

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU 16 JUILLET 2013

4^{ème} Chambre

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

En cause de:

LA S.A. MARSH, dont le siège social est établi à 1170 Bruxelles,
Boulevard Du Souverain, 2 ;

Appelante,

représentée par Maître Vincent Vandekerckhove loco Maître Pieter
De Koster, avocat à Bruxelles.

Contre :

Madame M. S

Intimée,

représentée par Maître Claude Wantiez, avocat à Bruxelles.

★

★

★

Indications de procédure

La SA Marsh a fait appel le 13 janvier 2012 d'un jugement prononcé par le Tribunal du travail de Bruxelles le 3 octobre 2011.

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 a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours..

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 1^{er} février 2012, prise à la demande conjointe des parties.

Madame M S a déposé ses conclusions de synthèse le 16 mai 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

La SA Marsh a déposé ses conclusions le 11 avril 2012 et des conclusions additionnelles le 20 juin 2012, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique du 4 juin 2013 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.

*

I. LES FAITS

La SA Marsh exerce l'activité de courtage d'assurances. Elle relève de la commission paritaire n° 307 pour les entreprises de courtage et d'agences d'assurances.

Madame M S est née le 1949.

Elle a été engagée par la SA Marsh à partir du 1^{er} février 1997 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le 20 janvier 2007, une convention collective de travail concernant la prépension conventionnelle a été conclue au sein de l'entreprise.

Le 22 mai 2008, la SA Marsh a notifié à Madame M S son licenciement moyennant un préavis de 15 mois prenant cours le 1^{er} juin 2008.

Le 30 octobre 2008, les parties ont conclu une convention aux termes de laquelle, en substance :

- le préavis de 15 mois a été réduit à 9 mois, dont l'écoulement a été suspendu durant un mois,
- la SA Marsh interrompra l'écoulement du préavis le 30 novembre 2008,
- la SA Marsh payera à Madame M S, le 30 novembre 2008, une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 4 mois de rémunération, un treizième mois pro rata temporis et un pécule de vacances de départ,
- à partir du 1^{er} avril 2009, Madame M S bénéficiera du système de prépension : l'indemnité à charge de la société sera calculée conformément aux dispositions de la CCT d'entreprise du 20 janvier 2007 et, particulièrement, à son article 5.

Madame M S a bénéficié de la prépension à partir du 1^{er} avril 2009. La SA Marsh lui a versé une indemnité complémentaire de prépension mensuelle d'un montant brut de 509,38 euros. Ce montant tient compte de son dernier salaire mensuel brut de 4.562,07 euros plafonné à 3.476,03 euros.

À partir du 24 mars 2009, Madame M S a adressé à la SA Marsh plusieurs courriers revendiquant une indemnité complémentaire de prépension de 906,36 euros par mois, calculée sur la base de son dernier salaire mensuel brut non plafonné.

Le 28 janvier 2010, une convention collective de travail a été conclue au sein de l'entreprise, intitulée « avenant n° 2 à la convention collective de travail du 20 janvier 2007 en matière de prépension conventionnelle ». Elle prévoit notamment que la rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension est la rémunération plafonnée visée à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17. Cette convention collective de travail a été enregistrée et est entrée en vigueur rétroactivement au 13 février 2007.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL

Madame M S a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles de condamner la SA Marsh à lui payer :

- l'indemnité mensuelle complémentaire de prépension de 906,36 € à dater du jugement à intervenir, montant à indexer ;
- la différence mensuelle brute de 396,98 €, à indexer, étant la différence entre le montant normalement dû et celui qui a été effectivement payé entre le 1^{er} avril 2009 et la date du jugement à intervenir ;

La SA Marsh a demandé au Tribunal du travail de Bruxelles, à titre reconventionnel, de condamner Madame S à lui payer la somme de 5.000 € pour procédure téméraire et vexatoire. Le montant actuellement réclamé dans le dispositif des dernières conclusions déposées s'élève à 7.500 €.

Par un jugement du 3 octobre 2011, le Tribunal du travail de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire;

Déclare la demande au principal formée par madame S et liée à l'indemnité complémentaire de prépension recevable et fondée ;

Condamne la s.a. Marsh à payer à madame S l'indemnité complémentaire de prépension de 906,36 € bruts à dater du prononcé du jugement, montant devant être indexé conformément aux dispositions de la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 et à payer à madame Marsh la différence mensuelle brute de 396,98 €, à indexer, pour la période écoulée entre le 1^{er} avril 2009 et la veille de la date du prononcé du jugement ;

Déclare la demande reconventionnelle de la s.a. Marsh non fondée ; En déboute par conséquent la s.a. Marsh ;

Condamne la s.a. Marsh aux dépens taxés par le tribunal à la somme de 2.856,49 € (frais de citation de 106,49 € et indemnité de procédure de 2.750 €) ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ».

III. L'APPEL ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL

La SA Marsh demande la réformation du jugement du Tribunal du travail de Bruxelles.

Elle demande à la Cour de déclarer les demandes de Madame M S non fondées et de la condamner au paiement de 7.500 euros pour procédure téméraire et vexatoire, ainsi qu'aux dépens des deux instances.

IV. EXAMEN DE LA CONTESTATION

La décision du Tribunal du travail de Bruxelles est confirmée.

Cette décision est motivée par les raisons suivantes :

1. Les dispositions applicables

La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, prévoit la prépension en faveur des travailleurs âgés de 60 ans et plus qui sont licenciés. Cette convention collective fixe le montant de l'indemnité complémentaire de prépension, à charge de l'employeur, à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage (article 5). La rémunération nette de référence est plafonnée (article 6). La convention collective de travail a été rendue obligatoire par arrêté royal.

Une convention collective de travail sectorielle relative à la prépension conventionnelle a été conclue au sein de la commission paritaire pour les entreprises de courtage et agences d'assurances le 9 janvier 2006 ; elle a été rendue obligatoire par arrêté royal. Elle dispose :

« Article 2. Dans le cadre des dispositions prévues par la convention collective de travail n° 17 (...), l'âge minimum requis pour accéder au régime de la prépension conventionnelle à 58 ans, tant pour les hommes que pour les femmes, est confirmé.

La présente disposition ne porte toutefois pas préjudice aux conventions collectives de travail qui sont prises au niveau des entreprises.

Les modalités d'application sont celles qui sont déterminées par la législation en vigueur et fixées le cas échéant au niveau de l'entreprise, soit de manière collective, soit de manière individuelle.

Article 3. Le montant de l'indemnité complémentaire prévu à l'article 5 de la convention collective de travail n° 17 précitée est porté à 60 pc de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Article 4. L'employeur ne sera tenu au paiement de l'indemnité complémentaire que pour autant que le travailleur ait accepté le délai de préavis notifié par l'employeur (ou l'indemnité de rupture) dont la durée a été calculée sur base de 3 mois par tranche entamée de 5 années d'ancienneté. »

La convention collective de travail d'entreprise du 20 janvier 2007 concernant la prépension conventionnelle a pour cadre la convention collective de travail n° 17, mentionnée dans son préambule. Elle se réfère également à la convention collective de travail sectorielle en ce que celle-ci subordonne l'accession à la prépension dès l'âge de 58 ans à l'accord de l'employé sur le délai de préavis minimum légal (article 3 de la CCT d'entreprise).

La convention collective de travail d'entreprise détermine l'indemnité complémentaire de prépension à charge de l'employeur comme suit :

« l'employeur versera à l'employé, après la prise de cours de la prépension, une indemnité mensuelle brute complémentaire aux allocations de chômage, égale au pourcentage défini ci-après [en l'occurrence 60 %] de la différence entre la rémunération mensuelle nette de référence de l'employé et le montant brut des allocations de chômage ». (article 5, alinéa 1^{er}).

« La rémunération mensuelle nette de référence prise en considération correspond à la dernière rémunération mensuelle brute multipliée par 13/12 diminuée des cotisations personnelles de sécurité sociale et du précompte professionnel.

La rémunération mensuelle brute correspond à la dernière rémunération mensuelle brute proméritée ou qui aurait dû être proméritée en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, durant le dernier mois précédant celui de la prise de cours de la prépension, à l'exclusion de tout autre élément ou avantage rémunératoire ». (article 7)

La convention collective de travail d'entreprise du 28 janvier 2010, prenant effet rétroactivement le 13 février 2007, dispose :

« Pour autant que de besoin, les parties précisent et confirment que la notion de rémunération du travailleur prise en compte pour le calcul de l'indemnité complémentaire mensuelle est la notion de rémunération plafonnée énoncée à l'article 6 de la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 et de la législation subséquente » (article 2).

2. Le sens de la convention collective de travail d'entreprise du 20 janvier 2007

Les parties sont en désaccord sur la rémunération de référence à retenir pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension.

C'est à juste titre que le Tribunal a considéré que la convention collective de travail d'entreprise du 20 janvier 2007 est claire sur ce point et qu'elle n'est donc pas susceptible d'interprétation.

L'article 7 de la convention collective de travail d'entreprise, reproduit ci-dessus, définit en effet précisément et explicitement la rémunération de référence. Cette définition se réfère à la dernière rémunération mensuelle brute proméritée durant le dernier mois précédant celui de la prise de cours de la prépension. Il n'y est ni expressément, ni implicitement question d'un plafond. Limiter la rémunération de référence par l'application d'un plafond ajouterait dès lors au texte de la convention collective d'entreprise une restriction qu'il ne contient pas.

3. Quant au plafonnement prévu par la CCT n° 17

La SA Marsh fait valoir que la convention collective de travail d'entreprise du 20 janvier 2007 ne déroge pas à la convention collective de travail n° 17 quant au plafonnement de la rémunération de référence. Elle en déduit que le plafonnement prévu par la convention collective de travail n° 17 est d'application.

En déterminant le montant de l'indemnité complémentaire de prépension selon des règles plus favorables aux travailleurs que la convention collective de travail n° 17, en ce que la rémunération de référence n'est pas plafonnée, la convention collective d'entreprise du 20 janvier 2007 ne déroge pas à la convention collective de travail n° 17. Elle la complète sans la contredire.

En effet, deux normes ne sont pas inconciliables lorsque la norme supérieure, qui confère un droit, – ici la convention collective n° 17 – constitue une norme minimale qui ne s'oppose pas à l'existence de normes inférieures plus favorables – en l'occurrence la convention collective de travail d'entreprise (Avis du Conseil d'État sur le projet de loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, Doc. parl. Sénat, session 1966-67, n° 148, p. 105 ; W. VAN EECKHOUTTE et I. PLETS, CAO-Recht, CED-Samson, mis à jour en septembre 2003, 6.3/7 ; J. PETIT, « De C.A.O.-Wet ; Overzicht van rechtspraak en rechtsleer (1968-2002), RDS 2002, p. 215). Il n'est pas requis que le caractère minimal de la norme supérieure y soit stipulé expressément ; il peut se déduire de son interprétation, notamment en fonction de l'intention des auteurs de la norme d'accorder aux travailleurs une protection minimale (W. VAN EECKHOUTTE et I. PLETS, op. cit., n° 6.3/8).

Sur ce point, la Cour du travail partage l'analyse du Tribunal selon laquelle le montant de l'indemnité complémentaire de prépension prévu par la convention collective de travail n° 17 est un montant minimum qui peut être augmenté par convention collective sectorielle ou d'entreprise. La convention collective de travail sectorielle l'indique d'ailleurs expressément, pour ce qui la concerne, lorsqu'elle stipule qu'elle ne porte pas préjudice aux conventions collectives qui

sont prises au niveau des entreprises et que les modalités d'application sont déterminées par la législation et fixées au niveau de l'entreprise.

Il n'y a donc pas lieu de faire application de la convention collective de travail n° 17 en ce qu'elle prévoit le plafonnement de la rémunération de référence.

4. Quant à la convention collective de travail d'entreprise du 28 janvier 2010

Cette convention collective, entrée en vigueur rétroactivement le 13 février 2007, énonce que les parties 'précisent et confirment' que la notion de rémunération du travailleur prise en compte pour le calcul de l'indemnité complémentaire mensuelle est la notion de rémunération plafonnée énoncée à l'article 6 de la CCT n° 17 du 19 décembre 1974 et de la législation subséquente.

4.1. Caractère interprétatif de la convention collective ?

C'est à tort que la SA Marsh entend conférer à cette disposition une portée interprétative.

En effet, la disposition interprétative est celle qui, sur un point où la règle de droit est incertaine ou controversée, consacre une solution qui aurait pu être adoptée par la jurisprudence (voyez notamment Cass., 4 novembre 1996, RG n° S960028F; Cass., 20 juin 2005, RG n° C040457F ; Cass., 6 septembre 2012, RG n° F110134F). Une disposition n'est pas interprétative lorsqu'elle comble une lacune de la norme visée (Cass., 24 avril 2008, RG n° F070014N).

En l'occurrence, la convention collective de travail d'entreprise du 20 janvier 2007 a déterminé de manière certaine la rémunération de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension sans la limiter à un plafond. À supposer que cette absence de plafonnement ne soit pas délibérée dans le chef des rédacteurs de la convention collective, mais qu'il s'agisse d'une lacune, celle-ci ne peut être comblée par voie d'interprétation authentique dès lors que le texte de la convention collective du 20 janvier 2007 est clair.

Le seul fait de présenter l'article 2 de la convention collective de travail d'entreprise du 28 janvier 2010 comme une disposition interprétative ne suffit pas à lui conférer cette qualité, qu'elle ne possède pas pour les raisons qui viennent d'être exposées (C.A., arrêt n° 102/2006 du 21 juin 2006, B.5.2.).

Étant dépourvue de caractère interprétatif, la convention collective de travail d'entreprise du 28 janvier 2010 ne peut être considérée comme faisant corps avec la convention collective d'entreprise du 20 janvier 2007, de telle sorte que celle-ci serait censée avoir toujours eu le sens défini par la convention du 28 janvier 2010 (sur la notion de loi interprétative, voyez les conclusions de M. le Procureur général Ganshof van der Meersch avant Cass., 22 octobre 1970, Pas., 1971, p. 144 et suiv., spéc. p. 159).

4.2. Caractère rétroactif de la convention collective

En revanche, la convention collective de travail d'entreprise du 28 janvier 2010 présente un caractère rétroactif. Son article 3 prévoit en effet qu'elle prend effet rétroactivement au 13 février 2007.

C'est à juste titre que le Tribunal a relevé qu'une convention collective de travail non rendue obligatoire par arrêté royal peut avoir un effet rétroactif. Ceci ressort de l'article 16.6 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui prévoit que la convention mentionne sa date d'entrée en vigueur. Dans son avis donné dans le cadre des travaux préparatoires de la loi, le Conseil d'État a souligné la règle selon laquelle la convention collective peut rétroagir sans limite de durée (Doc. parl. Sénat, session 1966-67, n° 148, p. 112). L'exposé des motifs du projet de loi le précise également (ibid., p. 39 et 40). La doctrine et la jurisprudence sont unanimes sur ce point (voyez notamment G. COX, V. PERTRY, M. RIGAUX, « Binding van de CAO-bepalingen », CAO-Recht, CED-Samson, mis à jour en juillet 2001, 4.1/63 ; J. PETIT, « De CAO-wet : overzicht van rechtspraak en rechtsleer (1968-2002) », R.D.S., 2002, p. 189 ; J.-Ph. CORDIER, « La théorie de l'incorporation des dispositions normatives individuelles dans le contrat de travail », Les 40 ans de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail, Bruylant, 2008, p. 50 ; P. BRAEKMANS, « Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Overzicht van wetgeving, rechtspraak en rechtsleer 2002-2009 », Or., 2010, p. 25 ; R. BLANPAIN, De collectieve arbeidsovereenkomst, Die Keure, 2011, p. 88 ; C.trav. Bruxelles, 25 juin 2002, R.W., 2003-2004, p. 743).

Contrairement à ce que Madame M S soutient, la convention collective de travail du 28 janvier 2010, dotée d'un effet rétroactif, ne peut être écartée en raison du fait que le contrat de travail de Madame S avait pris fin avant la conclusion de cette convention collective. En effet, c'est le propre de l'effet rétroactif d'une norme que d'affecter des situations nées et définitivement accomplies avant son adoption. Dès lors que la convention collective du 28 janvier 2010 lie l'employeur, la SA Marsh, elle s'applique aux travailleurs de celle-ci en vertu de l'article 19.4 de la loi du 5 décembre 1968. Madame M S avait cette qualité à la date d'entrée en vigueur de la convention collective du 28 janvier 2010, fixée rétroactivement au 13 février 2007.

Dans son avis donné au sujet du projet de loi au cours des travaux préparatoires de la loi du 5 décembre 1968, le Conseil d'État a indiqué : « *L'exposé des motifs fait encore observer que l'effet rétroactif d'une convention collective n'influence pas un contrat individuel venu à expiration avant la conclusion d'une convention collective. Cette règle n'est nullement exprimée dans le texte de l'article 14. Si le Gouvernement désire qu'elle trouve application, il lui appartient de compléter le projet (...)* » (Doc. parl. Sénat, session 1966-67, n° 148, p. 114). Le projet de loi n'ayant pas été complété sur ce point, l'avis du Conseil d'État reste d'actualité : à défaut d'indication contraire dans la loi, l'effet rétroactif d'une convention collective touche le contrat de travail individuel ayant pris fin avant la conclusion de la convention collective rétroactive, contrat qui était en cours à la date à laquelle la convention collective est entrée rétroactivement en vigueur (voyez en ce sens : V. PERTRY, Retroactieve toepassing van CAO-bepalingen, Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, éd. Rigaux, Kluwer, 1990, p. 106 et 107 ; J.-Ph. CORDIER, « La théorie de l'incorporation des dispositions normatives individuelles dans le contrat de travail », op. cit., p. 50 ; C.trav. Bruxelles, 20 mars 2012, inédit, RG n° 2011/AB/427 ; contra : G. COX, V. PERTRY, M. RIGAUX, « Binding van de CAO-bepalingen », op. cit., 4.1/16.2 ; C.trav. Bruxelles, 25 juin 2002, R.W. 2003-2004, p. 743).

4.3. La convention individuelle de prépension

La convention collective d'entreprise rétroactive du 28 janvier 2010 modifie-t-elle les droits que Madame M S puise dans la convention individuelle de prépension conclue entre les parties le 30 octobre 2008 ?

Il importe de rappeler qu'en vertu de l'article 10 de la convention collective de travail n° 17, le licenciement d'un travailleur qui répond aux conditions pour bénéficier de la prépension doit faire l'objet d'une concertation préalable. Le travailleur a la faculté soit d'accepter, soit de refuser la prépension. L'accession à la prépension présente donc, pour partie, un aspect contractuel.

Le caractère pour partie contractuel de la prépension est fortement accentué dans le cas présent par la convention collective de travail sectorielle et la convention collective d'entreprise du 20 janvier 2007 qui subordonnent l'accession à la prépension dès l'âge de 58 ans à l'accord de l'employé sur le délai de préavis minimum légal (article 4 de la CCT sectorielle et article 3 de la CCT d'entreprise).

Conformément à ces conventions collectives, Madame M S , âgée de moins de 60 ans, ne pouvait obtenir le bénéfice de la prépension qu'à condition de renoncer pour partie au préavis d'une durée de 15 mois qui lui avait été notifié et d'accepter la réduction du préavis à 9 mois, ce qu'elle a fait.

C'est dans ce cadre que la convention individuelle de prépension a été conclue le 30 octobre 2008. Par cette convention, Madame M S a renoncé à 6 mois de préavis en contrepartie de la prépension telle que définie dans la convention individuelle.

La contrepartie obtenue par Madame M S en échange de la renonciation à 6 mois de préavis a été précisée comme suit : « *À partir du 1^{er} avril 2009, Madame S bénéficiera du système de prépension : l'indemnité à charge de la société sera calculée conformément aux dispositions de la CCT d'entreprise du 20 janvier 2007 et, particulièrement, à son article 5* ». Par ces termes, la convention individuelle de prépension a nécessairement renvoyé à la CCT du 20 janvier 2007 telle qu'elle existait à la date de la convention individuelle, c'est-à-dire prévoyant le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension sur la base de la rémunération mensuelle non plafonnée. L'accord des parties porte donc sur la prépension comprenant une indemnité complémentaire non plafonnée.

La modification rétroactive de la convention collective du 20 janvier 2007 par la convention collective du 28 janvier 2010 ne modifie pas l'accord des parties. En effet, à la différence d'une norme interprétative, la norme rétroactive ne fait pas corps avec la norme qu'elle modifie avec effet rétroactif (sur la notion de loi interprétative, voyez les conclusions de M. le Procureur général Ganshof van der Meersch, déjà citées ci-dessus). L'effet rétroactif de la nouvelle norme oblige seulement la partie liée par cette norme à l'exécuter à partir de la date de son entrée en vigueur (G. COX, V. PERTRY, M. RIGAUX, « Binding van de CAO-bepalingen », op. cit., 4.1/63). La norme modifiée rétroactivement n'est pas par autant censée avoir toujours eu le sens défini par la nouvelle norme. Dès lors, la convention collective du 20 janvier 2007 n'est pas censée avoir toujours prévu le plafonnement de la

rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité complémentaire de prépension.

La convention collective rétroactive du 28 janvier 2010 n'a pas donc pas pour effet indirect de modifier la convention individuelle de prépension. Celle-ci demeure intacte, dans les termes convenus le 30 octobre 2008 ; comme il vient d'être dit, elle porte sur une prépension sans plafond de rémunération.

Nous nous trouvons donc en présence de deux normes dont la teneur diffère, toutes deux applicables à partir de l'accession de Madame M S à la prépension le 1^{er} avril 2009 : d'une part, la convention individuelle de prépension dans laquelle Madame M S puise le droit à une indemnité complémentaire de prépension calculée sans plafond de rémunération, et d'autre part, la convention collective d'entreprise, modifiée avec effet rétroactif, selon laquelle l'indemnité complémentaire de prépension se calcule sur la base de la rémunération mensuelle plafonnée.

Il n'y a pas de contradiction entre ces normes : comme il a déjà été exposé ci-dessus (point 3) deux normes ne sont pas inconciliables lorsque la norme supérieure, qui confère un droit – ici la convention collective d'entreprise – constitue une norme minimale qui ne s'oppose pas à l'existence de normes inférieures plus favorables – en l'occurrence la convention individuelle de prépension (voyez les références déjà citées).

La convention collective d'entreprise, qui détermine les modalités de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, parmi lesquelles est prévu un plafond, ne s'oppose nullement à ce que des modalités plus favorables au travailleur soient convenues individuellement.

Tel a été le cas en l'espèce : les parties sont convenues du calcul de l'indemnité complémentaire de prépension sur la base de la rémunération du dernier mois précédant celui de la prise de cours de la prépension, sans limiter cette rémunération à un plafond. Dès lors, la convention conclue entre les parties, plus favorable que la convention collective d'entreprise, trouve à s'appliquer. Madame M S a droit à une indemnité complémentaire de prépension calculée selon les modalités convenues le 30 octobre 2008, c'est-à-dire sur la base de sa rémunération mensuelle non plafonnée.

5. Quant à la prétendue mauvaise foi de Madame S

La SA Marsh n'établit pas qu'au cours des discussions préalables à la conclusion de la convention individuelle de prépension entre les parties, Madame M

S aurait eu l'occasion d'examiner des calculs faisant application du plafonnement de la rémunération de référence. Quand bien même serait-ce le cas, la convention finalement conclue n'en fait aucune mention. En présence d'un texte clair, il n'y a pas lieu à interprétation sur la base des pourparlers préliminaires.

La mauvaise foi ne se présume pas. En l'occurrence, la SA Marsh n'en fournit ni la preuve, ni aucun commencement de preuve. Madame M S conteste que les notes de calcul produites par la SA Marsh lui aient été communiquées, et la SA Marsh ne le démontre pas.

6. La demande reconventionnelle

La demande de Madame M : S étant fondée, elle n'est ni téméraire, ni vexatoire.

POUR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

Déclare l'appel recevable, mais non fondé ; en déboute la SA Marsh ;

Condamne la SA Marsh à payer à Madame M S les dépens de l'instance d'appel, liquidés à 3.000 euros et ramenés par la Cour à 2.750 euros jusqu'à présent.

Ainsi arrêté par :

F. BOUQUELLE,

Conseillère,

A. DETROCH,

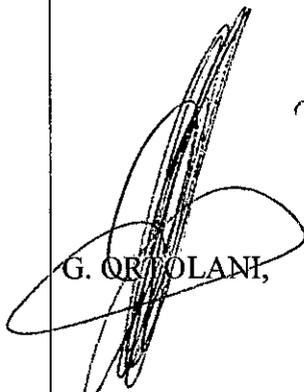
Conseiller social au titre d'employeur,

Cl. PYNAERT,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

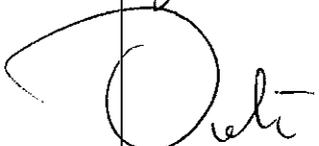
Greffier



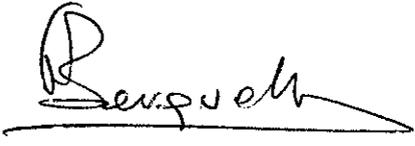
G. ORTOLANI,



Cl. PYNAERT,



A. DETROCH,

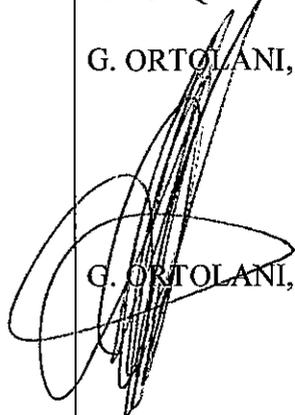


F. BOUQUELLE,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 16 juillet 2013, où étaient présents :

F. BOUQUELLE,

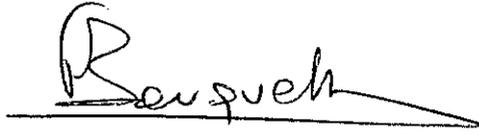
Conseillère,



G. ORTOLANI,

Greffier

G. ORTOLANI,



F. BOUQUELLE,