



Expédition

Numéro du répertoire

2020 /

Date du prononcé

25 novembre 2020

Numéro du rôle

2018/AB/220

Décision dont appel

16/6211/A

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé

Arrêt contradictoire

Interlocutoire

Réouverture des débats :

Monsieur G. M.,

partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître Alexandra TYMEN, avocat à 1170 BRUXELLES,

contre

La S.A. BNP PARIBAS FORTIS, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°043.199.702 et dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, Montagne du Parc 3,
partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître Sarah CLUYDTS loco Maître Olivier DEBRAY, avocat à 1160 BRUXELLES,

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par monsieur G. M. contre le jugement contradictoire prononcé le 2 octobre 2017 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 16/6211/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 8 mars 2018 ;

Vu l'ordonnance du 4 avril 2018 actant les délais de conclusions sur lesquels les parties se sont mises d'accord et fixant la cause pour plaidoiries ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 28 octobre 2020 ;

La cause a été prise en délibéré lors de la même audience.

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. RECEVABILITE DES APPELS.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification du jugement a eu lieu, en manière telle que le délai d'appel n'a pas couru.

L'appel est partant recevable. Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1^{ère} instance par monsieur G. M. avaient pour objet d'obtenir la condamnation de la sa Bnp Paribas Fortis à lui payer :

- 20.357,28 euros bruts à titre d'indemnité de sécurité d'emploi,
- 5.430 euros à titre de complément d'indemnité de congé,
- les intérêts moratoires au taux légal ainsi que les intérêts judiciaires sur les montants précités,
- les dépens de l'instance.

Par jugement du 2 octobre 2017, le Tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande de monsieur G. M. recevable et partiellement fondée dans la mesure définie ci-dessous ;

Condamne la sa Bnp Paribas Fortis à payer à monsieur G. M. la somme suivante :

- *2.905,65 € bruts à titre de complément d'indemnité de congé ;*

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires calculés comme de droit sur cette somme à partir du 5 juin 2015, puis sous déduction des retenues obligatoires ;

Compense les dépens, de sorte qu'aucune indemnité de procédure n'est due ;

Déclare le présent jugement exécutoire par provision nonobstant appel et sans garantie ;

Accorde à la sa Bnp Paribas Fortis la faculté de cantonner pour la totalité de la condamnation susvisée, en principal (montant net), intérêt et frais ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal formé par monsieur G. M. a pour objet de:

-condamner la sa Bnp Paribas Fortis à lui payer :

- 19.611,68 euros bruts à titre d'indemnité de stabilité d'emploi ;
- 5.414,61 euros bruts à titre de complément d'indemnité de congé ;
- les intérêts moratoires au taux légal ainsi que les intérêts judiciaires sur les montants précités
- les dépens de 1^{ère} instance et d'appel liquidés à 2.400 euros par instance

L'appel incident formé par la sa Bnp Paribas Fortis a pour objet de :

A titre principal :

-déclarer les demandes de monsieur G. M. si recevables, non fondées (sur appel incident quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire) ;

-l'en débouter ;

-condamner monsieur G. M. aux dépens des instances, soit 2.400 euros par instance

A titre subsidiaire :

- compenser les dépens

A titre infiniment subsidiaire :

- tenir compte pour les dépens du montant principal au paiement duquel la sa Bnp Paribas Fortis serait condamnée.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur G. M., né le XX XX 1979, a été engagé le 1^{er} juillet 2007 par la sa Bnp Paribas Fortis pour travailler comme chef de service.

Il a exercé différentes fonctions au sein de la banque (« junior » et « senior business analyst », « risk officer – credit risk » dans le « merchant banking », « risk officer au risk capital parket », « projet officer » au sein de la direction financière, stage dans le service « retail and private banking – sales performance management »).

A partir du 1^{er} septembre 2013, il a travaillé au sein du département « credit services de corporate banking ».

Il a fait l'objet d'évaluations peu brillantes en 2013 et 2014.

Ainsi, l'évaluation de 2013 donna lieu à un score moyen général de 4 (les scores allant de 1 à 6, dont 1 correspond à « excellent » et 6 à « nettement inférieur aux attentes/à l'objectif visé »).

L'évaluation de 2014 donna lieu à des scores compris entre 4 et 6.

Par lettre du 4 juin 2015 réceptionnée par monsieur G. M. à 9h, la sa Bnp Paribas Fortis a invité monsieur G. M. à un entretien pour le motif suivant :

« La Banque envisage de mettre fin à votre contrat de travail.

Dans ce cadre, nous vous invitons à un entretien qui aura lieu le 5 juin 2015 à 15h00 (...)

Au cours de cet entretien, vous serez informé des raisons pour lesquelles la Banque envisage ce licenciement.

Lors de cet entretien, vous pouvez vous faire assister par un délégué syndical de votre choix ».

Par mail du 4 juin 2015 à 10h13, monsieur G. M. a informé sa supérieure hiérarchique direct (N+1), madame D. qu'il ne se sentait pas bien, qu'il allait rentrer à la maison et qu'il avait introduit une demande d'absence pour maladie mais qu'il serait présent à l'entretien du lendemain.

Par mail du 4 juin 2015 à 10h36, madame D. a demandé au service informatique de la banque de bloquer la connexion informatique à distance de monsieur G. M. et une confirmation lui a été donnée par mail à 11h03 que cela avait été fait.

Un entretien a eu lieu le 5 juin 2015 entre monsieur G. M., assisté de son délégué syndical, et madame d. (« chief office staff corporate banking », N+2 de monsieur G. M. selon les précisions données à l'audience), madame D. et madame V. du département des ressources humaines.

A l'issue de l'entretien, monsieur G. M. s'est vu remettre une lettre de licenciement datée du 5 juin 2015 et signée tant par madame d. que monsieur V. (« head of corporate banking Belgium et N3 de monsieur G. M.), absent lors de l'entretien, ainsi que deux exemplaires de l'offre de reclassement dont l'un était signé par les deux personnes précitées.

Cette lettre était libellée comme suit :

« Nous nous référons à l'entretien que vous avons eu ce jour, au cours duquel nous vous avons expliqué les raisons qui nous ont amené à envisager de mettre fin à votre contrat de travail. Sur base des documents d'évaluation des années précédentes (2014, 2013, 2012) d'où il ressort que votre fonctionnement est insuffisant, ainsi que des entretiens de suivi, nous devons constater que la poursuite de votre contrat de travail n'est plus possible.

Nous vous confirmons par la présente que nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail.

La cessation de votre contrat de travail interviendra aujourd'hui le 5 juin 2015. A partir de demain, vous serez donc libéré de toutes les obligations découlant de votre contrat de travail.

A titre d'indemnité de préavis, nous vous allouons un montant brut de (...) ».

Par lettre du 5 février 2016, le conseil de monsieur G. M. a réclamé le paiement de l'indemnité de sécurité d'emploi prévue par la CCT du 2 juillet 2007 portant les dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire telle que modifiée par une CCT du 9 octobre 2009 et le paiement d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis.

Par lettre en réponse du 25 février 2016, la sa Bnp Paribas Fortis a contesté la débiton des sommes réclamées par monsieur G. M.

En date du 30 mai 2016, monsieur G. M. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité de stabilité d'emploi.

La convention collective de travail (en abrégé la CCT) du 2 juillet 2007 portant des dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire stipulait en son article 2 :

§1. Sans contrevenir au principe de l'autorité patronale et afin d'assurer, suivant les possibilités économiques des entreprises, la stabilité de la main d'œuvre, un licenciement éventuel s'effectue en respectant les règles d'équité.

§2. Si l'employeur envisage de licencier un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai pour carence disciplinaire ou faute professionnelle, ce travailleur est invité à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement.

§3. En cas de non-respect de la procédure prévue au §2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire égale au salaire courant de six mois, sans préjudice de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec (...).

§4. Les dispositions des §2 et 3 ne sont pas d'application en cas de licenciement pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elles ne sont pas davantage d'application dans les entreprises où des procédures équivalentes à celles prévues aux §2 et 3 existent déjà ».

L'article 2 §2 de la CCT a été modifié par l'article 6 de la CCT du 9 octobre 2009 et est remplacé par la disposition suivante :

« Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et qui n'est plus en période d'essai, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

Le travailleur est informé par écrit qu'il peut se faire assister lors de cet entretien par le délégué syndical de son choix. Au cours de cet entretien, le travailleur est informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement ; Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement, celles-ci sont mentionnées pendant cet entretien ».

L'article 2 §3 a également été modifié notamment sur la hauteur de l'indemnité. L'article 2 §4 a de même été modifié et prévoit notamment désormais que la non-application des dispositions des §2 et 3 au cas du licenciement pour motif grave ne vaut pas si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave.

En d'autres termes, la modification de l'article 2 §2 a pour conséquence que la procédure de stabilité d'emploi applicable dans le secteur bancaire n'est plus prévue en cas de « carence disciplinaire ou faute professionnelle » mais en cas de « manquements disciplinaires ou professionnels ».

Le terme manquement est plus large que le terme de faute.

La Cour de céans rejoint l'interprétation donnée par la Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, dans un arrêt du 28 mai 2013 (J.T.T., 2013, p. 384) pour considérer que le terme manquement doit être compris dans le sens de « *ne satisfait pas à ce qui est exigé* » et est plus large que la faute. Il peut s'agir aussi bien de manquements fautifs que de manquements non fautifs, comme par exemple une incompétence, une inaptitude,...

La sa Bnp Paribas Fortis expose qu'elle a licencié monsieur G. M. au motif qu'il ne convenait pas pour la nouvelle fonction exercée à partir de septembre 2013 en renvoyant à ses évaluations de 2013 à 2014 .

La Cour estime qu'il s'agit bien d'un manquement professionnel en manière telle que la procédure prévue par l'article 2 de la CCT du 2 juillet 2007 telle que modifiée par la CCT du 9 octobre 2009 trouve à s'appliquer.

Pour que l'objectif visé par la CCT d'assurer une sécurité d'emploi aux travailleurs auxquels elle s'applique soit respecté, l'employeur ne doit pas déjà avoir pris la décision ferme de licencier le travailleur avant l'entretien mais cet entretien doit au contraire donner la possibilité à l'employeur d'expliquer les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement du travailleur et au travailleur de se défendre pour éviter le cas échéant que le projet de le licencier existant dans le chef de son employeur, se concrétise.

C'est dès lors de manière pertinente que l'Avocat général à la Cour de cassation, monsieur Génicot, écrivait dans ses conclusions précédant l'arrêt du 18 novembre 2013 (Cass., 18 novembre 2013, S.12.0008.F, www.juridat.be), que :

« Envisager, suivant le dictionnaire « le grand Robert, c'est « considérer, « regarder comme », « avoir en vue », « projeter », « penser que quelqu'un ou quelque chose peut être dans l'avenir ».

Il apparaît logique à première vue de considérer, qu'un employeur « envisage de licencier » au sens de la convention collective de travail dès que l'intention lui en vient et avant même qu'il ne se résolve à en prendre la décision ferme, ou a fortiori, qu'il ne la notifie au travailleur concerné, sous la forme d'un congé.

La précocité de cette obligation de convocation dès l'entame de ce processus décisionnel constitue à tout le moins un moratoire sinon une réserve à son pouvoir de licencier puisqu'il tend à lui associer le travailleur en imposant l'éclairage d'un entretien préalable. Cette interprétation du mot semble bien s'adapter dans le cadre de la convention précitée et son souci de préserver la stabilité d'emploi.

Il paraît donc essentiel que l'entretien ait lieu au stade « embryonnaire » du processus décisionnel de licenciement sous peine de le priver de son utilité, tant l'expression d'une décision de rupture consommée est déjà en soi l'aveu implicite d'un refus de discussion sur le sujet ».

La Cour de Cassation, saisie dans cette cause d'un pourvoi contre un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 8 décembre 2010, a considéré que :

« L'article 2, § 2, précité, qui a pour objet d'assurer une sécurité d'emploi aux travailleurs auxquels il s'applique, impose que l'invitation du travailleur à l'entretien précède la décision de l'employeur de le licencier. Il ne suffit pas qu'elle se produise avant le congé, étant l'acte par lequel l'employeur notifie au travailleur qu'il entend que le contrat de travail prenne fin ».

Dans les circonstances de l'arrêt de la Cour du travail contre lequel le pourvoi fut dirigé, l'employeur avait adressé un mail au conseil du travailleur la veille de l'entretien prévu par l'article 2 de la CCT du 2 juillet 2007 pour l'informer que vu l'échec du reclassement professionnel du travailleur au sein de la salle de marché, elle ne voyait pas d'autre issue que de mettre un terme au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et l'entretien mentionné à l'article 2 de cette CCT s'était ensuite tenu entre l'employeur et le travailleur.

Monsieur G. M., qui en tant que demandeur de l'indemnité et en l'absence d'une indication contraire dans la CCT, a conformément aux dispositions de l'article 1315 du Code civil et 870 du Code judiciaire la charge d'établir que la CCT n'a pas été respectée, reproche à la sa Bnp Paribas Fortis d'avoir méconnue la convention collective de travail au motif que la décision de licenciement avait déjà été prise au moment de l'entretien, ce qu'il déduit d'un faisceau d'indices :

- la suppression de la connexion informatique à distance la veille du licenciement,
- la rédaction et la signature de la lettre de licenciement avant l'entretien,
- l'accomplissement des formalités relatives au licenciement avant l'entretien (calcul très précis de l'indemnité de congé dans la lettre de licenciement, octroi d'un programme de reclassement professionnel et incidence chiffrée sur l'indemnité en cas de refus de celui-ci, maintien des garanties résultant de la souscription d'une assurance groupe et d'une assurance hospitalisation)
- l'usage du terme confirmation dans la lettre de licenciement.

Il résulte des précisions données à l'audience que monsieur G. M. admet que les obligations de forme prescrites par l'article 2 de la CCT du 2 juillet 2007 ont été respectées, ce que la Cour a pu vérifier.

La circonstance que la sa Bnp Paribas Fortis n'estimait pas devoir suivre la procédure prévue par l'article 2 §2 de la CCT précitée n'implique pas en soi que sa décision était prise de manière ferme.

L'article 2 de la CCT apportant des réserves au droit d'un employeur de licencier son travailleur tel que consacré par la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en imposant une procédure préalable dès qu'un projet de licenciement est envisagé à laquelle le travailleur est associé et en alourdissant la charge financière du licenciement en cas de non-respect de cette procédure, cette disposition est d'interprétation stricte. Même si l'esprit qui préside à l'article 2 de la CCT est de garantir l'emploi et de permettre que les échanges entre le travailleur assisté de son délégué syndical et de l'employeur durant l'entretien obligatoire puissent conduire l'employeur à renoncer au projet envisagé de licencier le travailleur, le texte même ne prévoit pas que l'employeur qui décide malgré tout de licencier, doit attendre un certain délai pour ce faire en manière telle qu'il n'est pas contraire à cet article 2 de décider du licenciement à la fin de l'entretien.

La Cour estime que les éléments avancés par monsieur G. M., même examinés ensemble, sont insuffisants à établir que la décision ferme de le licencier avait déjà été prise et que l'entretien n'était organisé que pour la forme sans aucun effet utile et sans réelle possibilité de faire renoncer l'employeur à son projet de licenciement.

Ainsi,

- La coupure de la connexion informatique à distance est une mesure de sécurité qui se conçoit dans un secteur aussi concurrentiel que le secteur bancaire surtout pour un poste à responsabilité comme celui occupé par monsieur G. M. qui lui donnait nécessairement accès à des informations sensibles et confidentielles. Elle est intervenue en l'espèce après que monsieur G. M. ait été convoqué à l'entretien pour le lendemain et après qu'il ait fait part qu'il ne se sentait pas bien, qu'il rentrait chez lui et avait introduit une demande d'absence pour incapacité de travail, soit à un moment où le contrat de travail était suspendu et ne nécessitait dès lors pas de disposer de l'ensemble des instruments de travail comme l'accès informatique à distance qui est le seul instrument de travail dont il est établi qu'il a été retiré la veille de l'entretien. Cette coupure n'apparaît pas dans ce contexte comme un signe suffisant de ce que la décision de le licencier était déjà prise avant l'entretien.
- La préparation de la lettre de licenciement et sa signature ne font pas preuve d'une décision ferme de licenciement déjà prise. Dans une grosse structure, il n'est pas anormal que l'employeur ait déjà préparé une lettre de rupture au cas où les arguments échangés lors de l'entretien ne devaient pas conduire l'employeur à renoncer à son projet de licencier le travailleur mais devaient au contraire le conduire à réaliser ce projet en décidant du licenciement. Dès lors que selon les explications données, monsieur V. (managing director de la sa Bnp Paribas Fortis) n'avait pas pu être présent à cette réunion, il a présigné la lettre de licenciement

comprenant une double signature et a mandaté madame D. pour décider de la suite à donner l'entretien et le cas échéant décider de concrétiser ou non le projet de licencier monsieur G. M. Cette interprétation peut se déduire des attestations conformes à l'article 961/2 du Code judiciaire de monsieur V. et de madame D., dont monsieur G. M. ne prouve pas le caractère mensonger ou contradictoire. Monsieur V. précise bien que le mandat donné à madame D. pour gérer la procédure relative au licenciement de monsieur G. M. comprenait celui de décider de la suite à donner sur base de l'entretien, ce qui comprend pour la Cour le fait de décider de ne pas licencier (ce que la signature préalable de la lettre de licenciement par monsieur V. est insuffisante à contredire). Son appartenance à la direction et sa position dans la hiérarchie ne peuvent dans les circonstances de l'espèce suffire à contredire la véracité de ses dires qui sont confirmées par madame D. et ne sont pas remis en cause par d'autres pièces.

- L'usage dans la lettre de préavis remise lors de l'entretien de la formule « nous vous confirmons » n'a rien de suspect puisque la remise de la lettre suit souvent une décision de licenciement annoncée verbalement juste avant, ce qui a été le cas en l'espèce.
- Le calcul de l'indemnité de congé dans la lettre de préavis, l'annonce du maintien des assurances-groupe et la préparation d'une offre de reclassement avant l'entretien (dont l'un des exemplaires remis fut signé par madame D. au cours de l'entretien) ne font pas davantage la preuve qu'une décision ferme de licenciement était déjà prise. Elle illustre simplement la bonne organisation de l'employeur qui anticipe le cas où l'entretien ne devait pas lui faire renoncer à son projet de licencier le travailleur mais l'amenait au contraire à réaliser ce projet.
- Monsieur G. M. qui a la charge de la preuve, ne démontre pas que l'entretien s'est résumé à l'exposition par la sa Bnp Paribas Fortis des motifs pour lesquels elle avait décidé de le licencier sans lui permettre de faire valoir ses moyens de défense sur les reproches adressés pour convaincre la sa Bnp Paribas Fortis de renoncer à son projet. Dès lors qu'il était accompagné d'un délégué syndical, il aurait pu déposer à titre de commencement de preuve une attestation de son délégué syndical au cas où l'entretien s'était résumé à ce qu'il prétend.

En conclusion, monsieur G. M. n'établit pas que la sa Bnp Paribas Fortis a méconnu la procédure prévue par l'article 2 §2 de la CCT du 2 juillet 2007 et ne justifie dès lors pas le bien-fondé de sa demande d'obtention d'une indemnité sur base de l'article 2 §3 de ladite CCT.

2. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Monsieur G. M. reproche à la sa Bnp Paribas Fortis d'avoir calculé l'indemnité compensatoire de préavis sans tenir compte pour le calcul de la rémunération à prendre en cours du 13ème mois auquel il avait droit.

La sa Bnp Paribas Fortis conteste ce chef de demande, estimant qu'elle a tenu compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis de l'avantage équivalent au 13^{ème} mois accordé.

Une CCT du 30 juin 1997 conclue au sein de la commission paritaire 310 a prévu l'octroi d'une gratification annuelle équivalente à un 13ème mois pour les employés.

Une CCT sectorielle du 30 août 2011 a autorisé de remplacer le 13ème mois par un avantage équivalent.

La CCT d'entreprise du 14 décembre 2011 relative à la garantie d'emploi a prévu en son article 5 la possibilité de remplacer la gratification annuelle par une partie mensuelle (3% de la rémunération de base fixe du mois concerné) et par des avantages dont question à l'article 3.6 §5 de la CCT conclue en remplacement de la CCT du 2 octobre 2007. La CCT du 14 décembre 2011 stipule à la page 6 au §2 que *« les parties signataires confirment que la combinaison de l'avantage dont question dans le présent article 5 §1 avec les avantages dont question à l'article 3.6 §5 de la CCT conclue en remplacement de la CCT du 2 octobre 2007, constitue un système qui « est conforme et équivalent à la CCT du 30 juin 1997 relative à la gratification annuelle, conclue au sein de la C.P. n°310, telle que modifié » par la CCT du 30 août 2011, compte-tenu des précisions ci-dessous »*.

Les pièces déposées par monsieur G. M. établissent qu'il recevait mensuellement une gratification de 3% (voir le montant de 155,48 euros mentionné sur la fiche de paie du mois de mai 2015 sous la rubrique « Gratif. Ann. / mois 3% ») qui paraît correspondre à ce qui est prévu à l'article 5 de la CCT du 14 décembre 2011.

La sa Bnp Paribas Fortis expose que monsieur G. M. a bénéficié en plus de cette gratification d'avantages attribués dans le compartiment variable individuel sous la forme d'un plan cafétaria qu'elle ne détaille pas et dont monsieur G. M. ne confirme pas l'octroi lors de l'instruction faite à l'audience.

La Cour estime utile d'ordonner la réouverture des débats pour permettre à la Sa Bnp Paribas Fortis de déposer l'article 3.6 §5 de la CCT conclue en remplacement de la CCT du 2 octobre 2007 tel que mentionné ci-avant ainsi que des preuves de ce que monsieur G. M. a bien bénéficié des avantages dont question à cet article 3.6 §5 et que ceux-ci sont compris dans la rémunération qui a été prise en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis. Ce n'est qu'ensuite que la Cour appréciera si monsieur G. M. a bénéficié d'un

avantage équivalent au 13^{ème} mois et si un complément d'indemnité compensatoire de préavis est ou non dû.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable ;

Le déclare d'ores et déjà non fondé en tant qu'il vise à réformer le jugement dont appel sur le refus de lui octroyer l'indemnité prévue par l'article 2 §3 de la CCT du 2 juillet 2007 ;

Déboute monsieur G. M. de sa demande d'obtention de l'indemnité prévue par l'article 2 §3 de la CCT du 2 juillet 2007 ;

Réserver à statuer sur le fondement de l'appel principal et de l'appel incident en tant qu'il concerne la demande d'indemnité complémentaire de préavis ;

Ordonne la réouverture des débats à l'audience publique du **22 septembre 2021 à 13h30** pour les motifs exposés ci-avant ;

Fixe pour ce faire les délais de conclusions dans lesquels les parties remettront à la Cour leurs conclusions et nouvelles pièces éventuelles et se les communiqueront entre elles :

- la partie intimée enverra ses conclusions principales et nouvelles pièces éventuelles à la partie appelante et les remettra au greffe au plus tard le **29 janvier 2021**;
- la partie appelante enverra ses conclusions principales et nouvelles pièces éventuelles à la partie intimée et les remettra au greffe au plus tard le **30 mars 2021**;
- la partie intimée enverra conclusions additionnelles éventuelles à la partie appelante et les remettra au greffe au plus tard le **30 avril 2021** ;
- la partie appelante enverra ses conclusions additionnelles et de synthèse éventuelles à la partie intimée et les remettra au greffe au plus tard le **31 mai 2021**
- la partie intimée enverra ses conclusions de synthèse éventuelles à la partie appelante et les remettra au greffe au plus tard le **30 juin 2021**;

Réserve les dépens.

Ainsi arrêté par :

P. KALLAI, conseiller,
B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur,
O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY, O. VALENTIN, B. CHARPENTIER, P.KALLAI,

Monsieur B. CHARPENTIER, conseiller social au titre d'employeur, qui était présent lors des débats et qui a participé au délibéré de la cause est dans l'impossibilité de signer.
Conformément à l'article 785 du Code judiciaire, l'arrêt est signé par Monsieur P. KALLAI, conseiller, et Monsieur O. VALENTIN, conseiller social au titre d'employé,

J. ALTRUY

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 25 novembre 2020, où étaient présents :

P. KALLAI, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué

J. ALTRUY,

P. KALLAI,