Numéro du répertoire
2021 /
Date du prononcé
11 janvier 2021
Numéro du rôle
2018/AB/662
Décision dont appel
17/2885/A

Expédition

Délivrée à

le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

sixième chambre

Arrêt

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

LA S.A. COFELY SERVICES, inscrite à la B.C.E. sous le numéro 0402.947.797, dont le siège social est établi à 1000 BRUXELLES, boulevard Simon Bolivar 34,
partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,

représentée par Maître HENRY Corentin loco Maître LENAERTS Henri-François, avocat à 1160 BRUXELLES ;

contre

Monsieur C. M.,

partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,

représenté par Maître VINCKE Séverine, avocat à 1050 BRUXELLES.

* * *

I. INDICATIONS DE PROCEDURE

1. La S.A. COFELY SERVICES a interjeté appel le 24 juillet 2018 d'un jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 4 mai 2018.

2. Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 19 septembre 2018, prise à la demande conjointe des parties.

3. Monsieur C. M. a déposé des conclusions le 7 janvier 2019 et le 9 mai 2019 et son dossier de pièces le 30 octobre 2020.

La S.A. COFELY SERVICES a déposé ses conclusions le 5 avril 2019 et le 8 octobre 2019 et son dossier de pièces le 11 octobre 2020.

Les parties ont marqué leur accord pour le dépôt des conclusions tardives, ayant précisé avoir réaménagé entre elles le calendrier fixé par l'ordonnance précitée.

4. Les parties ont plaidé à l'audience publique du 9 novembre 2020 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

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

II. FAITS

6. Les faits utiles à l'examen de la contestation soumise à la Cour peuvent être décrits comme suit, d'après les conclusions et les pièces déposées par les parties et les précisions apportées au cours des débats.

7. Monsieur C. M. est entré au service de la S.A. COFELY SERVICES le 1er août 1996 dans les liens d'un contrat de travail d'ouvrier conclu pour une durée indéterminée, en qualité d'ouvrier d'entretien général.

8. Après avoir été affecté pendant des années sur des chantiers spécifiques, Monsieur C. M. se voit affecter en 2014 à une équipe transversale de maintenance, chargée de venir en renfort sur différents chantiers en fonction des besoins.

9. A partir du 1er janvier 2015, Monsieur C. M. bénéficie d'un congé parental à concurrence d'1/5ème temps, censé prendre fin le 30 août 2016.

10. Le 17 mai 2016, Monsieur C. M. introduit une demande de mobilité en vue d'être transféré sur le chantier SIBELGA, à l'intervention du responsable de celui-ci.

Il adressera par ailleurs un rappel de cette demande de mobilité dès le 31 mai suivant.

11. Le 22 août 2016, la S.A. COFELY SERVICES notifie à Monsieur C. M. la rupture de son contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 26 semaines.

Le C4 fait état d'une « réorganisation » au titre de « motif précis du chômage », de même que d'un préavis de 97 jours et 12 semaines.

12. Le 14 novembre 2016, le conseil de Monsieur C. M. adresse à la S.A. COFELY SERVICES un courrier invitant notamment celle-ci à s'acquitter d'un complément d'indemnité compensatoire de préavis tenant compte d'une rémunération à temps plein et des avantages rémunératoires dont Monsieur C. M. bénéficiait en plus de son salaire, à lui communiquer le décompte de la prime de fin d'année et du bonus sur résultat figurant sur son décompte de sortie, à lui communiquer les documents attestant de la réorganisation invoquée, à justifier le licenciement de Monsieur C. M. alors que celui-ci bénéficiait d'une protection du fait de son congé parental et à lui faire parvenir sa médaille pour ses 20 ans de services.

13. A la suite de ce courrier, la S.A. COFELY SERVICES s'acquitte d'une indemnité complémentaire de préavis.

Elle apporte en outre certaines précisions concernant les modalités de calcul de l'indemnité de préavis, de la prime de fin d'année et du bonus sur résultats et précise ce qui suit, au titre de motivation du licenciement, aux termes d'un courrier officiel adressé le 24 janvier 2017 par son conseil au conseil de Monsieur C. M. :

« *1*
Le licenciement de votre client est, comme cela lui a été expliqué et comme ceci est mentionné sur le formulaire C4, justifié par une réorganisation au sein du service dans lequel il était occupé.

En ce qui concerne la réorganisation, celle-ci a entraîné le licenciement de plusieurs travailleurs dans ce [sic]. En effet, en février 2016, ce service occupait encore 9 personnes. L'équipe avait déjà été réduite à 6 personnes au moment de la rupture du contrat de travail de votre client, et ne compte actuellement plus que 4 travailleurs. En quelques mois, le service a donc vu son personnel diminuer de moitié.

2
En ce qui concerne la protection contre le licenciement d'un travailleur en congé parental, il échet de constater que l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 dispose que « l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour pour motif suffisant *». Est considéré comme un motif suffisant le motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la réduction des prestations dans le cadre du congé parental.*

La jurisprudence estime que des raisons d'ordre économique, liées par exemple à une restructuration de l'entreprise, à une perte de clientèle, à une baisse du chiffre d'affaires, d'ordre technique ou en lien avec le comportement du travailleur peuvent constituer un motif suffisant.

En l'espèce, la réorganisation opérée au sein de la société est fondée sur des considérations économiques et constitue le seul motif justifiant la décision de notre cliente de mettre un terme au contrat de travail de votre client. Celle-ci est donc totalement étrangère à la réduction des prestations de votre client dans le cadre de son congé parental ».

Aux termes de ce même courrier, le conseil de la S.A. COFELY SERVICES oppose enfin une fin de non-recevoir à la demande de Monsieur C. M. concernant la médaille de 20 ans de services, motivée par le fait qu'il n'était plus au service de la société lors de la période d'octroi des médailles.

14. Le conseil de Monsieur C. M. formule encore certaines demandes de précisions par courrier du 13 février 2017, aux termes duquel il fait également valoir ce qui suit concernant la motivation du licenciement avancée par le conseil de la S.A. COFELY SERVICES :

« *Les explications données sont particulièrement vagues et [ne] sont étayées par aucune pièce ou document.*

Vous comprendrez que ladite réponse n'est donc absolument pas satisfaisante pour mon client ».

15. Le 29 mars 2017, Monsieur C. M. prend l'initiative d'introduire la présente procédure devant le tribunal du travail francophone de Bruxelles.

III. LA PROCEDURE DEVANT LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

1. Les demandes de Monsieur C. M.

16. Monsieur C. M. demandait au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A. COFELY SERVICES à lui payer les montants suivants :

- 6.038,45 € provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,
- 1,00 € provisionnel à titre de prime de fin d'année 2016 complémentaire,
- 21,00 € provisionnels à titre de bonus de résultats,
- 20.561,82 € provisionnels à titre d'indemnité correspondant à la rémunération de 6 mois sur base de la loi du 22 janvier 1985 (à titre principal),
- 13.444,28 € provisionnels à titre d'indemnité correspondant à la rémunération de 17 semaines sur base de l'article 9 de la C.C.T. n° 109 (à titre subsidiaire),
- 1.581,68 € provisionnels à titre d'indemnité correspondant à la rémunération de 2 semaines sur base de l'article 7 de la C.C.T. n° 109,

- 935,00 € provisionnels à titre d'indemnité correspondant à la valeur des chèques-cadeaux et à titre de prime d'ancienneté à l'occasion des 10ème, 15ème et 20ème années d'ancienneté,
- 225,00 € à titre d'éco-chèque pour 2016 (*prorata temporis*).

Il demandait également au tribunal de condamner la S.A. COFELY SERVICES à fournir des pièces/informations afin de lui permettre de chiffrer entièrement sa demande, et à lui remettre la médaille pour ses 20 ans de services auprès d'elle.

Il demandait enfin au Tribunal de condamner la S.A. COFELY SERVICES au paiement des dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, et de déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution ni cantonnement.

2. Le jugement dont appel

17. Par jugement contradictoire et interlocutoire du 4 mai 2018, le tribunal du travail francophone de Bruxelles a déclaré les demandes de Monsieur C. M. partiellement recevables et partiellement fondées, dans les termes suivants :

« *Condamne la SA COFELY à payer, sous déduction des retenues légales :*

- *un montant provisionnel de 6.038,45 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire ;*
- *un montant provisionnel de 1,00 € à titre de prime de fin d'année 2016 complémentaire ;*
- *un montant provisionnel de 14,14 € à titre de bonus de résultats ;*
- *un montant provisionnel de 20.561,82 € à titre d'indemnité correspondant à la rémunération de 6 mois sur base de la loi du 22/01/1985 ;*
- *un montant de 70 € nets à titre d'indemnité correspondant à la valeur des chèques-cadeaux ;*
- *un montant de 133 € net à titre d'éco-chèques pour 2016.*

Vu l'octroi de montants provisionnels, ordonne la réouverture des débats[1] *;*

[…] ;

[1] Pour permettre à Monsieur C.M. de calculer le montant qu'il estime lui rester dû au titre de prime de fin d'année 2016 complémentaire et le cas échéant à la S.A. COFELY SERVICES de fournir des explications complémentaires.

Réserve à statuer sur le montant définitif des sommes accordées à titre provisionnel ainsi que sur les dépens. »

IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES A LA COUR

1. L'appel principal et les demandes de la S.A. COFELY SERVICES

18. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, la S.A. COFELY SERVICES demande ce qui suit à la Cour :

« *A titre principal :*

- *de déclarer [son] appel recevable et fondé ;*

- *en conséquence, de réformer le jugement dont appel dans la mesure postulée […] ;*

- *émendant et faisant ce que le Premier juge eut dû faire, de déclarer non fondées les demandes originaires de Monsieur C. M. visant à [sa] condamnation au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire, d'une prime de fin d'année pour 2016, d'une indemnité de protection contre le licenciement liée au congé parental, une indemnité correspondant à) la valeur des chèques-cadeaux et des éco-chèques pour 2016*

- *confirmer le jugement* a quo *pour le surplus et prendre acte des renonciations de Monsieur C. M. quant aux demandes de condamnation de Cofely Services à une amende civile forfaitaire, sur pied de la C.C.T. n° 109, et à la délivrance d'une médaille ;*

- *de condamner Monsieur C. M. aux dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure.*

A titre subsidiaire :

- *de compenser les dépens*

- *de dire pour droit qu'il n'y a pas lieu de réduire l'indemnité de procédure dans l'hypothèse où Monsieur C. M. y serait condamné.* »

2. L'appel incident et les demandes de Monsieur C. M.

19. Aux termes du dispositif de ses dernières conclusions d'appel, Monsieur C. M. demande pour sa part ce qui suit à la Cour :

« *De déclarer l'appel principal de l'appelante recevable, mais non fondé ;*

De déclarer l'appel incident du concluant recevable et fondé ;

En ordre principal :

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 6.526,96 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 85,14 € bruts à titre de prime de fin d'année 2016 complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 14,14 € bruts à titre de bonus de résultats complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 20.966,70 € bruts à titre d'indemnité sur base de la loi du 22/01/1985, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 70,00 € nets à titre d'indemnité correspondant à la valeur des chèques-cadeaux et à titre de primes d'ancienneté à l'occasion des 10ième, 15ième et 20ième années d'ancienneté, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 133,00 € nets à titre d'indemnité pour les éco-chèques de 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement des dépens des deux instances, en ce compris une indemnité de procédure de 2.400,00 € en première instance et une indemnité de procédure de 2.400,00 € en appel.

En ordre subsidiaire :

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 6.526,96 € bruts à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 85,14 € bruts à titre de prime de fin d'année 2016 complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 14,14 € bruts à titre de bonus de résultats complémentaire, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 13.708,97 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 70,00 € nets à titre d'indemnité correspondant à la valeur des chèques-cadeaux et à titre de primes d'ancienneté à l'occasion des 10ième, 15ième et 20ième années d'ancienneté, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement d'un montant de 133,00 € nets à titre d'indemnité pour les éco-chèques de 2016, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires ;

De condamner l'appelante au paiement des dépens des deux instances, en ce compris une indemnité de procédure de 2.400,00 € en première instance et une indemnité de procédure de 2.400,00 € en appel.

<u>En ordre infiniment subsidiaire</u> :

Si le concluant est condamné au paiement d'une indemnité de procédure à l'appelante, quod non*, de réduire le montant de l'indemnité de procédure au montant minimum en application de l'article 1022 du Code judiciaire.* »

V. <u>RECEVABILITE DES APPELS</u>

20. L'appel principal a été introduit dans les formes légales.

Le délai légal d'appel a également été respecté, le dossier ne révélant pas que le jugement a été signifié.

L'appel principal est donc recevable.

21. L'appel incident a été formé dans les premières conclusions déposées par Monsieur C. M. après l'appel principal formé à son encontre par la S.A. COFELY SERVICES.

L'appel incident est donc également recevable.

VI. EXAMEN DES CONTESTATIONS PAR LA COUR

1. Quant aux différents compléments et avantages postulés par Monsieur C. M.

a. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

(i) Position des parties

22. Les parties s'accordent sur le fait que l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle Monsieur C. M. peut prétendre doit correspondre à un délai de préavis de 97 jours et 12 semaines et qu'elle doit être évaluée en tenant compte d'une rémunération reconstituée à 100 %, bien qu'il ne travaillait qu'à 80 % du fait de son congé parental.

23. Les parties s'accordent également sur la prise en compte des éléments rémunératoires suivants pour l'évaluation de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur C. M. :

- salaire annuel de base (montant originairement proposé par la S.A. COFELY SERVICES et contesté par Monsieur C. M. mais retenu par le jugement entrepris et finalement accepté par Monsieur C. M. dans le cadre du présent appel) :	35.630,40 €
- prime de fin d'année (*idem*) :	2.968,01 €
- assurance hospitalisation :	210,00 €
- assurance de groupe (*idem*) :	712,60 €
- quote-part patronale dans les chèques-repas :	1.365,21 €
- éco-chèques :	250,00 €
soit une rémunération annuelle de référence de :	41.136,22 €

24. Les parties restent cependant en désaccord sur la prise en compte des deux éléments suivants :

- d'une part, l'avantage allégué par Monsieur C. M. en termes d'usage privé du GSM mis à sa disposition, qu'il évalue à 20,00 € par mois, soit 240,00 € par an, avantage qui n'a pas été retenu par le jugement dont appel, ce dont Monsieur C. M. lui fait grief ;

- et d'autre part, les primes pour travaux insalubres, en hauteur et dangereux perçues par Monsieur C. M., dont la prise en compte est revendiquée par celui-ci au titre de rémunération variable des douze derniers mois à concurrence d'un montant de 557,16 €, primes qui ont été admises à concurrence de ce montant par le jugement dont appel, ce dont la S.A. COFELY SERVICES lui fait grief.

(ii) Dispositions et principes applicables

25. Selon le 2ème alinéa de l'article 39, § 1er de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, « *l'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat* ».

Doivent ainsi et notamment également être pris en considération pour le calcul de l'indemnité de congé, « *les avantages particuliers auxquels le travailleur a droit à côté de la rémunération en cours, en contrepartie du travail qu'il a effectué en exécution du contrat de travail* »[2].

Le 3ème alinéa de l'article 39, § 1er de la loi précitée précise en outre que « *lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs* ».

(iii) *Quant à l'usage du GSM*

26. Monsieur C. M. prétend que le budget de 20,00 € financé par la S.A. COFELY SERVICES dont il disposait pour l'usage GSM mis à sa disposition dans le cadre de l'exécution de son contrat lui servait uniquement à des appels privés, dans la mesure où les appels à ses collègues étaient gratuits et où il n'avait pas de contacts téléphoniques avec des fournisseurs ou des clients.

Il fait par ailleurs valoir qu'il a essentiellement utilisé ce budget pour appeler sa compagne et un ami, comme en attesteraient les relevés d'appels téléphoniques qu'il produit à son dossier.

27. La S.A. COFELY SERVICES conteste ces affirmations en faisant valoir que ni ce GSM ni *a fortiori* ce budget n'étaient destinés à être utilisés à des fins privées, la disposition d'un GSM et la prise en charge des frais de communications à concurrence d'un certain montant forfaitaire n'étant prévue en son sein que lorsque l'activité professionnelle du travailleur le justifie, ce qui était le cas dans le chef de Monsieur C. M.

Elle observe par ailleurs qu'il ressort des relevés d'appels téléphoniques produits par Monsieur C. M. que celui-ci passait également de nombreux appels sur d'autres numéros que ceux de sa compagne ou de son ami, et que la plupart des appels figurant sur ces relevés ont été passés durant ses heures de travail, ce qui laisse supposer qu'il s'agissait d'appels professionnels.

[2] Cass. 24 février 2014, J.T.T. 2014, p. 277.

28. La Cour observe pour sa part que Monsieur C. M. – à qui incombe pourtant la charge de la preuve en sa qualité de demandeur – ne produit à son dossier aucune pièce de nature à établir de manière probante qu'il pouvait utiliser le GSM mis à sa disposition à des fins privées et/ou que le budget de 20,00 € qui était financé par la S.A. COFELY SERVICES était destiné à cet usage et ce, alors même qu'il ne conteste pas comme tel que ce GSM fut mis à sa disposition pour les besoins de l'exécution de son contrat.

Monsieur C. M. ne produit non plus aucune pièce de nature à établir que l'usage privé dont il se prévaut était connu ni *a fortiori* accepté par la S.A. COFELY SERVICES.

29. La Cour juge en conséquence que c'est à bon droit que le tribunal n'a pas retenu ce poste dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur C. M.

(iv) Quant à la rémunération variable

30. La S.A. COFELY SERVICES conteste la prise en compte, au titre de rémunération variable, des primes pour travaux insalubres, en hauteur et dangereux dont Monsieur C. M. a bénéficié au cours des douze derniers mois, au motif que ces primes ne présenteraient pas le caractère de régularité requis en doctrine et en jurisprudence pour être reprises dans le calcul de la rémunération annuelle brute de référence, puisqu'elles n'étaient accordées que dans des circonstances exceptionnelles.

31. La Cour observe pour sa part ce qui suit :

- d'une part, que la S.A. COFELY SERVICES ne conteste pas comme tel que ces primes constituaient la contrepartie du travail accompli par Monsieur C. M. en exécution de son contrat,

- d'autre part, que ces primes dépendaient exclusivement des conditions matérielles dans lesquelles celui-ci était amené à effectuer ses prestations,

- et enfin, qu'elles présentaient, quoiqu'en dise la S.A. COFELY SERVICES, une certaine régularité, puisque Monsieur C. M. en bénéficia pendant non moins de huit mois durant les douze mois qui précédèrent la rupture de son contrat.

32. La Cour juge en conséquence que c'est à bon droit que le tribunal a retenu ces primes dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur C. M., à concurrence d'un montant annuel de 557, 16 €.

(v) En conclusion, quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

33. La rémunération annuelle de référence à prendre en compte pour l'évaluation de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur C. M. s'élève ainsi à la somme totale de 41.693,38 € (41.136,22 €[3] + 557,16 €).

C'est donc à bon droit que le tribunal a fait droit à ce premier chef de la demande originaire de Monsieur C. M. à concurrence d'un montant brut de 6.038,45 € selon le décompte figurant en 7ème et 8ème pages du jugement dont appel, décompte auquel la Cour se rallie pleinement à défaut de toute autre contestation formulée par les parties à son propos.

34. Le jugement dont appel peut donc être confirmé sur ce premier point, sous la seule réserve que le montant précité de 6.038,45 € sera alloué à Monsieur C. M. à titre définitif et non provisionnel dès lors que tous les éléments de contestations qui opposaient les parties ont été vidés.

b. <u>La prime de fin d'année 2016 complémentaire</u>

35. Les parties sont également en désaccord sur la base de calcul de la prime de fin d'année due à Monsieur C. M. pour l'année 2016 en application de la convention collective de travail relative à la prime de fin d'année F.F.E. / R.T.D. conclue le 27 juin 2007 au sein de la commission paritaire n° 149.01 dont ressortit la S.A. COFELY SERVICES :

- selon Monsieur C. M., la base de calcul de cette prime s'élèverait à 22.188,24 €, en ce compris les indemnités qu'il a perçues au titre d'heures de formation, de congé familial pour raison impérieuses, d'heures de réunion trimestrielle et de congé d'ancienneté, pour un montant total de 1.540,78 € bruts,

- tandis que selon la S.A. COFELY SERVICES, la base de calcul de cette indemnité se limiterait à 21.166,18 €, les indemnités précitées n'étant pas assimilées ni assimilables à de la rémunération selon l'article 5 de la C.C.T. en question.

36. Selon l'article 4 de la C.C.T. précitée, la prime de fin d'année est fixée à 8,33 % du salaire annuel brut.

L'article 5 précise par ailleurs ce qui suit concernant la base de calcul de cette prime :

« *§ 1*

[3] Cf. ci-avant, sous le point 23. du présent arrêt.

Le salaire annuel brut est majoré du salaire normal journalier correspondant aux journées d'absences assimilées à des journées de travail effectif à concurrence de 150 journées par an et pour autant que le bénéficiaire ait, dans l'année de référence, fourni des prestations de travail d'au moins six mois.

§ 2

Par journées assimilées, on entend les journées d'interruption de travail résultant d'une maladie, d'un accident du travail, d'un repos d'accouchement, de congé de paternité ou d'adoption, d'un chômage temporaire, de service militaire ou de congé palliatif ».

37. La Cour estime que selon ces dispositions, le salaire de référence est le salaire payé en contrepartie des journées de travail effectif, majoré du salaire correspondant aux journées d'absences assimilées à de telles journées énumérées par le § 2 de l'article 5, dans la limite des 150 jours édictée par le § 1.

Aucun élément objectif ne permet de considérer que l'énumération figurant sous le § 2 de l'article 5 de la C.C.T. considérée ne serait qu'indicative et pourrait, voire devrait en conséquence, être complétée par la prise en compte d'autres journées d'absence alors qu'elles ne font l'objet d'aucune assimilation expresse.

S'agissant d'une dérogation à une notion de base qui renvoie aux seules journées de travail effectif, les assimilations considérées ne peuvent au contraire que faire l'objet d'une application stricte, voire restrictive.

Il n'y a donc pas lieu de majorer le salaire de base de Monsieur C. M. du salaire correspondant aux absences qu'il invoque, dès lors qu'il ne s'agit pas d'absences assimilées à des journées de travail effectif selon le § 2 de l'article 5 de la C.C.T. considérée.

38. Il résulte de ce qui précède que ce deuxième chef de la demande originaire de Monsieur C. M. est non fondé.

Par conséquent, le jugement entrepris sera réformé en ce qu'il a alloué à Monsieur C. M. un montant provisionnel de 1,00 € à ce titre et rouvert les débats pour permettre aux parties de discuter plus avant du montant restant dû à Monsieur C. M., et celui-ci sera débouté de ce chef de sa demande.

c. Le bonus de résultats complémentaire

39. Lors de l'audience de plaidoirie, il a été constaté que la S.A. COFELY SERVICES, qui n'avait pas conclu sur ce point, ne formulait en réalité plus aucune contestation sur ce chef de la demande originaire de Monsieur C. M.

Monsieur C. M. n'a pas non plus relevé appel du jugement en ce qu'il ne lui a alloué qu'un montant provisionnel de 14,14 € à ce titre.

40. Le jugement dont appel peut donc être confirmé quant à ce, si ce n'est que le montant de 14,14 € qui a été alloué à ce titre à Monsieur C. M. lui sera alloué par la Cour à titre définitif et non pas provisionnel, à défaut de tout élément de contestation restant à vider à ce propos.

d. L'indemnité correspondant aux chèques-cadeaux et à la prime d'ancienneté à l'occasion des 10ème, 15ème et 20ème années d'ancienneté

41. Monsieur C. M. prétend qu'un montant net de 70,00 € lui resterait dû à ce titre, correspondant aux chèques-cadeaux auxquels il avait droit pour 2011 et 2012 et que la S.A. COFELY SERVICES ne prouverait pas lui avoir octroyés.

42. La S.A. COFELY SERVICES prétend avoir remis ces chèques-cadeaux en son temps à Monsieur C. M., en mains propres.

43. La Cour observe que la S.A. COFELY SERVICES, qui ne conteste pas que Monsieur C. M. avait droit à des chèques-cadeaux de 35,00 € par an, ne prouve pas qu'elle a effectivement remis ces chèques à Monsieur C. M. en 2011 et 2012, alors même que la charge de la preuve de lui en incombe.

Aucune mention de ces chèques ne figure du reste sur les comptes individuels se rapportant à ces deux années, alors que les comptes individuels des années suivantes en font mention.

44. Dans ces conditions, la Cour estime que c'est à bon droit que le tribunal a condamné la S.A. COFELY SERVICES à payer à Monsieur C. M. la somme nette de 70,00 € à titre d'indemnité correspondant aux chèques-cadeaux 2011 et 2012.

Le jugement dont appel peut donc également être confirmé sur ce point.

e. L'indemnité pour les éco-chèques 2016

45. Selon Monsieur C. M., le montant des éco-chèques auxquels il avait droit en 2016 au prorata des prestations effectuées durant la période de référence applicable, s'élevait à 180,00 € (250,00 € x 80 % x 45/50).

Tenant compte du montant de 47,00 € qui lui a été payé à ce titre à la suite de la rupture de son contrat de travail, il prétend qu'un montant de 133,00 € lui resterait dû par la S.A. COFELY SERVICES.

46. La S.A. COFELY SERVICES prétend quant à elle que compte tenu du montant de 250,00 € qui lui avait déjà été payé à ce titre en mai 2016, le montant qui restait dû à Monsieur C. M. au moment de la rupture de son contrat ne s'élevait qu'à 47,00 €.

Ce montant lui ayant été payé, plus aucun montant ne lui resterait donc dû au titre d'éco-chèques 2016.

47. Il apparaît qu'au-delà de leur désaccord sur le montant restant dû à Monsieur C. M. au titre d'éco-chèques 2016, les parties ne s'accordent en réalité pas sur la période de référence à prendre en considération à cet effet.

Ainsi :

- selon Monsieur C. M., cette période se situerait entre le 1er octobre 2015 et le 30 septembre 2016,

- tandis que selon la S.A. COFELY SERVICES, cette période de référence se situerait entre le 1er juillet 2016 et le 30 juin 2017.

48. La Cour observe pour sa part ce qui suit :

- si, certes, les comptes individuels produits par la S.A. COFELY SERVICES mentionnent chaque année, dont en 2016, la délivrance d'éco-chèques d'une valeur de 250,00 € durant le mois de mai,

- elle ne précise cependant pas la source de la règle selon laquelle les éco-chèques qui sont ainsi délivrés chaque année au mois de mai sont évalués en tenant compte d'une période de référence se situant entre le 1er juillet et le 30 juin,

- et ce alors même que Monsieur C. M. invoque et produit la C.C.T. du 25 juin 2014 conclue au sein de la sous-commission paritaire des électriciens (soit la C.P. n° 149.01 dont ressortit effectivement la S.A. COFELY SERVICES) concernant les éco-chèques, dont l'article 4 précise que « *la période de référence s'étend du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours* », le paiement des éco-chèques étant censé intervenir le 15 novembre de chaque année,

- et que la S.A. COFELY SERVICES demeure en défaut de prouver que la somme de 250,00 € qu'elle a attribuée à Monsieur C. M. en mai 2016 au titre d'éco-chèques était imputable en tout ou en partie sur le montant qui lui était dû à ce titre en 2016 en vertu de la C.C.T. précitée.

49. Au vu des éléments qui précèdent, la Cour estime que la S.A. COFELY SERVICES demeure en défaut de prouver comme il se doit qu'elle a délivré à Monsieur C. M. tous les éco-chèques auxquels il avait droit pour la période du 1er octobre 2015 au 30 septembre 2016, au prorata de ses prestations effective durant cette période.

C'est donc à bon droit que le tribunal l'a condamnée à s'acquitter du solde de 133,00 € qui lui est encore réclamé à ce titre par Monsieur C. M.

50. Le jugement dont appel sera dont également confirmé sur ce point.

f. <u>La médaille</u>

51. Le jugement dont appel a débouté Monsieur C. M. de sa demande de ce chef et la S.A. COFELY SERVICES en demande la confirmation sur ce point.

52. Aux termes de ses conclusions d'appel, Monsieur C. M. précise pour sa part qu'il ne formule aucune demande sur ce point en appel.

53. La Cour constate ainsi qu'elle n'est saisie d'aucun appel quant à ce chef de la demande originaire de Monsieur C. M.

Elle ne l'examinera donc pas plus avant.

2. Quant à l'indemnité de protection contre le licenciement liée au congé parental

a. Position et moyens des parties

54. La S.A. COFELY SERVICES persiste à contester que Monsieur C. M. puisse prétendre à cette indemnité de protection, en faisant essentiellement valoir les éléments suivants à l'appui de sa contestation :

- qu'au début de l'année 2016, elle a mis en place une réorganisation au sein de l'équipe transversale de maintenance, au sein de laquelle Monsieur C. M. était occupé et ce, en réduisant le personnel de cette équipe de 10 à 6 travailleurs entre avril 2016 et avril 2017,

- et que si elle elle a, dans ce contexte de réorganisation, choisi de rompre le contrat de Monsieur C. M., c'est sur une base objective, en raison de l'attitude générale de ce dernier qui ne correspondait plus à ses attentes, dans la mesure où il « *est apparu que Monsieur C. M. essayait systématiquement de trouver un motif pour ne pas travailler ou mettre son encadrement sous pression, et ne montrait en tout état de cause plus a même motivation à la tâche que ses collègues occupés dans le même service devant être réorganisé* ».

55. Monsieur C. M. conteste pour sa part les motifs ainsi invoqués par la S.A. COFELY SERVICES, lesquels ne seraient ni établis de manière probante alors que la S.A. COFELY SERVICES a la charge de la preuve, ni de nature à justifier son licenciement alors qu'il bénéficiait de la protection litigieuse.

Il fait en outre valoir qu'il n'a jamais reçu le moindre avertissement quant à la qualité de son travail ou à son attitude générale au travail.

b. En droit : dispositions et principes applicables

56. Un congé parental peut être pris en application de deux régimes distincts :

- soit dans le cadre de l'interruption de carrière ou de la réduction des prestations organisées par la loi de redressement contenant des dispositions sociales du 22 janvier 1985, en application de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle,

- soit en application de la convention collective de travail n° 64 instituant un droit au congé parental conclue le 29 avril 1997 au sein du Conseil national du Travail (ci-après « la C.C.T. n° 64 »).

57. Le travailleur qui exerce son droit au congé parental bénéficie d'une protection contre le licenciement dont les modalités sont identiques, quel que soit le régime dans le cadre duquel il exerce son droit.

Ainsi :

- l'article 101 de la loi du 22 janvier 1985 dispose ce qui suit :

« *Lorsque l'exécution du contrat de travail est suspendue en application des articles 100, alinéa 1er, et 100*bis *ou lorsque les prestations de travail sont réduites en application de l'article 102, § 1er et 102*bis*, l'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail, sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou pour motif suffisant.*

[…]

*Est suffisant le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension visée aux articles 100, alinéa 1er, et 100*bis *ou à la réduction visée aux articles 102, § 1er et 102*bis.

[…]

L'employeur qui, malgré les dispositions de l'alinéa 1er, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

[…] ».

- tandis que l'article 15 de la C.C.T. n° 64 est rédigé comme suit :

« § 1er. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour motif suffisant.

Par motif suffisant, il faut comprendre le motif qui a été reconnu tel par le juge et dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au congé parental.

[…]

§ 3. L'employeur qui, malgré les dispositions du § 1er du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ni motif suffisant, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

[…] ».

58. Ces dispositions ne contiennent aucune précision concernant la charge de la preuve de l'existence ou de l'inexistence de motifs suffisants susceptibles de justifier le licenciement nonobstant le congé parental.

Il n'en demeure cependant pas moins qu'elles sont, pour l'essentiels, identiques à l'article 20 de la C.C.T. n° 77*bis* instaurant un système de crédit-temps conclue le 19 décembre 2001 au sein du Conseil national du travail, à propos duquel la Cour de cassation a dit pour droit, dans un arrêt du 14 janvier 2008, « *qu'il appartient à l'employeur qui, au cours de la période d'interdiction de licencier […], a mis fin unilatéralement à l'occupation du travailleur […], de prouver […] qu'il a résilié le contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat du fait de l'exercice du droit au crédit-temps* »[4].

Il n'est donc plus contesté, depuis cet arrêt de la Cour de cassation, que l'employeur qui licencie un travailleur bénéficiant de la protection liée à un congé parental doit également prouver qu'il a mis fin au contrat de travail pour un motif grave ou pour un motif suffisant au sens des dispositions précitées[5].

c. <u>En fait : application de ces dispositions et principes en l'espèce</u>

59. La Cour constate que Monsieur C. M. fonde sa demande de ce chef sur la loi du 22 janvier 1985 alors que le tribunal l'a examinée sous l'angle de la C.C.T. n° 64.

Aucun élément figurant au dossier ne permet d'identifier avec un minimum de certitude en vertu de quel régime Monsieur C. M. a bénéficié en l'espèce d'un congé parental.

---

[4] Cass. 14 janvier 2008, S.07.0049.N.

[5] Voir notamment : C.T. Bruxelles, 11 septembre 2018, inédit, R.G. n° 2016/AB/53 ; C.T. Bruxelles, 1er décembre 2017, inédit, R.G. n° 2016/AB/891 ; C.T. Bruxelles, C.T. Liège, 18 décembre 2014, J.L.M.B. 2015, p. 671 ; C.T. Bruxelles, 25 avril 2014, R.G. n° 2012/AB/903, www.terralaboris.be ; C.T. Bruxelles, 18 mars 2014, www.terralaboris.be ; C.T. Bruxelles, 12 novembre 2012, J.T.T. 2013, p. 169 ; C.T. Bruxelles, 21 avril 2010, J.T.T. 2010, p. 314 ; C.T. Mons, 19 décembre 2008, C.D.S. 2010, p. 373.

Cette question demeure cependant sans incidence concrète, dans la mesure où la protection contre le licenciement applicable dans les deux régimes est identique et où il appartient tout au plus à la Cour, dans un cas comme dans l'autre, de vérifier si la S.A. COFELY SERVICES apporte la preuve d'un motif suffisant de licenciement de Monsieur C. M., dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental dont il bénéficiait.

60. A cet égard, la Cour estime tout d'abord que c'est à tort et en tout état de cause en vain que la S.A. COFELY SERVICES prétend justifier le licenciement de Monsieur C. M. par la réorganisation de l'équipe transversale de maintenance à laquelle il était affecté depuis 2014.

En effet :

- outre que la réalité de cette réorganisation ne ressort d'aucun élément objectif du dossier[6],

- et qu'il ne suffit évidemment pas d'invoquer une diminution du nombre de travailleurs affectés à une équipe sur une période donnée pour prétendre qu'elle aurait fait l'objet d'une réorganisation,

- l'existence d'une réorganisation ne suffit pas en elle-même à établir le motif pour lequel un travailleur en congé parental a été licencié : encore faut-il que l'employeur établisse l'existence d'un motif suffisant de licencier ce travailleur dans le cadre de la réorganisation invoquée, dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental dont il bénéficiait[7].

61. La Cour constate par ailleurs qu'alors qu'elle prétendait que cette prétendue réorganisation était « *fondée sur des considérations économiques* » aux termes du courrier qui fut adressé le 24 janvier 2017 par son conseil au conseil de Monsieur C. M., la S.A. COFELY SERVICES n'en dit plus mot et demeure ainsi en défaut de préciser la nature de ces considérations économiques et *a fortiori* d'en prouver la réalité dans le cadre de la présente procédure.

Ce constat renforce évidemment et pour autant que de besoin les doutes de la Cour quant à la réalité et à la pertinence de la réorganisation invoquée par la S.A. COFELY SERVICES à l'appui du licenciement de Monsieur C. M.

---

[6] La Cour constate ainsi que la S.A. COFELY SERVICES ne produit aucun document interne envisageant, décidant et/ou faisant même simplement état, *in tempore non suspecto*, de cette prétendue réorganisation, tel que des rapports d'analyse, des procès-verbaux de réunions, des communications aux personnes et/ou aux services concernés ou même de simples échanges informels d'e-mails qui feraient allusion aux discussions dont cette prétendue réorganisation aurait fait l'objet en son temps.

[7] Voir dans le même sens : C.T. Bruxelles, 21 avril 2010, précité.

62. La Cour estime enfin que c'est également tout aussi à tort et en vain que, dans le cadre de la présente procédure, la S.A. COFELY SERVICES prétend également justifier le licenciement de Monsieur C. M. par le fait que son attitude générale ne correspondait plus à ses attentes et qu'il n'était pas le collaborateur le plus enthousiaste et volontaire de l'équipe.

En effet :

- outre que les prétendus refus de travail et/ou « mises sous pression » que la S.A. COFELY SERVICES invoque à l'appui de cette affirmation sont contestés par Monsieur C. M. et ne sont établis par aucune pièce probante[8],

- qu'ils paraissent plus relever d'un procès d'intention voire d'une véritable pétition de principe que d'une quelconque réalité objective avérée[9],

- et que la S.A. COFELY SERVICES n'en a jamais fait état au titre de motif du licenciement de Monsieur C. M. avant que celui-ci ne prenne l'initiative d'introduire la présente procédure, allant même jusqu'à affirmer, le 24 janvier 2017 sous la plume de son conseil, que « *la réorganisation opérée au sein de la société est fondée sur des considérations économiques et constitue le seul motif justifiant [sa] décision de mettre un terme au contrat de travail de [Monsieur C. M.* »,

- force est de constater que le comportement de Monsieur C. M. n'a jamais donné lieu au moindre avertissement en 20 ans de service, ni *a fortiori* depuis son affectation dans l'équipe transversale, ni même à la suite des prétendus comportements négatifs qui lui sont ainsi imputés *a posteriori* par la S.A. COFELY SERVICES.

63. La seule chose qui paraît certaine en l'espèce, c'est que Monsieur C. M. ne bénéficiait plus de la confiance ni *a fortiori* du soutien de son chef de secteur[10].

---

[8] La Cour observe à cet égard que la pièce n° 25 de son dossier à laquelle la S.A. COFELY SERVICES se réfère le plus souvent à ce propos est une attestation établie le 12 septembre 2017, soit *a posteriori*, par le chef de secteur dont dépendait Monsieur C. M., qui n'est elle-même étayée par aucun élément objectif probant susceptible d'être vérifié par la Cour.

[9] Il en va notamment ainsi de l'affirmation selon laquelle Monsieur C. M. se mettait systématiquement en congé de maladie quand son collègue avec lequel il faisait habituellement équipe était absent, alors que, d'une part, cette affirmation n'est étayée par aucun élément objectif et, d'autre part, que les certificats médicaux communiqués par Monsieur C. M. n'ont jamais fait l'objet d'aucun contrôle ; il en va de même pour ce qui concerne les préoccupations formulées par Monsieur C. M. concernant la présence d'amiante dans le métro, dont aucun élément objectif ne permet de douter de la sincérité même si elles s'avérèrent dénuées de fondement.

[10] Celui-là même qui a établi l'attestation sur laquelle repose la plus grande partie des reproches formulés par la S.A. COFELY SERVICES à Monsieur C. M. dans le cadre de la présente procédure.

La Cour n'est cependant pas en mesure d'identifier la cause de cette « désaffection », ni *a fortiori* de vérifier si elle était de nature à constituer un motif suffisant de licenciement, dont la nature et l'origine étaient étrangères au congé parental dont Monsieur C. M. bénéficiait encore à l'époque, et ce, alors même que celui-ci avait demandé son transfert dans une autre équipe dans laquelle il était manifestement attendu.

Le fait que Monsieur C. M. était en fin de congé parental (celui-ci était en effet censé prendre fin le 31 août 2016) n'y change rien, dès lors qu'il n'est pas contesté comme tel qu'il bénéficiait encore et toujours de la protection contre le licenciement du fait de ce congé parental au moment où il fut licencié et qu'il a été constaté ci-avant que la S.A. COFELY SERVICES demeurait en défaut de prouver que l'existence d'un motif de licenciement suffisant, dont la nature et l'origine sont étrangères au congé parental dont Monsieur C. M. bénéficiait ainsi toujours à l'époque.

64. Dans ces conditions, la Cour ne peut que confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a constaté que la S.A. COFELY SERVICES n'établissait pas que le licenciement de Monsieur C. M. est intervenu pour des motifs étrangers à la réduction de ses prestations du fait de l'exercice de son congé parental.

d. <u>En conclusion, quant à l'indemnité de protection contre le licenciement liée au congé parental</u>

65. Il résulte des considérations qui précèdent que c'est à bon droit que le tribunal a fait droit à ce chef de la demande originaire de Monsieur C. M.

Le jugement dont appel sera donc également confirmé sur ce point.

66. C'est à tort cependant que Monsieur C. M. postule à ce titre la condamnation de la S.A. COFELY SERVICES à lui payer un montant de 20.966,70 € bruts.

Tenant compte de la rémunération annuelle de référence dégagée ci-avant, sous le point 33. du présent arrêt, l'indemnité de protection revenant à Monsieur C. M. ne s'élève en effet qu'à la somme de 20.846,69 € (41.693,38 € x 6/12).

C'est donc à ce dernier montant que la S.A. COFELY SERVICES sera condamnée à titre définitif dans le cadre du présent appel, en lieu et place du montant de 20.561,82 € qui n'avait été alloué qu'à titre provisionnel à Monsieur C. M. par le tribunal.

3. Quant à l'indemnité de 2 semaines prévue par l'article 7 de la C.C.T. n° 109

67. Le jugement dont appel a débouté Monsieur C. M. de sa demande de ce chef et la S.A. COFELY SERVICES en demande la confirmation sur ce point.

68. Aux termes de ses conclusions d'appel, Monsieur C. M. précise pour sa part qu'il ne formule aucune demande sur ce point en appel.

69. La Cour constate ainsi qu'elle n'est saisie d'aucun appel quant à ce chef de la demande originaire de Monsieur C. M.

Elle ne l'examinera donc pas plus avant.

4. Quant à l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

70. Cette demande n'a jamais été formulée qu'à titre subsidiaire par Monsieur C. M., dans l'hypothèse où il ne serait pas fait droit à sa demande tendant au paiement d'une indemnité de protection contre le licenciement liée à son congé parental.

71. La Cour ayant fait droit à cette dernière demande ci-avant, il ne lui appartient pas de se prononcer sur la demande subsidiaire.

Elle ne l'examinera donc pas plus avant.

5. Quant aux intérêts légaux et judiciaires

72. Le jugement dont appel ne s'est pas prononcé sur cette demande originaire de Monsieur C. M., qu'il formulait complémentairement à chacune de ses demandes principales.

Monsieur C. M. la réitère dans le cadre de son appel incident.

73. Cette demande n'a jamais fait l'objet d'aucune contestation de la part de la S.A. COFELY SERVICES.

Il y a donc lieu d'y faire droit dans le cadre du présent appel.

6. Quant aux dépens

74. Selon le 1er alinéa de l'article 1017 du Code judiciaire, « *tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé […]* ».

Le dernier alinéa de cet article précise cependant que « *les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, [notamment] si les parties succombent respectivement sur quelque chef* ».

75. Le juge dispose à cet égard d'un pouvoir d'appréciation discrétionnaire[11].

76. En l'espèce, les deux parties ont chacune succombé dans leur demande et défense respectives, à tout le moins en partie.

La S.A. COFELY SERVICES a cependant le plus largement succombé, notamment en ce qu'elle a succombé dans sa contestation de l'indemnité de protection, comme dans sa contestation de la plupart des autres chefs de demande originaire de Monsieur C. M., lequel a finalement obtenu gain de cause à concurrence de plus de 90 % du montant total de ses demandes.

La Cour décide donc de compenser les dépens en condamnant la S.A. COFELY SERVICES à 90 % des dépens des deux instances, liquidés par Monsieur C. M. à 2.400,00 € à titre d'indemnité de procédure par instance, soit à la somme totale de 4.320,00 € correspondant à 90 % des indemnités de procédure revenant à Monsieur C. M. dans les deux instances, et de lui délaisser la charge de ses propres dépens.

VII. DECISION DE LA COUR – DISPOSITIF DE L'ARRÊT

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après avoir entendu les parties,

1. Quant à l'appel principal de la S.A. COFELY SERVICES :

Déclare cet appel recevable mais non fondé, sauf en ce qui concerne la prime de fin d'année 2016 complémentaire ;

---

[11] Voir notamment à ce propos : G. de Leval et consorts, Droit judiciaire – Tome 2, Manuel de procédure civile, Larcier 2015, n° 12.124.

2. <u>Quant à l'appel indicent de Monsieur C. M. :</u>

Déclare cet appel recevable mais non fondé, sauf en ce qu'il tend à lui allouer des montants définitifs et des intérêts légaux et judiciaires sur les montants qui lui ont été alloués ;

En conséquence, confirme le jugement entrepris, sauf en ce qu'il condamne la S.A. COFELY SERVICES à payer à Monsieur C. M. une prime de fin d'année 2016 complémentaire et des montants provisionnels à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à titre de bonus de résultats et à titre d'indemnité de protection correspondant à 6 mois sur base de la loi du 22 janvier 1985 ;

Statuant à nouveau et à titre définitif sur ces demandes originaires de Monsieur C. M. :

- **déboute Monsieur C. M. de sa demande originaire tendant à la condamnation de la S.A. COFELY SERVICES au paiement d'une prime de fin d'année 2016 complémentaire,**

- **et condamne celle-ci à payer à Monsieur C. M. les montants définitifs suivants, sous déduction des retenues légales :**

  - **6.038,45 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire,**
  - **14,14 € à titre de bonus de résultats,**
  - **20.846,69 € à titre d'indemnité de protection liée au congé parental ;**

Condamne également la S.A. COFELY SERVICES à payer à Monsieur C. M. les intérêts légaux et judiciaires sur chacun des montants qui lui ont été alloués ;

Et compensant les dépens, condamne la S.A. COFELY SERVICES à 90 % des dépens des deux instances, liquidés par la Cour à la somme totale de 4.320,00 € correspondant à 90 % des indemnités de procédure revenant à Monsieur C. M. dans les deux instances, et lui délaisse la charge de ses propres dépens.

*** * ***

Ainsi arrêté par :

A. THEUNISSEN, *juge délégué (voir : ordonnance du Premier Président f.f. de la Cour du travail de Bruxelles du 27.8.2020),
O. WILLOCX, conseiller social au titre d'employeur,
V. PIRLOT, conseiller social au titre d'ouvrier,
Assistés de A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS, V. PIRLOT, O. WILLOCX, A. THEUNISSEN*,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 6ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 14 décembre 2020, où étaient présents :

A. THEUNISSEN, * juge délégué (voir : ordonnance du Premier Président f.f. de la Cour du travail de Bruxelles du 27.8.2020),
A. LEMMENS, greffier

A. LEMMENS, A. THEUNISSEN,