479,55</b>
1/02/2005	4951,96	<b>4926,61</b>
1/01/2006	5274,55	<b>4926,61</b>
1/02/2006	5274,55	<b>5266,55</b>

Le montant de la rémunération mensuelle brute due à Madame D H à partir de chaque date de la colonne de gauche est le montant indiqué en **gras** dans l'une des deux colonnes de droite.

Des arriérés d'indexation sont dus à Madame D H, à calculer sur cette base par les parties dans le cadre d'une réouverture des débats par écrit qui sera ordonnée à cet effet.

Les parties s'expliqueront également, à cette occasion, sur la question de savoir s'il y a lieu de déduire des arriérés la somme de 7.000 USD.

### **3. La demande de pécule de vacances de départ**

**L'AWEX doit payer à Madame D H un solde de pécule de vacances de 7.199,48 USD brut.**

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

#### **3.1. Les 92 jours de congé non pris**

Les parties s'accordent sur le fait qu'au moment de la rupture du contrat de travail, Madame D H avait accumulé 92 jours de congé non pris et non rémunérés les années antérieures.

Les parties s'accordent également sur le principe de la compensation due pour ces jours, à savoir 4,5 x la rémunération mensuelle.

L'AWEX a payé à ce titre 16.500 USD à Madame D H.

Compte tenu de l'indexation de la rémunération mensuelle, le montant dû s'élevait à 4,5 x 5.266,55 USD, soit 23.699,48 USD.

L'AWEX reste dès lors redevable d'un solde de 7.199,48 USD brut.

#### **3.2. Le pécule de vacances de départ sur la rémunération de l'année 2006**

Pas plus que devant le Tribunal, Madame D H n'indique sur quelle base elle fonde cette réclamation, que ce soit contractuellement ou par application de la loi bulgare.

Ce chef de demande n'étant pas justifié, il y a lieu d'en débouter Madame D H.

**POUR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

**Statuant après avoir entendu les parties,**

**Déclare les appels principal et incident recevables ;**

**Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire :**

**Confirme le jugement du 5 octobre 2010 en ce qu'il a condamné l'AWEX à payer à Madame D. H. une indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;**

**Réforme le jugement quant au montant de cette indemnité ; statuant à nouveau sur ce point, fixe ce montant à 37.507 USD brut, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;**

**Quant aux pécules de vacances :**

**Confirme le jugement du 5 octobre 2010 en ce qu'il a condamné l'AWEX à payer à Madame D. H. des arriérés de pécule de vacances pour les 92 jours de congé non pris ;**

**Réforme le jugement quant au montant de ces arriérés ; statuant à nouveau sur ce point, fixe ce montant à 7.199,48 USD brut ;**

**Confirme le jugement en ce qu'il a débouté Madame D. H. de sa demande de pécule de vacances de départ sur la rémunération de l'année 2006 ;**

**Quant aux arriérés de rémunération :**

**Confirme le jugement du 5 octobre 2010 en ce qu'il a dit que l'AWEX était redevable à Madame D. H. d'arriérés de rémunération en raison de l'indexation ;**

**Avant de statuer sur le montant des arriérés, prononce la réouverture des débats par écrit afin de permettre aux parties de calculer les arriérés sur la base de ce qui a été décidé au point 2. ci-dessus ;**

**Dit que les parties devront déposer leurs conclusions au plus tard pour les dates suivantes :**

- Madame D. H. : le 7 mai 2012,
- l'AWEX : le 6 juillet 2012
- Madame D. H. : le 7 septembre 2012.

**Dit que la cause sera prise en délibéré par écrit le 7 septembre 2012 et que l'arrêt sera prononcé le 9 octobre 2012 ;**

**Réserve les dépens.**

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

C. VERMEERSCH,

Conseiller social au titre d'employeur,

A. VAN DE WEYER,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



A. VAN DE WEYER,



C. VERMEERSCH,



F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 6 mars 2012, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,