

Rep.N° 2011/1575

COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 31 MAI 2011

4^{ème} Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Ordonnant la réouverture des débats

En cause de:

Monsieur J. T

Appelant au principal,
Intimé sur incident,
représenté par Maître Stéphanie Bar loco Maître Pierre Pichault,
avocat à Liège.

Contre :

La S.A. FORTIS BANQUE, dont le siège social est établi à 1000
Bruxelles, Montagne du Parc, 3 ;

Intimée au principal,
Appelante sur incident,
représentée par Maître Olivier Debray, avocat à Bruxelles.

★

★

★

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

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par Monsieur T contre le jugement contradictoire prononcé le 29 juin 2009 par la quatrième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de Monsieur T reçues au greffe de la Cour le 6 décembre 2010;

Vu les conclusions additionnelles et de synthèse d'appel de la S.A. FORTIS BANQUE reçues au greffe de la Cour le 10 janvier 2011;

Entendu les parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 15 février 2011.

I. RECEVABILITE DES APPELS

L'appel principal et l'appel incident ont été interjetés dans les formes et délais légaux.

Ils sont partant recevables.

II. L'OBJET DES APPELS

Il convient de rappeler que Monsieur T est entré au service de la CGER le 16 avril 1983.

Il fut détaché aux Etats-Unis pour y exercer la fonction de « Country Manager », le 1^{er} septembre 2000.

Le 18 juillet 2002, Monsieur T a signé une rupture de commun accord de son contrat de travail avec la S.A. FORTIS BANQUE et a signé un nouveau contrat prenant cours le 1^{er} juillet avec la même société.

Le détachement de Monsieur T a pris fin le 31 mars 2006.

Monsieur T s'est vu attribuer alors la fonction de responsable du département « Crédit Portfolio Management » en Belgique.

Monsieur T a été licencié le 18 avril 2007 avec effet immédiat moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à vingt-quatre mois de rémunération.

Le 27 mars 2008, Monsieur T a cité la S.A. FORTIS BANQUE devant le Tribunal du travail de Bruxelles.

Ses demandes telles qu'elles furent précisées par voie de conclusions tendaient à la condamnation de la S.A. FORTIS BANQUE à lui payer les sommes suivantes :

- 1.474.699,18 EUR (2.203.145,64 EUR bruts provisionnels — 728.446,46 EUR déjà payés) à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts de retard sur :
 - o 714.540 EUR brut du 18 avril 2007 au 1^{er} août 2007,
 - o 13.906,46 EUR brut du 18 avril 2007 au 1^{er} août 2008,
 - o 1.474.699,18 EUR brut à dater du 18 avril 2007.
- 673.183,39 EUR, à titre d'indemnité spéciale (garantie de non-licenciement), à majorer des intérêts sur le brut à dater du 18 avril 2007 ;
- 276.138,27 EUR provisionnels à titre de bonus pour les prestations effectuées en Belgique en 2006 à majorer des intérêts à dater du 31 décembre 2006 ;
- 43.243,25 EUR provisionnels à titre de pécule de vacances sur le bonus pour les prestations 2006 à majorer des intérêts à dater du 31 décembre 2006 ;
- 89.505,15 EUR provisionnels à titre de bonus pour les prestations 2007 à majorer des intérêts à dater du 18 avril 2007 ;
- 14.016,50 EUR provisionnels à titre de pécule de vacances sur le bonus pour les prestations 2007 à majorer des intérêts à dater du 18 avril 2007.

Monsieur T a également sollicité la condamnation de la S.A. FORTIS BANQUE à lui délivrer les documents sociaux.

Il a postulé la condamnation de la S.A. FORTIS BANQUE aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure et les honoraires de son conseil.

Il a enfin sollicité le Tribunal de dire le jugement à intervenir exécutoire par provision nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

La S.A. FORTIS BANQUE a, quant à elle, formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de Monsieur T

- au paiement d'une somme équivalente à 88.938 USD provisionnels à titre de remboursements de frais indûment octroyés ;
- au paiement d'une somme équivalente à 245.288 USD provisionnels à titre de remboursement de rémunération indue ;
- à la production de ses déclarations fiscales, en Belgique et aux Etats-Unis, relatives aux années de revenus 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006 (exercices d'imposition 2001 à 2007).

Par jugement du 29 juin 2009, le Tribunal du travail de Bruxelles a :

- déclaré la demande de Monsieur T recevable et partiellement fondée ;

- condamné la S.A. FORTIS BANQUE à payer à Monsieur T la somme brute de 188.812,06 EUR au titre de complément d'indemnité de rupture ;
- condamné la S.A. FORTIS BANQUE à payer à Monsieur T les intérêts de retard calculés comme suit :
 - o sur la somme de 714.540 EUR du 18 avril 2007 au 1^{er} août 2007,
 - o sur la somme de 13.906,86 EUR du 18 avril 2007 au 1^{er} août 2008,
 - o sur la somme de 45.779,28 EUR du 18 avril 2007 au 13 avril 2009,
 - o sur la somme de 188.812,06 EUR du 18 avril 2007 jusqu'à la date du paiement.
- dit la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;
- condamné la S.A. FORTIS BANQUE à supporter les dépens et à payer à Monsieur T une indemnité de procédure de 15.000 EUR ainsi que les frais de citation.

Monsieur T a interjeté appel de ce jugement.

Il sollicite la Cour de réformer partiellement le jugement déféré :

- en ce qu'il le déboute de sa demande d'un complément de bonus pour les prestations de l'année 2006 et d'un pécule sur ce complément ;
- en ce qu'il le déboute de sa demande d'un complément de bonus pour les prestations de l'année 2007 et d'un pécule sur ce complément ;
- en ce qu'il le déboute partiellement de sa demande d'une indemnité complémentaire de préavis ; à cet égard, Monsieur T demande la condamnation de la S.A. FORTIS BANQUE à une somme provisionnelle de 1.474.699,18 EUR (2.203.145,64EUR bruts provisionnels - 728.446,46 EUR déjà payés - 45.779,28 EUR payés en avril 2009) à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;
- en ce qu'il le déboute de sa demande d'une indemnité spéciale de rupture correspondant à 25% du résultat de la grille Claeys.

Monsieur T postule la confirmation du jugement déféré pour le surplus.

Par voie de conclusions, il invite également la Cour à :

- dire pour droit que Fortis Banque doit traiter le complément de bonus relatif aux prestations du premier trimestre 2006 aux USA qu'elle sera condamnée à payer à Monsieur T aux termes de l'arrêt à intervenir, comme de la rémunération proméritée aux USA;
- condamner Fortis Banque à payer à Monsieur T 1,00 EUR provisionnel sur un montant définitif à fixer ultérieurement et à propos duquel il convient de réserver à statuer, à titre d'indemnisation du préjudice que subirait Monsieur T en raison du traitement social et/ou fiscal plus désavantageux qui serait réservé au complément de bonus relatif au premier trimestre 2006 parce que ce complément ne lui serait payé qu'aujourd'hui et non en temps voulu.

La S.A. FORTIS BANQUE a, pour sa part interjeté appel incident du jugement

déféré en ce que celui-ci :

- la condamne au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois de rémunération, soit un solde - compte tenu des montants déjà payés - de 188.812,06 EUR et aux intérêts sur cette somme ;
- la condamne à supporter les dépens et à payer à Monsieur T une indemnité de procédure de 15.000 EUR ainsi que les frais de citation;
- déclare ses demandes reconventionnelles non fondées.

La S.A. FORTIS BANQUE postule donc :

- la condamnation de Monsieur T au paiement d'une somme équivalente à 98.938 USD provisionnels à titre de remboursements de frais indûment octroyés ;
- la condamnation de Monsieur T au paiement d'une somme équivalente à 245.288 USD provisionnels à titre de remboursement de rémunération induue ;
- la production de ses déclarations fiscales, en Belgique et aux Etats-Unis, relatives aux années de revenus 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 et 2006 (exercices d'imposition 2001 à 2007).

III. EN DROIT

EN CE QUI CONCERNE LA DEMANDE ORIGINALE DE MONSIEUR T

1. QUANT AUX COMPLEMENTS DE BONUS.

Monsieur T réclame un supplément de bonus pour les années 2006 et 2007.

Pour justifier cette demande Monsieur T qui soutient notamment que le FIAG (Fortis International Assignment Guide) lui garantissait comme minimum à la fin de son détachement, « *le dernier salaire de base* », précise que sa rémunération fixe brute n'a pas diminué après le mois de mars 2006, si ce n'est l'adaptation liée aux coefficients d'expatriation, de sorte qu'il « *pouvait s'attendre à ce que son bonus reste également similaire (aux coefficients d'expatriation près) à celui de 2005, comme le prévoit le FIAG* » (conclusions de Monsieur T, p. 12).

Monsieur T précise que « *Conformément au principe de la convention-loi (article 1134 du Code civil), à l'article 20,3° de la loi du 3 juillet 1978 et au FIAG, à performances égales, le montant du bonus (...) devait rester similaire. Rien ne justifiait une baisse drastique du bonus en raison du retour en Belgique* » (conclusions de Monsieur T, p. 12).

En ce qui concerne les performances considérées, Monsieur T, soutient que le « *résultat de 4/6 évoqué par FORTIS (...) est manifestement déraisonnable compte tenu des félicitations et remerciements dont il a fait l'objet pour le premier trimestre 2006* » (conclusions de Monsieur T, p. 13).

La S.A. FORTIS BANQUE soutient pour sa part que « *Contrairement à ce*

qu'affirme Monsieur T dans ses conclusions (...), ce n'est (...) pas le dernier salaire de base qui est garanti comme minimum, mais bien le dernier salaire de base du pays d'origine, donc en l'espèce le salaire belge » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p.8).

La S.A. FORTIS BANQUE soutient que « Si le FLAG vise (...) à garantir au travailleur détaché, lors de son retour en Belgique, de pouvoir bénéficier de sa rémunération d'origine augmentée des éventuelles indexations et augmentations salariales qui ont été appliquées durant son détachement, il ne vise par contre pas à maintenir les avancées salariales dont le travailleur a bénéficié lors de son détachement dans le cadre d'une autre fonction (...) et dans un autre pays » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 9).

La S.A. FORTIS BANQUE précise que « (...) si l'objectif du FLAG est de garantir un même niveau de vie dans le pays de détachement et dans le pays d'origine, c'est en dehors de tout élément de rémunération exceptionnelle tel que le bonus « métier ». Le paiement d'un tel bonus est imprévisible ; il n'entre pas dans la rémunération de base ni dans aucun autre système, et n'entre donc logiquement jamais en compte pour déterminer l'équivalence de rémunération entre le pays d'origine et le pays de détachement » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 9).

Il convient de rappeler que la S.A. FORTIS BANQUE, entend, en ce qui concerne les bonus, faire état de deux types de bonus :

- «
 - le bonus « **Fortis Reward Model** » : ce bonus est contractuel et calculé sur base des résultats de 3 compartiments: les performances individuelles, les performances Business et les performances Fortis. Pour chaque compartiment, un score pouvant aller de 1 à 7 est attribué. Le montant du bonus est déterminé sur base du score total ainsi obtenu; et
 - le bonus dit « métier » qui est un bonus **totalement discrétionnaire et exceptionnel**. Il n'existe en effet aucun droit à un bonus « métier » ni pour les collaborateurs détachés à l'étranger, ni pour ceux qui travaillent à la maison-mère à Bruxelles. Le montant de ce bonus « métier » est lié aux performances de la concluyente et de l'entité à laquelle le collaborateur appartient ainsi que des performances individuelles de ce collaborateur dans l'exercice de sa fonction. En d'autres termes, pour qu'un bonus « métier » soit octroyé, il faut tout d'abord que la concluyente ait fait d'excellents résultats; il faut ensuite que l'entité (le « business ») dont relève la personne ait également obtenu d'excellents résultats ; il faut, enfin, que le collaborateur ait lui-même obtenu de très bons résultats. Le montant de ce bonus est donc extrêmement variable et peut être équivalent à 0. Ainsi, en 2008, au plus fort de la crise financière, aucun bonus « métier » n'a été payé » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p.7).

En ce qui concerne l'évaluation des performances de Monsieur T, la S.A. FORTIS BANQUE entend rappeler que « (...) les performances individuelles sont évaluées non seulement sur base de critères quantitatifs, mais également sur base de critères qualitatifs tels que le comportement, le management etc ... » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 13).

Elle expose qu'elle n'était précisément pas satisfaite des performances « qualitatives » de Monsieur T

La S.A. FORTIS BANQUE entend aussi rencontrer l'argumentation de Monsieur T considérant qu'un document établi par un mandataire de FORTIS, PRICE WATERHOUSE COOPERS, laisserait apparaître que son bonus payable en 2007 pour les prestations de 2006 était fixé à 375.000€, en précisant que « *ce document n'établit nullement l'existence d'un quelconque droit à un bonus de 375.000 EUR (pécule compris) pour les prestations de 2006 en Belgique. En effet, ce document établit uniquement les montants nets qui ont été payés à Monsieur T durant son détachement aux Etats-Unis et qui n'ont pas été déclarés par ce dernier aux Etats-Unis (« net pay réconciliation »). Ce document a été établi au moment du retour de Monsieur T en Belgique et avait pour objectif de clôturer la situation fiscale de Monsieur T aux Etats-Unis en déclarant au fisc américain tous les montants qui n'avaient pas encore été déclarés jusque là. Il ne s'agit donc nullement d'une simulation, ni d'une projection des montants qui seront payés en 2006* » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 10 et 11).

★

★

★

La Cour considère que la cause n'est pas en état d'être jugée en ce qui concerne la demande de Monsieur T afférente aux compléments de bonus réclamés.

Elle estime en effet opportun que les parties précisent leurs thèses et explications sur les points qui seront repris ci-après.

Elle entend d'abord inviter la S.A. FORTIS BANQUE à préciser les raisons et motifs pour lesquels, elle ne fait état des deux types de bonus pour la première fois qu'en degré d'appel, alors que la demande, de même que les moyens et arguments de Monsieur T, en première instance étaient les mêmes.

La S.A. FORTIS BANQUE est invitée à préciser comment ces deux bonus furent calculés et attribués, par exemple pour les prestations de 2005.

La Cour constate en effet que la S.A. FORTIS BANQUE précise à ce propos à la fin de la page 7 de ses conclusions que « *Le bonus de 375.000 EUR (pécule de vacances inclus) relatif aux prestations de 2005 de Monsieur T. étaient précisément l'addition de ces deux bonus, à savoir :*

- *le bonus « Fortis Reward Model » dont le montant s'élevait à 100.686,07 EUR (pécule de vacances inclus) ; et*
- *le bonus « métier » - tout-à-fait exceptionnel et discrétionnaire – dont le montant s'élevait à 274.313,93 EUR (pécule de vacances inclus) ».*

Ni les conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, ni la pièce 26 dont elle fait état ne permettent de comprendre le mécanisme d'attribution de ces deux bonus ainsi que les critères retenus et les calculs effectués pour aboutir aux montants précités.

Dans le cadre des explications que la S.A. FORTIS BANQUE sera amenée à fournir sur ce point, il convient qu'elle opère également la ventilation entre les bonus proprement dit qui furent octroyés et les pécules de vacances également octroyés sur ces bonus.

En ce qui concerne plus précisément le bonus « métier » on rappellera que le caractère « discrétionnaire » ne fait pas obstacle à ce qu'il devrait en principe être prévu en son principe par une convention ou une réglementation interne que la S.A. FORTIS BANQUE communiquera, ni à ce que son octroi réponde à des critères objectifs.

Certes la S.A. FORTIS BANQUE expose à la dixième page de ses conclusions que le bonus « métier » n'est déterminé par aucune formule arithmétique, ni règle.

Elle précise toutefois l'importance du critère « performances individuelles ».

Il en résulte qu'il doit nécessairement exister une convention ou un règlement interne qui d'abord précise qui ou quelle instance est en droit d'octroyer un bonus « métier », qui est en droit d'en bénéficier, dans quelles conditions et selon quels critères, et qui ensuite permet de garantir que l'octroi du bonus « métier » est « discrétionnaire » sans être « arbitraire », et ce afin d'éviter toute discrimination.

La S.A. FORTIS BANQUE est invitée à fournir les mêmes explications en ce qui concerne le bonus afférent aux prestations de 2006, la pièce 27 de son dossier non traduite ne permettant pas de comprendre les mécanismes, critères et paramètres de son octroi.

Elle est également invitée à préciser le calcul de ce bonus et à fournir un détail ventilé de ses composantes, la pièce 4 de son dossier (compte individuel) à laquelle elle se réfère ne permettant pas d'être éclairé à suffisance sur ce point.

La Cour entend également inviter la S.A. FORTIS BANQUE à rencontrer de manière précise l'argumentation de Monsieur T qui soutient que la société n'a pas respecté les procédures qu'elle a elle-même mises en place pour l'évaluation des performances de ses employés et cadres.

Certes la S.A. FORTIS BANQUE précise que *« les étapes ont été respectées mais de manière plus informelle compte tenu du niveau de fonction de Monsieur T »*.

Il convient que la S.A. FORTIS BANQUE explique cette allégation, et que Monsieur T précise pour sa part les manquements exacts qu'il invoque en ce qui concerne le prétendu non-respect des procédures précitées, et les conséquences légales ou conventionnelles qui seraient attachées à ce non-respect **des procédures, à le supposer établi.**

La S.A. FORTIS BANQUE expliquera utilement aussi les raisons pour lesquelles le fait que Monsieur T fut licencié en 2007, l'empêchait de procéder à son évaluation cette année là.

La Cour souhaiterait également savoir si la procédure d'évaluation dont il est fait

état ci-avant, prévoyait ou non un recours ou une possibilité de contester le résultat de l'évaluation.

Monsieur T est invité à préciser sa position en ce qui concerne les explications et développements qui seront donnés par la S.A. FORTIS BANQUE suite aux questions posées et précisions demandées ci-avant.

Il est invité plus exactement à préciser le fondement de son « droit » aux bonus postulés, et à justifier le fondement du droit de pouvoir bénéficier d'une « rémunération » minimum basée sur son dernier salaire, la S.A. FORTIS BANQUE entendant sur ce point soutenir que le FIAG garantit comme minimum le dernier salaire de base du pays d'origine.

Les parties paraissent sur ce point, mais sur d'autres aussi, ne pas s'accorder sur la traduction des textes rédigés en anglais des réglementations, directives, conventions ou brochures dont elles sollicitent l'application.

Il convient dès lors de les inviter à déposer une traduction des pièces auxquelles elles entendent chacune se référer, et ce non seulement pour faciliter leur consultation et compréhension par la Cour, mais pour qu'elles puissent s'accorder ou sinon préciser leur divergence quant à l'interprétation ou la traduction desdites pièces (voy. p. ex. : la traduction de « The last determined « gross Home basic salary » will be guaranteed as the minimum for his activity salary » qui apparaît différente pour chacune des parties...). La Cour relève que de nombreuses pièces produites ne sont même pas partiellement traduites. Ainsi en est-il notamment du « Fortis Senior Management Reward and Performance Management Regulations ».

Monsieur T est invité à rencontrer la thèse de la S.A. FORTIS BANQUE qui soutient qu'elle n'était pas satisfaite de ses services, non pas d'un point de vue quantitatif mais qualitatif.

Il justifiera également du droit à contester son évaluation et rencontrera l'argumentation de la S.A. FORTIS BANQUE en ce que celle-ci entend, à la quatorzième page de ses conclusions, démontrer que le montant du bonus « Fortis Reward Model » qui lui fut payé pour ses prestations de 2006 était « relativement similaire » à ceux payés les années précédentes et en tous cas pour les années 2002 et 2005.

Monsieur T est invité enfin à produire le document établi le 12 septembre 2007 auquel il se réfère à la page huit de ses conclusions.

Ce document n'est pas référencié et les pièces produites ne permettent pas, vu la mauvaise qualité de certaines copies déposées d'identifier ce document au cas où il aurait été produit.

2. QUANT A L'INDEMNITE COMPENSATOIRE DE PREAVIS

Il convient de rappeler que Monsieur T s'est vu octroyer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 24 mois de rémunération.

Monsieur T sollicite le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis

équivalente à 36 mois de rémunération et contesta les éléments pris en considération pour le calcul de la rémunération devant être prise en compte.

Le premier juge a octroyé à Monsieur T une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 29 mois de rémunération.

En ce qui concerne la rémunération à prendre en considération, la Cour observe que les parties se sont mises d'accord sur un certain nombre d'éléments composant celle-ci de sorte qu'ainsi que Monsieur T le précise à la vingt-quatrième page de ses conclusions « *Restent donc seuls en litige les postes bonus, pécule sur le bonus, avantage GSM et option sur actions* ».

A. BONUS ET PECULE SUR LE BONUS

On rappellera que la Cour de cassation considère que pour l'application de la loi du 3 juillet 1978 la notion de rémunération vise tout avantage en espèce ou évaluable en argent accordé par l'employeur ou à charge de celui-ci en contrepartie du travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail.

Pour le calcul de l'indemnité de préavis, il faut considérer la rémunération « en cours ».

La S.A. FORTIS BANQUE soutient que le bonus pour les prestations 2005 n'a pas été payé par elle mais par la société FORTIS BANK US/NY Branch, et ne faisait, en toutes hypothèses, pas partie de la rémunération « en cours ».

Monsieur T soutient pour sa part qu'« *en évoquant le bonus de 2005, Fortis sème la confusion Monsieur T n'entend nullement intégrer dans la rémunération de base le bonus de 2005, mais bel et bien le bonus pro-mérité au cours des douze derniers mois précédant son licenciement, et ce conformément à la jurisprudence. Dans la mesure où (...) Monsieur T. pouvait prétendre pour la période du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2007 à un bonus plus élevé que celui qui a été versé par Fortis, et qu'il évalue, faute d'autre critère d'évaluation (par référence à l'année précédente) à 375.000€, c'est ce bonus qu'il entend intégrer dans sa rémunération de base* » (conclusions de Monsieur T, p. 27).

A lire ce qui précède, on pourrait croire que le débat sur les questions de la détermination de l'employeur de Monsieur T en 2005 et de la notion de rémunération « en cours » ne se posent plus.

La Cour observe cependant que Monsieur T qui soutient, ainsi que cela fut rappelé ci-avant, qu'« *en évoquant le bonus 2005, Fortis sème la confusion* » entend toutefois soutenir que « *le bonus de 375.000€ qui fut payé à Monsieur T pour les prestations de 2005 a été versé sur son compte le 29 avril 2006, soit au cours des 12 mois précédant son licenciement (qui eut lieu le 19 avril 2007). Il en résulte que selon la jurisprudence qui prend en compte la rémunération effectivement payée au cours des 12 derniers mois (et non nécessairement pro-méritée en raison des prestations des douze derniers mois), ce bonus doit être intégré dans la rémunération servant au calcul de la rémunération, d'autant que le bonus relatif aux prestations de 2006 a, quant à lui, été payé après la rupture du contrat de travail* » (conclusions de Monsieur T, p. 27).

Il apparaît au vu de ce qui précède que Monsieur T sollicite bien la prise en considération du bonus 2005 pour le calcul de sa rémunération « en cours » au moment de son licenciement.

De plus en sollicitant, à titre subsidiaire « *de prendre en considération la moyenne des rémunérations variables au cours des dernières années* » (conclusions de Monsieur T, p. 27), Monsieur T entend nécessairement voir le bonus 2005 pris en considération pour le calcul de sa rémunération « en cours » au moment de son licenciement.

Le débat sur les questions de la détermination de l'employeur ayant octroyé le bonus à Monsieur T et de la notion de rémunération « en cours » reste donc bien ouvert.

La Cour entend dès lors inviter la S.A. FORTIS BANQUE à préciser sa position d'abord en ce qui concerne l'argumentation de Monsieur T tendant à prétendre que dès lors que le bonus 2005 a été payé au cours des douze mois précédant le licenciement, il doit être intégré dans la rémunération « en cours ».

Si la S.A. FORTIS BANQUE soutient certes ne pas avoir été l'employeur ayant octroyé le bonus à Monsieur T en 2005, Monsieur T soutient pour sa part que cette argumentation n'est pas pertinente dès lors que :

1. FORTIS BANK US/NY BRANCH est une succursale de la S.A. FORTIS BANQUE et n'a pas de personnalité juridique distincte de FORTIS.
2. Il n'a conclu aucun contrat de travail avec FORTIS BANK US/NY BRANCH.
3. Les termes de son contrat de travail signé en juillet 2002, alors qu'il travaillait déjà aux Etats-Unis, et plus particulièrement l'article 2 de ce contrat, vont à l'encontre de la position défendue actuellement par la S.A. FORTIS BANQUE, la disposition précitée précisant que « *du fait, d'une part, de la vocation nationale et internationale de la banque et, d'autre part, de la fonction spécifique du cadre de direction, l'employé pourra être affecté par la banque partout où sa présence sera requise par les activités de celle-ci* ».

La Cour invite la S.A. FORTIS BANQUE à préciser sa position relativement à l'argumentation de Monsieur T, rappelée ci-avant.

La Cour entend également rappeler à ce propos que la S.A. FORTIS BANQUE précise à la vingt deuxième page de ses conclusions qu'« *Après restitution intervenue d'initiative par Monsieur T, la concluyente s'est rendu compte que Monsieur T lui devait de nombreuses sommes d'argent et qu'en conséquence, ce bonus ne pouvait plus lui être payé* » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 22).

Au regard de cette considération, la Cour estime opportun que la S.A. FORTIS **BANQUE** justifie comment elle peut soutenir qu'elle ne peut plus payer à Monsieur T le bonus qu'il a restitué, au motif que celui-ci lui devrait de nombreuses sommes d'argent, si elle n'est pas la société ou l'employeur qui l'a payé.

B. G.S.M.

Le Tribunal du travail de Bruxelles, a dans son jugement, considéré que la mise à disposition d'un GSM ne constituait pas en l'espèce, un avantage en nature vu que Monsieur T n'établissait pas qu'il était autorisé à dépasser la limite de 15€ par mois, cette somme étant la contribution mise à sa charge pour l'usage privé de son GSM.

Monsieur T soutient notamment devant la Cour que *« La valeur conventionnelle que les parties ont entendu donner à cet avantage, soit 15€ par mois, ne lie pas le travailleur lorsqu'il entend faire valoir son avantage en nature dans le cadre du calcul de son indemnité de préavis. A l'heure actuelle, et compte tenu de l'usage très répandu du GSM dans notre société, que ce soit dans la sphère professionnelle ou privée, on ne peut raisonnablement soutenir que la contribution personnelle de Monsieur T, de 15€ par mois couvrirait entièrement l'usage privé de son GSM. On ne peut nullement exiger de Monsieur T qu'il apporte la preuve qu'il avait le droit, contractuellement, d'utiliser son GSM à des fins privées au-delà du forfait conventionnel de 15€ par mois »*.

La Cour considère que c'est avec pertinence que la S.A. FORTIS BANQUE qui rappelle qu' *« aucune règle au sein de l'entreprise n'autorisait Monsieur T à faire usage de son GSM à des fins privées au-delà de la limite qu'il prenait lui-même en charge »*, soutient que *« le fait que Monsieur T ait éventuellement utilisé ce GSM à des fins privées en dehors de toute autorisation de l'employeur n'implique pas pour autant que l'employeur ait voulu lui octroyer un tel avantage »*.

La Cour estime dès lors pouvoir confirmer le jugement déféré sur ce point.

C. LES OPTIONS SUR ACTIONS

Il convient de rappeler que Monsieur T intègre dans la base de calcul de son indemnité de rupture le montant imposable des options sur actions qui lui ont été attribuées par la S.A. FORTIS BANQUE en avril 2007.

Le Tribunal du travail a suivi la thèse de Monsieur T, considérant que l'obtention même d'une option sur action constitue un avantage pour le travailleur, avantage qui doit être pris en compte pour le calcul de son indemnité de rupture.

La S.A. FORTIS BANQUE considère pour sa part qu' *« Il y a (...) lieu d'exclure ces options de la base de calcul de cette indemnité au motif qu'on ne peut évaluer leur valeur de manière certaine »* (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 27).

La S.A. FORTIS BANQUE qui entend notamment se référer à un arrêt de la Cour de cassation du 9 mars 1992 ayant trait à la prise en considération de primes à l'assurance de groupe non-individualisables (Cass., 9 mars 1992, J.T.T., 1992, p. 219), rappelle que les options sur actions constituent *« tout au plus une chance de gain »* et soutient qu' *« En outre, dans le cas de Monsieur T, les options accordées en 2007 ne pouvaient être exercées par Monsieur T qu'en*

2012 au plus tôt. Par conséquent, au moment de son licenciement, aucune chance de gain n'existait dans le chef de Monsieur T » (conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE, p. 27).

La S.A. FORTIS BANQUE précise par ailleurs que « *Compte tenu de la crise financière et bancaire que l'on connaît, cette chance de gain apparaît d'autant plus dérisoire, vu que le cours de l'action a chuté dans l'intervalle de manière vertigineuse* ».

La Cour relève qu'on ne peut plus du tout douter actuellement du caractère rémunérateur des options sur actions, la Cour de cassation s'étant clairement prononcée à ce propos le 4 février 2002 (Cass., 4 février 2002, J.T.T., 2002, p. 145, Chr. Dr. Soc., 2002, p. 319).

Comme l'a pertinemment rappelé le premier juge, la Cour de cassation précise dans l'arrêt précité notamment que « (...) *l'obtention même de l'option sur les actions ne constitue qu'une chance de gain pour le travailleur, laquelle doit être considérée comme un avantage acquis en vertu du contrat de travail comme le prévoit l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ; (...)* ».

Le fait que Monsieur T ne pouvait exercer ses options sur actions qu'en 2012 est sans incidence dès lors que c'est au moment de l'attribution des options sur actions et non au moment de leur exécution que doit être considéré l'avantage rémunérateur, consistant en « une chance de gain ».

Cette « chance de gain » ne doit pas être confondue avec le gain lui-même.

C'est d'ailleurs pour cette raison que se pose la question de son évaluation.

Comme le souligne Jean-François Neven qui rappelle que la Cour de cassation est très attachée au caractère subsidiaire de l'évaluation *ex aequo et bono* considérant que le juge ne peut y recourir que s'il constate l'impossibilité de déterminer autrement le dommage, « *Partant de ce que la chance de gain découlant d'une option sur action ne peut, même en s'appuyant sur les formules mathématiques (puisqu'elles supposent une certaine « modélisation ») être évaluée de manière exacte, le respect du caractère subsidiaire ne fait pas obstacle au recours à une évaluation ex aequo et bono* » (J.F. NEVEN, « A la recherche d'une méthode efficace de la participation financière des travailleurs » in Quelques propos sur la rupture du contrat de travail, Anthemis 2008, p. 370).

Cet auteur précise à ce propos que « *le forfait fiscal peut servir de base à une évaluation ex aequo et bono (...)* » (J.F. NEVEN, op. cit., p. 372 ainsi que les références citées).

La Cour considère, au vu de ce qui précède, que le jugement déféré doit également être confirmé sur ce point.

3. QUANT A L'INDEMNITE COMPLEMENTAIRE DE 25% RECLAMEE PAR MONSIEUR T

Monsieur T invoque pour justifier sa demande, d'abord la note intitulée

« FORTIS BRUSSELS LE NOUVEAU STATUT » qui précise à l'article 10 de sa première annexe, intitulé « 10. Indemnité de licenciement » : « Réglementation conforme à celle de Fortis Banque : grille Claeys + 25% ».

La S.A. FORTIS BANQUE soutient que cette justification de la demande d'une indemnité complémentaire de 25% n'est pas pertinente, précisant à ce propos que *« Monsieur T est d'ailleurs bien en mal d'établir sur base de quelle disposition il fonde sa demande. Il tente de justifier sa proposition en produisant une note informative destinée au personnel transféré auprès de Fortis Brussel s.a.. Il ne s'agit donc pas d'un document qui émane de la concluyente, mais d'un document interne émanant d'une autre entité légale. Ce document ne concerne donc nullement Monsieur T qui était sous contrat avec la concluyente et non pas avec Fortis Brussel s.a.. Ce document ne lie donc aucunement la concluyente. En outre, la référence laconique faite dans ce document correspondant à « la formule Claeys + 25% » est une erreur ou du moins un raccourci, étant donné que cette règle n'était applicable au sein de la concluyente que pour ses employés et ses cadres moyens. Cette garantie ne concernait pas les cadres de direction (aujourd'hui appelés « managers » de la concluyente tel que Monsieur T. Si une erreur (ou du moins une imprécision) s'est glissée dans un document interne à Fortis Brussel s.a., il ne peut en être tenu rigueur à la concluyente. Au surplus, en application de la hiérarchie des sources du droit, une C.C.T. d'entreprise prime sans conteste sur un document unilatéral (et interne à une autre entité légale). Par conséquent, la note informative produite par Monsieur T n'est aucunement pertinente ».*

La Cour constate que la S.A. FORTIS BANQUE soutient donc d'emblée que cette note ne lui est d'abord pas opposable vu qu'elle émane de la S.A. FORTIS BRUSSEL.

La Cour rappelle que dans son exposé des faits Monsieur T précise qu'« Il a ainsi choisi le nouveau statut Fortis Banque, suite au choix qui fut laissé aux ex-CGER, ainsi qu'il résulte du livret intitulé « Fortis Brussels Le nouveau Statut » (conclusions de Monsieur T , p. 2).

Ce document prévoit à ses septième et huitième pages une procédure d'adhésion.

Monsieur T est invité à préciser et produire les éléments et formulaires d'adhésion permettant de vérifier qu'il était soumis à ce nouveau statut.

La Cour qui conçoit mal que la S.A. FORTIS BANQUE puisse écarter l'application d'un statut auquel Monsieur T aurait souscrit, entend inviter celle-ci, dans l'hypothèse où il serait établi que Monsieur T a valablement adhéré à ce statut, à préciser et justifier son argumentation aux termes de laquelle le document intitulé « Fortis Brussels – Le nouveau statut » d'une part ne lui serait pas opposable, et d'autre part ne concernerait pas Monsieur T .

Dans l'hypothèse contraire, c'est-à-dire celle où Monsieur T ne justifierait pas valablement son adhésion à ce nouveau statut, il conviendrait qu'il s'explique quant à l'application de celui-ci.

La Cour qui rappelle que l'article 10 de la première annexe du Nouveau statut précise « Réglementation conforme à celle de Fortis Banque : grille Claeys

+25% » entend inviter la S.A. FORTIS BANQUE, à préciser, à justifier, et à produire la réglementation à laquelle il est fait référence et ce afin de pouvoir vérifier les hypothèses d'application de cette dernière.

La Cour rappelle enfin que dans son argumentation reprise ci-avant la S.A. FORTIS BANQUE soutient qu' « *en application de la hiérarchie des sources du droit, une C.C.T. d'entreprise prime sans conteste sur un document unilatéral (et interne à une autre entité légale)* ».

On peut d'abord s'interroger, mais la réponse est sans grand intérêt, sur la question de savoir quelle est la partie qui invoque la C.C.T..

En effet, Monsieur T affirme à la page trente-six de ses conclusions que c'est la S.A. FORTIS BANQUE qui l'invoque tandis que la S.A. FORTIS BANQUE soutient à la page trente et une de ses conclusions que c'est Monsieur T qui s'y réfère.

Monsieur T précise à ce propos que « *Fortis produit à l'appui de sa thèse une C.C.T. qui serait entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2005* ».

La S.A. FORTIS BANQUE précise quant à elle « *Premièrement Monsieur T se réfère à une C.C.T. conclue par la concluante qui contient une règle comparable. Or, Monsieur T. fait une mauvaise lecture du champ d'application de cette C.C.T. (...)* ».

Quel que fut l'initiateur de cette référence à la C.C.T. du 1^{er} janvier 2005, il convient de relever que Monsieur T fait, à la page trente-six de ses conclusions, état d'un doute quant à la régularité formelle de cette convention collective, précisant que « *Ce document n'est pas sans équivoque. Les pages 4 et 5 ne semblent pas constituer la suite des pages 1 à 3. Cette page 4 commence par un Chapitre 1 et semble constituer une nouvelle C.C.T., dont les signataires ne sont toutefois pas mentionnés ...* » (conclusions de Monsieur T, p. 36).

Monsieur T paraît, sur ce point, adopter une position sinon confuse, en tout cas méritant quelques éclaircissements.

En effet, Monsieur T développe une argumentation détaillée quant au contenu de cette convention collective, après avoir suspecté celle-ci d'irrégularité et précisé que « *Ce document doit (...) être envisagé avec circonspection* ».

Il y a dès lors lieu d'inviter Monsieur T à préciser d'emblée s'il entend par les doutes émis et la circonspection invoquée à l'égard de la convention collective du 1^{er} janvier 2005, considérer et soutenir à titre principal qu'elle ne lui serait pas applicable, de sorte qu'il n'y aurait lieu de se référer qu'à la note dont il a été fait état ci-avant.

En d'autres termes ses moyens et arguments afférents à l'interprétation de cette convention sont ils développés seulement à titre subsidiaire ?

Dans le cadre de la réponse que Monsieur T est invité à donner à cette

question la Cour entend également l'inviter à rencontrer l'argumentation développée sur ce point par la S.A. FORTIS BANQUE, au premier paragraphe de la trente troisième page des conclusions de celle-ci.

En ce qui concerne le texte de cette convention, pour autant qu'au vu de ce qui précède, la Cour puisse s'y référer, il convient de relever qu'il n'apparaît pas que la S.A. FORTIS BANQUE qui invoque les exceptions contenues à son premier chapitre, ait rencontré de façon complète l'argumentation de Monsieur T. qui précise que *« D'une part, il n'entre pas dans la catégorie d'exclus cité au troisième tiret : Monsieur T. était certes bel et bien cadre de direction et titulaire d'une fonction au Merchant Bank au moment de son licenciement mais il n'avait pas de statut spécial convenu par écrit, en vertu duquel il entrait en ligne de compte pour l'octroi d'un bonus lié à ce métier. Le type de bonus auquel il est fait référence n'est pas le bonus commun applicable à tous ni le « bonus métier » évoqué par ailleurs. Il s'agit d'un bonus particulier attaché à certaines fonctions, comme par exemple certains arbitragistes ou banquiers d'affaire pour lesquels il est convenu un pourcentage de la recette ou du profit ou encore des gratifications prédéterminées si des objectifs précis sont atteints. Typiquement, ces fonctions, qui ont un très haut potentiel de rémunération, sont à la merci des revirements de stratégie ou des opportunités de la banque. Les conditions spécifiques sont convenues pour chaque travailleur de façon individuelle, et le plus souvent, une indemnité de licenciement est pré-négociée. Il n'est donc pas étonnant qu'elles soient exclues de la garantie générale de non licenciement. Monsieur T. n'avait pas ce statut spécial au moment de son licenciement, ce que Fortis ne soutient d'ailleurs pas. »*

D'autre part, il fait partie de l'exception à l'exclusion prévue au quatrième tiret. Ainsi, il est prévu au quatrième tiret que sont exclus de cette CCT les travailleurs, quel que soit leur niveau de fonction, mais à l'exception des travailleurs auxquels s'applique le modèle salarial Fortis pour les cadres de direction, qui se trouvaient au 1^{er} octobre 1993 dans les liens d'une relation de travail statutaire auprès de la CGER Banque et/ou de la CGER Assurances : le chapitre 2 de cette CCT s'applique aux travailleurs appartenant à cette catégorie de personnel spécifique ».

La S.A. FORTIS BANQUE appréciera l'opportunité de répondre au souhait de la Cour de la voir préciser et compléter sa position, au regard de l'argumentation reprise ci-avant et plus précisément des points de cette argumentation expressément soulignés par Monsieur T.

La Cour entend également relever sur ce point qu'il n'apparaît pas que la S.A. FORTIS BANQUE ait davantage rencontré l'argumentation de Monsieur T. précisant que *« la Cour devait considérer que le libellé de son §1 n'est pas claire et est sujet à interprétation, encore devrait-elle l'interpréter de telle façon qu'il ait un sens. Or l'exception à l'exclusion du quatrième tiret n'aurait aucun sens si les personnes qui y sont visées étaient exclues de toute façon par le 3^o tiret (article 1157 du Code civil). Il convient en outre d'interpréter la CCT contre celui qui a stipulé, et ce conformément à l'article 1162 du Code civil. Fortis est à l'origine de la conclusion de cette convention, en sorte qu'elle doit être interprétée contre Fortis et en faveur de Monsieur T. qui n'est nullement intervenu dans sa rédaction »* (conclusions de Monsieur T., p. 38).

La Cour qui rappelle enfin que Monsieur T. soutient qu'« à supposer même

que cette C.C.T. ait eu pour objet de supprimer l'indemnité de protection pour certains cadres de direction (par hypothèses exclus de la C.C.T.) encore ne pourrait-elle porter atteinte aux droits préexistants de ceux-ci. Une C.C.T. ne peut en effet de la sorte retirer aux travailleurs des droits qu'ils ont acquis », invite Monsieur T à préciser ce qu'il entend viser précisément par « droits préexistants » et « droits acquis » et à justifier le fondement légal, contractuel ou conventionnel de ceux-ci ainsi que son argumentation.

4. QUANT AU CERTIFICAT DE CHOMAGE C4

Monsieur T soutient que le motif du licenciement mentionné par son employeur à savoir « *ne répond plus aux attentes dans le cadre de la fonction élevée qu'il exerçait* » est mensonger dès lors qu'il serait en contradiction avec des mentions figurant sur ses rapports d'évaluation.

La Cour qui rappelle qu'il a été précisé plus avant que la S.A. FORTIS BANQUE a estimé que Monsieur T ne correspondait plus à ses attentes, en vertu de critères « qualitatifs » plutôt que « quantitatifs », considère d'emblée que la référence faite par Monsieur T à une précédente évaluation n'est pas opportune dès lors que le licenciement peut être intervenu pour des raisons relatives à des critères non prévus ou non examinés dans l'évaluation mais aussi pour des motifs survenus postérieurement à celle-ci.

C'est donc à tort que Monsieur T qui a certes le droit d'estimer avoir accompli au mieux les tâches qui lui étaient imparties, soutient que la S.A. FORTIS BANQUE a mentionné sur le formulaire C4 un motif de licenciement mensonger.

La Cour relève que Monsieur T ne se limite toutefois pas à contester le motif du licenciement repris sur le formulaire C4, mais conteste aussi la réalité d'une mention faite par la S.A. FORTIS BANQUE sur une annexe au formulaire précité à savoir la mention selon laquelle il aurait refusé une procédure d'outplacement.

Il s'agit là, certes, non plus d'un élément d'appréciation de l'employeur mais bien d'un élément de fait, à propos duquel la Cour entend inviter la S.A. FORTIS BANQUE à en établir la réalité.

EN CE QUI CONCERNE LES DEMANDES RECONVENTIONNELLES ORIGINAIRES FORMÉES PAR LA S.A. FORTIS BANQUE

Il convient de rappeler que dans le cadre de sa demande reconventionnelle, la S.A. FORTIS BANQUE a sollicité la condamnation de Monsieur T à lui payer diverses sommes que celui-ci aurait indûment perçues.

La Cour relève d'abord que Monsieur T entend, à la quarantième page de ses conclusions signaler « *que les sommes ici réclamées sont précisément les mêmes que celles que Fortis, non sans mauvaise foi invoquait dans la procédure aux USA pour ne pas payer à Monsieur T son bonus de 2005 pourtant formellement promis...* ».

La Cour estime devoir inviter Monsieur T à préciser les conséquences qu'il

entend tirer de cette allégation.

Elle observe par ailleurs que les pièces et éléments afférents à cette procédure ne paraissent pas avoir été produits, et que se pose la question d'un éventuel désistement d'action de la part de l'une ou de l'autre partie, ou d'une transaction que les parties auraient conclue, et ce d'autant que Monsieur T précise à la cinquième page de ses conclusions que *« Fortis a payé à Monsieur T le 15 octobre 2010 la somme brute de 175.000 \$ en contrepartie de la renonciation de Monsieur T à poursuivre son action aux USA. Monsieur T conservant en revanche pleine liberté de poursuivre les actions entamées en Belgique »*.

La Cour considère qu'il est également opportun d'inviter la S.A. FORTIS BANQUE à préciser en quoi et à quel titre, si comme elle le soutient à la vingt-deuxième page de ses conclusions, elle n'était pas l'employeur qui a octroyé le bonus à Monsieur T en 2005 durant son détachement, elle a retenu le montant de ce bonus restitué au motif que Monsieur T lui serait redevable de nombreuses sommes d'argent, précisant expressément qu'*« Après la restitution intervenue d'initiative par Monsieur T la concluante s'est rendu compte que Monsieur T lui devait de nombreuses sommes d'argent et qu'en conséquence ce bonus ne pouvait plus lui être payé »*.

Pour autant que de besoin, compte tenu de ce que les parties préciseront suite aux questions reprises ci-avant, la Cour estime opportun d'inviter aussi la S.A. FORTIS BANQUE à rencontrer à propos des « housing allowances », l'argumentation de Monsieur T en ce que celui-ci soutient que :

1. les « housing allowances » constituaient des montants « forfaitaires » sans rapport avec le montant de son loyer.
2. Monsieur D aurait, en septembre 2005, accepté de prolonger sa « housing allowance » de six mois au-delà de la fin de sa mission fixée au 31 mars dès lors qu'il avait, au mois d'août 2005, été contraint de renouveler son bail pour un an.
3. l'article 12 du FIAG ne prévoit nullement que le paiement des « housing allowance » prend fin immédiatement à la fin du détachement.

En ce qui concerne cette dernière question, il apparaît opportun que les parties produisent une version traduite en français des dispositions conventionnelles et/ou contractuelles dont elles sollicitent l'application.

En ce qui concerne la question du remboursement d'impôt, la Cour rappelle que la S.A. FORTIS BANQUE expose que dans le cadre du système d'égalisation fiscale mis en place Monsieur T aurait, en refusant de communiquer ses déclarations fiscales, *« (...) perçu par ce biais une rémunération plus importante que celle convenue entre les parties et (...) irrégulièrement profité de ce système par son refus de collaborer »* (p. 39 des conclusions de la S.A. FORTIS BANQUE).

Monsieur T *« conteste formellement la présentation que fait Fortis du système d'égalisation fiscale mis en place entre les parties »*.

Il soutient que *« Le système en vigueur était en réalité un système de « gross up » c'est-à-dire de « brutification » »* dont il expose le mécanisme à la page quarante trois de ses conclusions.

La Cour constate que chacune des parties expose le mécanisme qu'elle considèrerait applicable sans pour autant en préciser ni en justifier le fondement légal ou conventionnel.

Il convient dès lors d'inviter Monsieur T et la S.A. FORTIS BANQUE à justifier leurs thèses et positions respectives quant à ce, au regard des dispositions contractuelles, conventionnelles ou légales qu'elles entendent voir appliquer, et à les produire.

EN CE QUI CONCERNE LA RÉOUVERTURE DES DÉBATS

La Cour constate que de nombreuses questions reprises dans les motifs qui précèdent du présent arrêt appellent des réponses qui présentent un aspect « technique » incontestable.

Elle estime partant opportun non seulement de permettre aux parties de fournir des explications et précisions écrites détaillées et complètes dans le cadre des observations qu'elles sont invitées à déposer et à se communiquer en application de l'article 775 du Code judiciaire, mais également de pouvoir préciser verbalement le contenu de leurs observations de façon détaillée.

La Cour considère par conséquent qu'outre l'établissement d'un « calendrier » précisant les dates de dépôts des observations des parties, il y a lieu de fixer les dates de plaidoiries en considérant la nécessité d'accorder à chaque partie un temps suffisant à la présentation de leurs thèses et explications réciproques, ainsi qu'aux réponses qu'elles seront éventuellement invitées à donner s'il subsistait, après leurs plaidoiries, quelques questions à propos desquelles elle souhaiterait encore être éclairée.

A cette fin, deux audiences de 180 minutes chacune seront fixées pour la réouverture des débats dans la présente cause.

Par ailleurs, Monsieur T est invité à préciser dans les « observations » qu'il sera amené à déposer, si en faisant état à propos de l'indemnité complémentaire de 25% sur base de la grille Claeys qu'il postule de ce que « *Fortis a payé à cette indemnité à des travailleurs ayant la même qualification professionnelle et la même situation contractuelle que celle de Monsieur T au sein de Fortis* » se référant notamment au cas d'un sieur Q, il entend invoquer l'application d'une disposition constitutionnelle ou supranationale, d'une directive européenne ou d'une législation nationale, tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Dans l'affirmative Monsieur T précisera la (les) disposition(s) invoquée(s) ainsi que l'éventuelle nécessité de solliciter la présence du Ministère public aux audiences de réouverture des débats, en application de l'article 764 du Code judiciaire, pour autant, bien sûr, que la disposition éventuellement invoquée et applicable à l'époque des faits soit reprise à l'article précité.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant contradictoirement,

Ecartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

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

Reçoit l'appel principal et l'appel incident,

Dit dès à présent l'appel principal de Monsieur T non fondé en ce qu'il tend à voir l'évaluation de l'avantage afférent à l'utilisation du GSM pris en considération pour le calcul de sa rémunération de base devant servir au calcul de son indemnité de rupture, majorée à la somme de 1.020€, et confirme le jugement déféré sur ce point.

Dit dès à présent l'appel incident de la S.A. FORTIS BANQUE non fondé en ce qu'il tend à voir le montant imposable des options sur actions exclu de la base de calcul de sa rémunération de base devant servir au calcul de l'indemnité de rupture de Monsieur T et confirme par conséquent également le jugement déféré sur ce point.

Avant dire droit plus avant, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans la motivation du présent arrêt.

En application de l'article 775 du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 26 avril 2007, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs observations écrites :

- la S.A. FORTIS BANQUE remettra à la Cour et adressera à Monsieur T ses observations écrites pour le **10 octobre 2011** ;
- Monsieur T remettra à la Cour et adressera à la S.A. FORTIS BANQUE ses observations écrites pour le **10 janvier 2012** ;
- la S.A. FORTIS BANQUE remettra à la Cour et adressera à Monsieur T ses observations en réplique s'il échet, et si elle l'estime opportun, pour le **20 février 2012** ;
- Monsieur T remettra à la Cour et adressera à la S.A. FORTIS BANQUE ses observations en réplique s'il échet, et si il l'estime opportun, pour le **20 mars 2012** ;
- Afin de permettre à l'intimée de faire connaître ses observations en dernier lieu, dit que la S.A. FORTIS BANQUE remettra à la Cour et adressera à Monsieur T ses dernières observations si elle l'estime opportun, pour le **20 avril 2012**.

Dit que ces observations seront des observations de synthèse reprenant chacune le contenu modifié ou précisé des précédentes observations déposées.

Fixe la réouverture des débats aux audiences publiques de la quatrième chambre de la Cour du travail de Bruxelles siégeant, au rez-de-chaussée de la Place Poelaert n°31, 1000 Bruxelles, salle 0.6, des **23 mai 2012 et 27 juin 2012**, pour chacune **180 minutes** de plaidoiries.

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Conseiller,

S. KOHNENMERGEN,

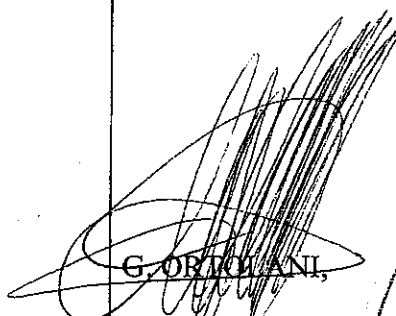
Conseiller social au titre d'employeur,

C. PYNAERT,

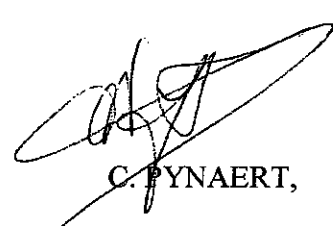
Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

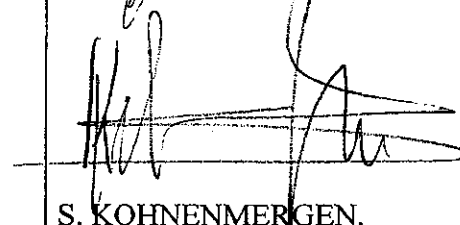
Greffier



G. ORTOLANI,



C. PYNAERT,



S. KOHNENMERGEN,



X. HEYDEN,

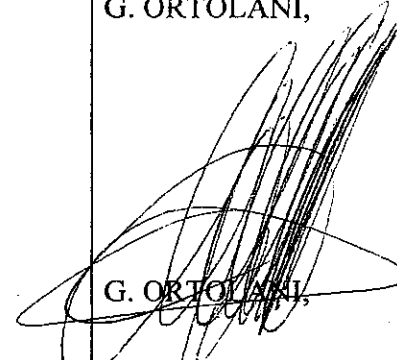
et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 31 mai 2011, où étaient présents :

X. HEYDEN,

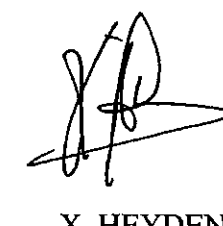
Conseiller,

G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



X. HEYDEN,