Copie
Délivrée à: me.
art. 792 C.J.
Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire **2023 / 1206**	Délivrée à le € JGR
Date du prononcé **03 mai 2023**	
Numéro du rôle **2021/AB/147**	
Décision dont appel **19/3012/A**	

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00003274775-0001-0034-01-01-1

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif
Notification par pli simple (art. 792, al. 1, C.J.)

La DEUTSCHE BANK AG,
Entreprise de droit allemand, ayant son siège à Taunusanlage 12 Frankfurt am Main, en Allemagne et dont la succursale belge est située à 1000 BRUXELLES, Avenue Marnix 13-15, et inscrite à la BCE sous le n° 0418.371.094,
partie appelante au principal, partie intimée sur incident,
représentée par Me

contre

Madame G
domiciliée à
partie intimée au principal, partie appelante sur incident,
comparaissant en personne et assistée par Maître

☆

☆ ☆

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

Vu l'appel interjeté par la Deutsche Bank Ag (ci-après désigné par la Deutsche Bank) contre le jugement contradictoire prononcé le 11 décembre 2020 par la 1ère chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 19/3012/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la cour du travail le 22 février 2021 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 5 avril 2023.

I. RECEVABILITE DE L'APPEL.

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux. Il ne résulte pas des pièces déposées que la signification des jugements est intervenue.

L'appel est partant recevable.

Il en va de même de l'appel incident.

II. LE JUGEMENT DONT APPEL.

Les demandes formées en 1ère instance par madame G avaient pour objet de condamner la Deutsche Bank à lui payer les montants suivants :

- 211,48 euros bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 28.700,00 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 correspondant à 17 semaines de rémunération ou, à titre subsidiaire, de dommages et intérêts équivalents pour abus de droit ;
- 21.947,06 euros à titre d'indemnité de protection du secteur bancaire ;
- 1 euro provisionnel à titre de bonus pour les années 2018 et 2019 ;

Le tout, à majorer des intérêts moratoires au taux légal sur le brut depuis le 18 janvier 2019, date du congé puis des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête introductive d'instance.

Elle sollicitait également la condamnation de la Deutsche Bank aux entiers dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et liquidée à la somme de 3.250 euros (montant de base).

Par jugement du 11 décembre 2020, le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de madame G partiellement fondées ;

Condamne la Deutsche Bank A.G. à payer à madame G les montants suivants :

-21.947,06 € à titre d'indemnité de protection prévue dans le secteur bancaire ;

-1,00 € provisionnel, à titre de bonus pour l'année 2018 ;

Réserve à statuer sur le montant définitif ;

Précise que ces sommes sont à majorer des intérêts sur le brut à dater du 18.01.2019 ;

Déboute madame G et la Deutsche Bank AG du surplus de leurs demandes ;

Ordonne la compensation des dépens, chaque partie restant tenue des siens ;

Précise que madame G reste donc tenue à la somme de 20 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ;

Constate que le présent jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours, mais sans exclure la possibilité d'un cantonnement ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal formé par la Deutsche Bank a pour objet :

A titre principal :
- dire pour droit que les demandes de madame G sont, si recevables, non fondées ;
- condamner madame G aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris aux deux indemnités de procédure liquidées à 6.250 euros, montant de base.

A titre subsidiaire :

La Deutsche Bank sollicite de la cour qu'elle dise pour droit :

- que les indemnités postulées par madame G ne sont pas cumulables en droit ;
- que, le cas échéant, le montant à verser au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable doit être limité à 3 semaines de rémunération, soit 4.891,62 euros bruts ;
- que, le cas échéant, le montant à verser au titre d'indemnité de protection du secteur bancaire doit être limité à 15.333,54 euros bruts ;
- que le cas échéant, les montants dus doivent être compensés avec le montant de 653,91 euros perçu en trop par madame G ;
- Que les dépens soient compensés au pro rata des montants accordés.

A titre infiniment subsidiaire :

La Deutsche Bank sollicite de la cour qu'elle dise pour droit que, le cas échéant, le montant à verser au titre d'indemnité de protection du secteur bancaire doit être limité à 20.021,49 euros bruts.

Madame B (G) sollicite la confirmation du jugement en ce qu'il condamne la Deutsche Bank à payer à madame G une indemnité de protection du secteur bancaire et 1 euro provisionnel à titre de bonus pour l'année 2018, demande que la Deutsche Bank soit invitée à chiffrer correctement le bonus pour l'année 2018 et à

réserver à statuer pour le surplus.

L'appel incident formé par madame G a pour objet réformer le jugement dont appel et :

°condamner la Deutsche Bank à payer à madame G les sommes suivantes :
- 211,48 euros bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 28.700,00 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 équivalente à 17 semaines de rémunération ou, à titre subsidiaire, à titre de dommages et intérêts pour abus de droit ;
Le tout, à majorer des intérêts moratoires ou compensatoires au taux légal sur le brut depuis le 18 janvier 2019, date du congé, puis des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête introductive d'instance.
- 1 euro provisionnel à titre de prorata de bonus pour l'année 2019.

°ordonner la réouverture des débats pour permettre à la Deutsche Bank de produire les documents permettant de chiffrer correctement le bonus pour l'année 2019 ;

°condamner la Deutsche Bank aux entiers dépens des deux instances, en ce compris aux deux indemnités de procédure liquidées, chacune, à la somme de 3.250 euros (montant de base), soit 6.500 euros au total.

Madame B (6) demande à titre subsidiaire de :

°condamner la Deutsche Bank à lui payer :

- 20.771,48 euros bruts à titre d'indemnité de protection du secteur bancaire, si la cour devait considérer que le salaire courant à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité n'inclut pas le double pécule de vacances ;
- 211,48 euros bruts, à titre d'indemnité complémentaire de préavis ;
- 28.700,00 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT n° 109 correspondant à 17 semaines de rémunération ou, à titre subsidiaire, à titre de dommages et intérêts équivalents pour abus de droit ;
Le tout, à majorer des intérêts moratoires ou compensatoires au taux légal sur le brut depuis le 18 janvier 2019, date du congé puis des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête introductive d'instance.
- 1 euro provisionnel à titre de prorata de bonus pour l'année 2018 ;
- 1 euro provisionnel à titre de prorata de bonus pour l'année 2019 ;

°ordonner la réouverture des débats pour permettre à la Deutsche Bank de produire les documents permettant de chiffrer correctement les bonus pour les années 2018 et 2019 ;

°condamner la Deutsche Bank aux entiers dépens des deux instances, en ce compris aux indemnités de procédure des deux instances, liquidées chacune à la somme de 3.250,00 euros (montant de base), soit 6.500,00 euros au total.

Madame B (h) demande à titre plus subsidiaire de compenser les dépens et à titre infiniment subsidiaire de condamner madame B (h) à l'indemnité de procédure de chaque instance liquidée à son montant minimal de 1.300 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

Madame G , née le 1982, a été engagée par la Deutsche Bank dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 4 avril 2014 pour travailler en qualité d'employé à partir du 1er juillet 2014. Cet engagement a été précédé d'un contact avec un chasseur de tête qui lui a proposé un emploi auprès de la Deutsche Bank, ce qui a conduit madame G à démissionner de son travail auprès de son employeur de l'époque, la société Puilaetco Dewaay Private Bankers chez qui elle travaillait depuis mars 2011.

La rémunération mensuelle fixe prévue dans le contrat de travail était alors fixée à 4.500 euros bruts.

Une convention de mise à disposition d'un véhicule de catégorie 8 « pour autant qu'il n'y ait pas d'autres véhicules disponibles dans le parking de la Bank » a été conclue le 4 avril 2014. Elle prévoyait qu'une somme de 119,98 euros serait retenue chaque mois sur le salaire de l'employé à titre de quote-part forfaitaire pour l'utilisation privée du véhicule, étant entendu que la Deutsche Bank se réservait le droit d'ajuster le forfait payé par l'employé si le coût réel de la voiture ou le régime fiscal devait être modifié.

Les parties s'accordent à l'audience pour considérer que madame G a travaillé en qualité de « segment officer ». Au début de l'année 2017, elle s'est vue conférer le titre d'assistante « vice president », ce dont plusieurs collègues l'ont félicité.

En date du 17 janvier 2019, monsieur . S , supérieur hiérarchique de madame G au sein de la Deutsche Bank, a adressé le mail suivant à madame G à 18h34 :

« Je te convie à un entretien HR demain, vendredi 18 janvier à 9h – salle Henry Ford au 5ème étage. Je t'informe que tu peux, si tu le souhaites, être accompagnée d'un membre employé de la délégation syndicale et opter pour son assistance ».

Par mail en réponse du même jour, madame G a précisé ce qui suit :

« , *est ce que tu peux me donner l'objet de cet entretien. Est-ce que je suis licenciée ? Que se passe t-il ? Je suis très inquiète. Qu'ai-je fait de mal ? D'avance merci pour ta réponse* ».

En date du 18 janvier 2019, madame G a eu un entretien avec monsieur S et madame D responsable au sein du service des ressources humaines, au cours duquel elle s'est vue informer de son licenciement moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à 15 semaines de rémunération et s'est vue remettre une lettre en ce sens.

Par lettre du 7 juin 2019, le conseil de madame G a réclamé à la Deutsche Bank le paiement d'une indemnité complémentaire de préavis, d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, d'une indemnité de protection pour non-respect de la CCT du 2 juillet 2007 au sein de la commission mixte sur les Banques contenant des dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire, des bonus 2018 et 2019 et d'une somme de 382,50 euros nets retenue illégalement sur sa rémunération.

Par lettre en réponse du 21 juin 2019, la Deutsche Bank a contesté l'ensemble des demandes de madame G

En date du 19 juillet 2019, madame G a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal du travail francophone de Bruxelles.

V. DISCUSSION.

1. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Madame G sollicite l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire.

Les postes sur lesquels les parties sont en désaccord sont :

1° L'avantage lié à l'usage privé du véhicule de société.

Madame G évalue la valeur de l'usage privé illimité (carte carburant comprise) du véhicule de société mis à disposition à 500 euros par mois tandis que la Deutsche Bank évalue cet avantage à 400 euros par mois.

Madame G bénéficiait d'un véhicule Bmw modèle « 2 Active Tourer diesel 218d » (appartenant à la catégorie des monospace compact premium au même titre qu'une Mercedes classe B) jusqu'au début du mois de janvier 2019, moment à partir duquel elle a pu désormais utiliser un véhicule de classe supérieur Mercedes modèle « C220d » (relevant de la catégorie des berlines premium au même titre qu'une Bmw série 3 ou Audi A4) dont la date de première mise en circulation était le 17 novembre 2017.

Même sans avoir égard à l'argumentation développée par madame G en rapport avec la fonction d'assistante « vice president » ouvrant en principe droit à une catégorie de véhicule 8 à 10, la Deutsche Bank admet que madame G pouvait utiliser ce véhicule de catégorie supérieure jusqu'à la fin du leasing. Le leasing auto étant contracté au sein de la Deutsche Bank pour une période comprise entre 36 et 48 mois (selon le choix initial du collaborateur comme le met en évidence l'article 3 du document intitulé « guidelines pour la demande d'une voiture de société – Belgique), madame G aurait en principe pu utiliser ce véhicule Mercedes au minimum jusqu'en novembre 2020. Il ne s'agissait donc pas d'une mise à disposition très limitée dans le temps comme par exemple le temps de réparer le véhicule habituellement mis à disposition ou dans l'attente de la livraison d'un nouveau véhicule de leasing.

Dans ces conditions, il est logique que la valeur de l'usage privé soit déterminée en tenant compte de la catégorie de véhicule auquel appartient ce véhicule Mercedes que madame G pouvait au moment de la notification de son licenciement utiliser sans limite pour ses kilomètres privés et avec une carte carburant associée.

Le montant de 500 euros proposé par madame G constitue une évaluation très raisonnable de l'avantage privé qu'elle retirait de pareil véhicule et de la carte carburant (même en tenant compte de la contribution forfaitaire pour l'usage privé du véhicule déduite de sa rémunération).

Il sera dès lors tenu compte de cette valeur de 500 euros.

2° L'indemnité mensuelle de 132 euros à titre de frais de représentation

Madame G fait valoir que le montant mensuel de 132 euros versé à titre de frais de représentation constitue de la rémunération déguisée.

La cour constate que madame G a été informée par la Deutsche Bank que ce remboursement de frais était destiné à couvrir :

- des frais d'inscription à des organisations professionnelles ou de participation à des manifestations d'organisations, dont l'objet a un lien direct ou indirect avec son activité professionnelle ;

- des petits cadeaux de circonstance aux relations d'affaires (fleurs, etc.) ;
- des frais liés à des réceptions à domicile ou à des manifestations externes (culturelles, sportives, etc.) en présence de relations d'affaires, bénéficiant à la Bank ;
- des frais de pourboires et de vestiaires ; des frais de relations d'affaires internes (activités détente avec les collaborateurs, cadeaux de circonstances (mariage, naissance, etc.) ;
- utilisation, chauffage, électricité, entretien d'un local privé utilisé à des fins professionnelles (bureau), ainsi que les frais de petit matériel de bureau, connexion ADSL et PC ;
- des frais de parking de courte durée et autres petits frais de voiture (car wash, produits d'entretien, etc.) ainsi que les petits frais de route et de voyage ;
- des frais de passeport et de renouvellement de passeport ;
- des frais de taxi pour le trajet entre le domicile et les lieux de réceptions ;
- d'une manière générale, tous les petits frais d'une valeur inférieure à 2,48 EUR.

Elle ne démontre pas que dans le cadre de sa fonction, elle n'était pas amenée à devoir exposer tout ou partie de ces frais, dont notamment les frais liés à l'usage d'un bureau à domicile.

La circonstance que cette indemnité lui était également versée pendant les vacances est insuffisante à transformer cette indemnité de frais en rémunération déguisée.

D'une part, madame G fut informée comme ses collègues que *« par souci de simplification administrative, le forfait mensuel est versé 12 fois par an »*.

D'autre part, le Spf Finances a admis que cette indemnité octroyée à son personnel constitue un remboursement de dépenses propres à l'employeur ne faisant pas partie de la rémunération imposable, et ce pour une période de 5 ans à partir du 1er janvier 2018.

En conclusion, madame G n'établit d'aucune manière que cette indemnité constitue de la rémunération déguisée.

Il n'en sera dès lors pas tenu compte pour le calcul de son indemnité compensatoire de préavis.

3° L'usage privé du gsm mis à disposition

Madame G invoque que la mise à disposition d'un téléphone à des fins privées et d'un abonnement téléphonique à des fins privées peut être évaluée à 25 euros par mois alors que la Deutsche Bank se basant sur les instructions de l'Onss et du fisc pour l'année 2018, a fixé cet avantage à 84 euros par an (soit 7 euros par mois).

Madame G ne donne aucune précision sur le type de téléphone mis à disposition, sa fourchette de prix et sa durée d'amortissement.

Cela étant, compte-tenu du prix d'un abonnement mensuel de base pour un gsm et du prix d'achat d'un gsm de base dont madame G faisait l'économie, la cour estime que la valeur de l'usage privé du téléphone peut être fixé à un montant de 25 euros par mois.

Sans tenir compte des 3 postes évoqués ci-avant, les parties s'accordent sur la rémunération suivante :
-rémunération fixe, prime de fin d'année et double pécule de vacances : 5.111.18 euros x 13,92 euros = 71.147,63 euros
-rémunération variable durant les 12 derniers mois : 1.629 euros
-pécule de vacances sur la rémunération variable : 1.629 euros x 15,67 % = 255,26 euros
-prime sectorielle : 148.74 euros
-écochèques : 250 euros
-contribution patronale dans les titres-repas : 6,91 euros x 231 jours = 1.596,21 euros
-contribution patronale assurance-groupe : 979,80 euros
-contribution patronale assurance hospitalisation : 791,52 euros
-complément aux allocations familiales : 16,87 euros x 12 x 2 = 404,88 euros
-fonds de pension : 2.701,19 euros
Total : 79.904,23 euros.

En y ajoutant la valeur pour l'usage privé du véhicule de société (6.000 euros sur une base annuelle) et pour l'usage privé du téléphone portable (300 euros sur une base annuelle), la rémunération annuelle à prendre en compte s'élève à 86.204,23 euros.

Compte-tenu du délai préavis non contesté de 15 semaines, madame G avait droit à une indemnité compensatoire de préavis de 24.866,60 euros (86.204,23 euros / 52 x 15), dont à déduire la somme de 1.000 euros pour le maintien du véhicule de société sans la carte essence dont elle a bénéficié durant une période de deux mois et demi, ce qui lui donnait droit à un montant de 23.866,60 euros brut.

La Deutsche Bank lui ayant versé un montant de 24.112,05 euros, madame G ne justifie pas sa demande d'obtention d'une indemnité complémentaire de préavis.

La Deutsche Bank sollicite que la somme versée en trop (en l'occurrence 245,45 euros) vienne en déduction des éventuelles indemnités dues à madame G , ce que la cour admet.

2. L'indemnité de protection du secteur bancaire

Les principes.

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 à l'origine 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 toutes autres indemnités de protection, légales ou conventionnelles ».

L'article 2 §2 de la CCT du 2 juillet 2007 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 ».

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.

L'article 2 §3 de la CCT du 2 juillet 2007 tel que modifié, prévoit désormais le droit à une indemnité dont le montant dépend de l'ancienneté acquise.

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, ...

Comme relevé à juste titre par la cour du travail de Bruxelles (C.T. Bruxelles,25 novembre 2020, R.G. n°2018/AB/220, inédit) :

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 à juste titre 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.

Le travailleur qui demande l'indemnité de protection prévue par le CCT du 2 juillet 2007, a, en l'absence d'indication contraire dans la CCT et 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.

S'agissant du champ d'application de la CCT du 2 juillet 2007, l'article 2 §4 de cette CCT tel que modifié par la convention collective de travail du 9 octobre 2009 en matière d'emploi, de formation et de politique salariale pour 2009 et 2010 (voir ci-après les modifications en caractère gras), dispose :

« 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 ***(sauf si le tribunal juge ultérieurement qu'il ne s'agissait pas d'un motif grave).***
Elles ne sont pas davantage d'application aux membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire.

Enfin, elles ne sont pas d'application dans les entreprises où des procédures au moins équivalentes à celles prévues aux § 2 et §3 existent déjà ».

La CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire, conclue en exécution de l'article 5 de la CCT du 2 juillet 2007, est d'application pour les employeurs et les travailleurs relevant de la compétence de la Commission paritaire pour les banques et son champ d'application est identique à celui visé par :

-la CCT du 23 septembre 1976 relatives aux conditions de travail et de rémunération du personnel de cadre.

-la CCT du 17 février 1977 fixant les conditions de travail et de rémunération (article 1er).

L'article 2 dispose en son alinéa 1er que *« les rémunérations mensuelles minimum applicables aux membres du personnel visés à l'article 1er sont fixées selon le barème d'expérience repris dans la présente convention ».*

Figure en annexe de cette CCT les barèmes d'expérience, soit pour les ouvriers 4 catégories (1 à 4), pour les employés 4 catégories (1 à 4) et pour les cadres 3 catégories (I, II et III)). Les barèmes augmentent en fonction de l'expérience professionnelle.

En vertu de l'article 9, *« les partenaires sociaux s'engagent à donner la priorité absolue, et ce au plus tard pour le 31 octobre 2008 :*

- *à examiner les diverses dispositions sectorielles conventionnelles existantes concernant le système de rémunération*
- *à décider dans quelle mesure celles-ci doivent être maintenues, modifiées ou supprimées ».*

En janvier 2009 (la date précise n'étant pas mentionnée dans la pièce déposée), une CCT d'entreprise a été conclue au sein de la Deutsche Bank en vigueur au 1er janvier 2009, prévoyant en son annexe 2 des barèmes-maison liés à l'expérience de 1 à 4 pour les employés et de 5 à 7 pour les cadres.

Application.

Madame G revendique une indemnité de protection du secteur bancaire sur base de la CCT du 2 juillet 2007 portant des dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire.
La Deutsche Bank invoque que madame G faisait partie de la catégorie de salaire 8 selon les catégories de salaires au sein de Deutsche Bank, ce qui ressort de ses fiches

de paie mais que les barèmes ne s'appliquent au sein de Deutsche Bank que jusqu'à la catégorie 7, en manière telle qu'elle n'est pas barémisée, ce qui a pour conséquence qu'elle est exclue du champ d'application de la CCT du 2 juillet 2007.

La Deutsche Bank a précisé lors de l'instruction faite à l'audience qu'outre les catégories de salaires 1 à 7 prévues par la CCT d'entreprise conclue en janvier 2009, il existait en son sein les catégories de salaires 8 à 14 en renvoyant à la pièce 26 de son dossier. Cette pièce reprend en page 2 un tableau applicable aux niveaux de salaires 8 à 14 auxquelles sont attachées des indemnités mensuelles forfaitaires admises par l'Onss, dont pour la catégorie 8 un montant de 135 euros par mois.

Les fiches de paie de madame G mentionnent qu'elle relève de la catégorie n°8 proméritant en janvier 2019 un salaire mensuel de base de 5.111,18 euros.

La cour estime que la Deutsche Bank démontre à suffisance que madame G relève d'une catégorie de fonction sortant des barèmes d'expérience fixées dans la CCT du 3 juillet 2008 (ou dans la CCT d'entreprise de janvier 2009), en manière telle qu'elle est exclue du champ d'application de la CCT du 2 juillet 2007 par application des dispositions de l'article 2 §4 alinéa 2.

Madame G soutient que l'article 2 §4 alinéa 2 de la CCT du 2 juillet 2007 en excluant de son champ d'application les membres du personnel qui n'entrent pas dans le champ d'application de la CCT du 3 juillet 2008 relative au système de rémunération dans le secteur bancaire, constitue une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution que la cour doit sanctionner en refusant de l'appliquer et ce sur base de l'article 159 de la Constitution.

La prétendue discrimination serait liée à un critère non protégé par une loi spécifique comme par exemple la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation que la cour de céans approuve, « *la règle de l'égalité des Belges devant la loi, contenue dans l'article 10 de la Constitution, et celle de la non-discrimination dans la jouissance des droits et libertés qui leur sont reconnus, contenue dans l'article 11 de la Constitution, implique que tous ceux qui se trouvent dans la même situation soient traités de la même manière mais n'excluent pas qu'une distinction soit faite entre différentes catégories de personnes pour autant que le critère de distinction soit susceptible de justification objective et raisonnable ; l'existence d'une telle justification doit s'apprécier par rapport au but et aux effets de la mesure prise ; le principe d'égalité est également violé lorsqu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé* » (Cass.,12 décembre 2016, R.G. S.14.0104.F ; Cass.,8 février 2018,R.G. n°

C.15.0538.N,www.juportal.be).

La cour considère qu'il faut être particulièrement prudent avant de conclure à l'existence d'une discrimination dans une convention collective de travail quel que soit le niveau où elle est conclue et ce encore davantage si le motif de discrimination n'est pas celui protégé par une loi spécifique. Une convention collective de travail est en effet le fruit d'un accord négocié entre partenaires sociaux qui vise à obtenir un équilibre entre les droits et obligations des travailleurs et employeurs et qui transcende dès lors les intérêts individuels des travailleurs qui profitent de l'équilibre trouvé.

Cela a été déjà mis en évidence par la Cour de justice de l'Union européenne alors qu'elle était saisie d'un moyen lié à une discrimination liée à l'âge (CJUE,6 décembre 2012, Affaire n° C-152/11) :

Elle a notamment rappelé que « *les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux au niveau national disposent d'une large marge d'appréciation dans le choix non seulement de la poursuite d'un objectif déterminé en matière de politique sociale et de l'emploi, mais également dans la définition des mesures susceptibles de le réaliser (voir, en ce sens, arrêt du 5 juillet 2012, Hörnfeldt, C-141/11, non encore publié au Recueil, point 32)* » et a considéré « *s'agissant du caractère approprié des dispositions en cause du PPS et du PSC, (...) que la réduction du montant de l'indemnité de licenciement octroyée aux travailleurs qui, à la date de leur licenciement, bénéficient d'une couverture économique n'apparaît pas déraisonnable au regard de la finalité de tels plans sociaux, consistant à apporter une protection plus importante aux travailleurs pour lesquels la transition vers un nouvel emploi s'avère délicate en raison de leurs moyens financiers limités* ».

Elle a de même énoncé que la disposition litigieuse « *est le fruit d'un accord négocié entre les représentants des employés et ceux des employeurs qui ont ainsi exercé leur droit de négociation collective reconnu en tant que droit fondamental* » et que « *le fait de laisser ainsi aux partenaires sociaux le soin de définir un équilibre entre leurs intérêts respectifs offre une flexibilité non négligeable, chacune des parties pouvant, le cas échéant, dénoncer l'accord (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2010, Rosenbladt, C-45/09, Rec. p. I-9391, point 67)* ».

En l'espèce, la Deutsche Bank fait valoir que l'exclusion des travailleurs non barémisés de la procédure sectorielle ne constitue pas une discrimination, étant donné que la volonté des partenaires sociaux d'exclure ces travailleurs s'explique par la spécificité de ces travailleurs par rapport aux autres travailleurs, dès lors qu'ils bénéficient d'une rémunération systématiquement plus importante que les travailleurs barémisés et qu'ils sont des travailleurs hautement qualifiés disposant de compétences supplémentaires par rapport aux travailleurs barémisés.

Madame G invoque qu'il ne s'agit pas d'une raison objective et valable justifiant de l'exclure d'une procédure préalable à toute décision de licenciement étant donné que sa rémunération mensuelle située en catégorie 8 ne présente pas de différence majeure avec celle d'un cadre appartenant à la catégorie 7 du barème.

Madame G ne donne aucune indication à la cour du niveau de rémunération des travailleurs relevant de la catégorie 7 du barème.

La cour constate sur base des pièces déposées qu'en 2009, un cadre relevant du barème d'expérience 3 (CCT du 3 juillet 2008) ou barème -maison 7 (CCT d'entreprise de janvier 2009) proméritait avec 10 années d'expérience un salaire mensuel de 2.800,37 euros (CCT du 3 juillet 2008) ou de 2.892,15 euros (CCT d'entreprise de janvier 2009).

Même en tenant compte d'une indexation de ces montants, le niveau de rémunération de madame G (ne pouvant revendiquer plus de 10 années d'expérience professionnelle au moment de son engagement, même en y incluant ses années de diplôme) est bien plus élevé (tant au moment de la conclusion du contrat : il est alors de 4.500 euros brut mensuel) qu'au jour de son licenciement (5.111,18 euros). A son niveau de salaire s'attache par ailleurs un certain niveau de formation qui lui permet plus facilement de retrouver du travail. La fiche (« job description ») déposée au dossier de la Deutsche Bank met en évidence que la fonction de segment officer exercée dans les faits par madame G requiert un certain niveau de formation et d'expériences professionnelles.

La cour estime que le motif avancé par la Deutsche Bank pour justifier que les travailleurs relevant des niveaux de salaires 8 et suivants (auxquelles s'attachent un niveau de formation leur permettant de trouver plus facilement un emploi) et n'étant pas des travailleurs barémisés au sens de la CCT du 3 juillet 2008, soient exclus de la CCT du 2 juillet 2007, constitue un critère objectif et raisonnable, de telle manière qu'il ne constitue pas une discrimination contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, madame G ne justifie pas sa demande d'indemnité sur base de la CCT du 2 juillet 2007 qui ne lui est pas applicable.

3. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

Les principes.

Seront énoncés ci-après les normes et principes applicables et l'interprétation qu'en donne la jurisprudence et que partage la cour de céans.

Dans son rapport préalable, la CCT n°109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement expose que :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail. Pour les autres protections contre le licenciement (par exemple la protection de la maternité), les indemnités ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnisation octroyée pour un licenciement manifestement déraisonnable. La présente convention collective de travail ne touche donc bien entendu pas aux protections existantes contre le licenciement qui sont prévues dans des législations spécifiques ».

Ce principe est consacré par l'article 2 §3 de la CCT n°109 qui dispose :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ».

L'article 8 de la convention collective de travail n°109 inscrit dans le chapitre IV définit le licenciement manifestement déraisonnable comme *« le licenciement d'un travailleur engagé pour une durée indéterminée, qui se base sur des motifs qui n'ont aucun lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable ».*

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :

« Le contrôle du caractère déraisonnable du licenciement ne porte pas sur les circonstances du licenciement. Il porte sur la question de savoir si les motifs ont ou non un lien avec l'aptitude ou la conduite du travailleur ou s'ils sont fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service et si la décision n'aurait jamais été prise par un employeur normal et raisonnable.
En outre, l'exercice du droit de licencier de l'employeur est contrôlé à la lumière de ce que serait l'exercice de ce droit par un employeur normal et raisonnable. Il s'agit d'une compétence d'appréciation à la marge, étant donné que l'employeur est, dans une large mesure, libre de décider de ce qui est raisonnable : il faut respecter les différentes alternatives de gestion qu'un employeur normal et raisonnable pourrait envisager.

Il s'agit donc d'un contrôle marginal. Seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il

dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge. Ce dernier élément est également dicté par l'impossibilité pratique de contrôler la gestion de l'employeur autrement qu'à la marge ».

Une lecture littérale du texte de l'article 8 de la convention collective de travail n°109 devrait conduire à considérer qu'un licenciement qui se base sur des motifs qui ont un lien avec la conduite du travailleur, son aptitude ou est fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise n'est pas manifestement déraisonnable sans qu'il faille vérifier en outre si ce licenciement n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Une telle lecture reviendrait à redonner vie à l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation développée en matière de licenciement abusif qui ne laissait aucun pouvoir d'appréciation aux juridictions du fond puisqu'il suffisait par exemple que le licenciement ait lieu pour un motif lié à la conduite même non fautive du travailleur pour que le licenciement ne soit pas abusif (voir notamment Cass., 6 juin 1994, R.G.C.930131.F, www.juportal.be ; Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, obs. C. Wantiez, p. 407). Seul serait alors sanctionné le licenciement pour un motif autre que ceux énoncés dans le texte mais que n'aurait jamais décidé un employeur normal et raisonnable. Les hypothèses visées seraient dès lors très rares. Rentrerait par exemple dans cette définition le licenciement « représailles » à une revendication légitime du travailleur.

Une autre lecture plus conforme à la volonté des partenaires sociaux doit être donnée de la notion de licenciement manifestement déraisonnable.

En effet, la Cour de cassation a effectué un revirement de sa jurisprudence précitée en matière de licenciement abusif en considérant par un arrêt du 22 novembre 2010 que le licenciement pour un motif en rapport avec la conduite du travailleur est abusif lorsque ce motif est manifestement déraisonnable (voir Cass., 22 novembre 2010, J.T.T., 2011, p. 3).

En reprenant le concept de licenciement « manifestement déraisonnable » et en intégrant dans sa définition l'ancienne définition donnée par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978, les partenaires sociaux se sont manifestement inspirés de cette jurisprudence de la Cour de cassation, en ajoutant toutefois la notion d'employeur normal et raisonnable.
L'interprétation à donner de l'article 8 de la convention collective de travail est dès lors que le licenciement manifestement déraisonnable est soit celui qui a lieu pour des motifs qui n'ont aucun lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui ne sont pas fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, soit celui qui a lieu pour des motifs qui ont un lien avec la conduite ou l'aptitude du travailleur ou qui sont fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise mais dans pareils cas qui n'aurait jamais été décidé par un employeur normal et raisonnable. Cette

interprétation revient à considérer que le « et » apparaissant dans la définition doit se comprendre comme un « ou ».

Cette interprétation faite, il n'en reste pas moins que comme l'ont précisé les partenaires sociaux dans leur commentaire de l'article 8, « *seul le caractère manifestement déraisonnable du licenciement peut être contrôlé, et non l'opportunité de la gestion de l'employeur (c'est-à-dire son choix entre les différentes alternatives de gestion raisonnables dont il dispose). L'ajout du mot " manifestement " à la notion de " déraisonnable " vise précisément à souligner la liberté d'action de l'employeur et le contrôle à la marge* ».

Même sous l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation en matière de licenciement abusif ouvrier, il fut décidé que « *l'appréciation de la légitimité du motif de licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service n'autorisait pas le juge à substituer à ceux de l'employeur ses propres critères d'organisation de ce fonctionnement* » (Cass.,16 février 2015, J.T.T.,2015, p. 196).

Lorsque les nécessités du fonctionnement de l'entreprise sont invoquées, le juge n'exerce qu'un contrôle marginal sur le caractère nécessaire du licenciement au regard du fonctionnement de l'entreprise. Il doit cependant vérifier si les faits invoqués sont établis, s'il existe lien entre ces faits et le fonctionnement de l'entreprise et s'il existe un lien causal entre ces faits et le licenciement.

L'article 9 de la convention précitée dispose :

« §1. En cas de licenciement manifestement déraisonnable, l'employeur est redevable d'une indemnisation au travailleur.
§ 2. L'indemnisation qui est octroyée au travailleur correspond au minimum à trois semaines de rémunération et au maximum à 17 semaines de rémunération.
§ 3. L'indemnisation n'est pas cumulable avec toute autre indemnité qui est due par l'employeur à l'occasion de la fin du contrat de travail, à l'exception d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de non-concurrence, d'une indemnité d'éviction ou d'une indemnité complémentaire qui est payée en plus des allocations sociales ».

Le commentaire qui en est donné par les partenaires sociaux dans la convention est le suivant :
« Le montant de l'indemnisation dépend de la gradation du caractère manifestement déraisonnable du licenciement.
En lieu et place de la sanction visée par le présent article, il reste loisible au travailleur de demander la réparation de son dommage réel, conformément aux dispositions du Code civil ».

La convention collective de travail n°109 donne au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

S'agissant de la charge de la preuve, l'article 10 de la convention dispose :

« En cas de contestation, la charge de la preuve entre l'employeur et le travailleur est réglée de la manière suivante :
- Si l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6, la partie qui allègue des faits en assume la charge de la preuve.
- Il appartient à l'employeur de fournir la preuve des motifs du licenciement invoqués qu'il n'a pas communiqués au travailleur dans le respect de l'article 5 ou de l'article 6 et qui démontrent que le licenciement n'est pas manifestement déraisonnable.
- Il appartient au travailleur de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement lorsqu'il n'a pas introduit de demande visant à connaître les motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 ».

Conformément aux règles de preuve, *« l'incertitude subsistant à la suite d'une production d'une preuve, d'où qu'elle vienne, doit nécessairement être retenue au détriment de celui qui avait la charge de la preuve »* (Cass., 17 septembre 1999, Pas., 1999, I, n° 467, p.1164 ; N. Verheyden-Jeanmart, Droit de la preuve, Larcier, 1991, p.43 ; D. Mougenot, La preuve, Rép. Not., Larcier, 1997, p.86, n°27).

Ce principe se retrouve désormais inscrit dans l'article 8.4 alinéa 4 du Code civil relatif aux règles déterminant la charge de la preuve qui dispose :

« En cas de doute, celui qui a la charge de prouver les actes juridiques ou faits allégués par lui succombe au procès, sauf si la loi en dispose autrement (...) ».

L'article 8.5 dudit Code dispose :

« Hormis les cas où la loi en dispose autrement, la preuve doit être rapportée avec un degré raisonnable de certitude ».

L'article 961/2 du Code judiciaire dispose :
« (...)
L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.
L'attestation mentionne les noms, prénoms, date et lieu de naissance, domicile et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. L'attestation indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son

auteur. Celui-ci doit annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature ».

Conformément à l'article 8.1 du Code civil, la déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 961/1 et suivants du Code judiciaire constitue un témoignage au même titre qu'une déclaration faite par un tiers dans les conditions des articles 915 et suivants du Code judiciaire.

S'agissant desdites attestations, la Cour de cassation a jugé à juste titre que :

« (...) il appartient au juge, même si l'attestation remplit toutes les conditions prévues aux articles 961/1 et 961/2 du Code judiciaire, d'apprécier souverainement la valeur probante de ce document, en tenant compte à cet égard de tous les éléments utiles à sa crédibilité.

Les formalités prévues à l'article 961/2 du Code judiciaire ne sont pas prescrites à peine de nullité.

Par conséquent, l'absence, dans l'attestation, d'une mention requise par cette disposition légale n'empêche pas le juge de recevoir ladite attestation, pourvu qu'il indique les raisons pour lesquelles il l'estime malgré tout crédible alors qu'elle ne remplit pas toutes les conditions posées » (Cass., 28 juin 2018, C.17.0319.N, www.juportal.be ; voir aussi sur la question : C.T. Bruxelles, 17 juin 2016, J.T.T., 2016, p. 336-338).

L'article 8.28 alinéa 2 du Code civil précise désormais que la valeur probante des témoignages est laissée à l'appréciation du juge.

S'agissant desdites formalités, il fut relevé à bon droit par la jurisprudence que :

« Il convient toutefois d'apprécier dans chaque cas d'espèce la force probante à leur attacher, en tenant compte du fait que si le législateur a entendu réglementer la production d'attestations par des tiers, en définissant les mentions qu'elles doivent contenir, il y aura lieu en règle d'être plus prudent alors qu'il s'agit d'apprécier la force probante d'attestations qui ne répondent pas à cette définition.
Ainsi, il va de soi qu'une personne se prétendant témoin de faits auxquels elle a assisté ou qu'elle a personnellement constatés, sera moins encline à mentir si ses nom, prénom, domicile, profession sont communiqués, avec une copie de sa carte d'identité, si l'attestation est rédigée de sa main et si elle reconnaît en toutes lettres que l'attestation est établie pour être produite en justice et qu'elle a connaissance qu'une fausse attestation l'expose à des sanctions pénales » (C.T. Bruxelles,17 juin 2016,J.T.T.,2016,p. 336-338).

L'attestation non conforme aux dispositions de l'article 961/2 du Code judiciaire n'a d'autre force probante que celle d'une simple présomption (Liège (civ.) (7ème ch.),21 janvier 2016, R.D.J.P.,2016, liv.3, p. 121, dont la cour de céans partage l'interprétation. Tel est par exemple le cas d'un mail (a fortiori non signé) déposé par une partie dans lequel une tierce personne décrit une situation à la demande de cette partie.

Application.

A titre de remarque préalable, la cour ne souscrit pas à l'argumentation de la Deutsche Bank selon laquelle la CCT n°109 ne s'applique pas à madame G en application de son article 2 §3.

Pour rappel, l'article 2 §3 de la CCT n°109 dispose :

« La présente convention collective de travail ne s'applique pas non plus aux travailleurs qui font l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement fixée par la loi ou par une convention collective de travail ».

Le commentaire de cet article tel que donnée par les partenaires sociaux mentionne ce ci :

« Par « procédure spéciale de licenciement fixée par la loi » au § 3, on entend par exemple : la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que des candidats non élus à ces organes sur la base de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ou la procédure qui doit être suivie pour le licenciement des conseillers en prévention sur la base de la loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ».

Même à admettre par hypothèse que la procédure prévue par la CCT du 2 juillet 2007 serait une procédure spéciale de licenciement fixée par une convention collective de travail au sens de l'article 2 §3 de la CCT n°109, madame G est en tout état de cause exclue du champ d'application de la CCT du 2 juillet 2007 et n'est dès lors en aucune manière un travailleur qui fait l'objet d'un licenciement pour lequel l'employeur doit suivre une procédure spéciale de licenciement.

La CCT n°109 s'applique dès lors bien à madame G

Celle-ci n'ayant pas sollicité la communication des motifs de son licenciement dans le respect de l'article 4 de cette CCT, il lui appartient de fournir la preuve d'éléments qui indiquent le caractère manifestement déraisonnable du licenciement.

La question de la charge de la preuve a surtout pour conséquence de déterminer quelle partie succombe si au terme de son examen des arguments et pièces, la cour devait arriver à la conclusion qu'il existe un doute.

La Deutsche Bank a informé madame G le 21 juin 2009 en réponse à la lettre de son conseil du 7 juin 2019 qu'elle avait été licenciée car elle ne répondait pas aux exigences de la fonction, ajoutant :

« En tant que segment manager, il était attendu d'elle qu'elle parvienne à être moins une exécutante et plus une manager, capable de travailler de manière proactive aux développements stratégiques du secteur. Nous ne nions en rien la personnalité sympathique de Madame G , ni le fait qu'elle avait fait des efforts pour parvenir à être plus autonome, mais ces efforts n'ont pas été suffisants pour atteindre le niveau afférent à sa fonction, et nous n'avons pas identifié de possibilité de progression suffisante ».

Même si cette communication des motifs du licenciement a été spontanée et non à la suite d'une demande sur base de l'article 4 de la CCT n°109, la cour n'estime pas crédible que d'autres motifs soient intervenus dans le processus de décision de licenciement. Il en va d'autant plus ainsi en l'espèce que son manager, monsieur S , qui dépose une attestation qui sera examinée ci-après dans laquelle il décrit les motifs communiqués lors de l'entretien de sortie à madame G n'aborde pas d'autres motifs que ceux précisés ci-avant liés à l'exigence de la fonction.

Il convient en effet de distinguer les motifs connus d'un employeur au moment où il licencie son travailleur et qui ont conduit cet employeur à licencier son travailleur d'autres motifs n'étant pas intervenus dans la décision de licenciement, par exemple des motifs apparus ultérieurement lors d'une enquête ou des motifs bien qu'existants au moment du licenciement, n'ont pas influencé celui-ci, soit parce qu'ils n'étaient pas connus des personnes ayant le pouvoir de rompre soit parce ceux-ci n'ont pas estimé, qu'ils justifiaient le licenciement.

La Deutsche Bank allègue sans aucun élément de preuve que madame G a divulgué au sein d'une succursale des informations confidentielles quant à une campagne de communication dont elle avait connaissance de par sa fonction au siège de la banque, ce qui a porté atteinte à la confiance que la banque pouvait avoir en elle.

La cour ne tiendra dès lors pas compte de ce prétendu motif de licenciement, d'une part car la réalité de ce fait n'est pas démontrée et d'autre part car à le supposer réel,

Il n'existe aucun élément permettant de considérer que ce fait aurait été porté à la connaissance de la personne ayant le pouvoir de rompre et aurait influencé la prise de la décision de licencier madame G alors qu'il n'était même pas repris dans les motifs de licenciement communiqués à madame G

La cour n'est pas convaincue par les allégations faites par monsieur v dans un mail du 17 septembre 2019.

D'abord, il s'agit d'un simple mail et non d'une attestation conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire, rédigée de la main de son auteur et comportant les formules précitées et signée par son auteur.

Ensuite, la Deutsche Bank ne dépose pas le mail auquel cette personne répond, qui aurait pu permis d'identifier s'il a été ou non influencé par celle-ci.

Par ailleurs, il n'était pas le supérieur hiérarchique de madame G et invoque un sentiment plutôt que des faits précis (il a le sentiment qu'elle n'avait plus la passion de son travail comme avant son congé de maternité, elle manquait d'esprit d'équipe, elle avait un style de communication inappropriée, une gestion négligente des informations confidentielles et un mode de penser à peine proactif).

Enfin, alors que cette personne affirme en avoir informé monsieur S oralement et par mail, la Deutsche Bank n'a pas été en mesure de déposer le moindre mail en ce sens. Il n'existe en d'autres termes pas de preuve que cette personne ait fait part à monsieur S de ce qu'il prétend avoir constaté.

En vue d'établir le fait que madame G ne répondait plus aux attentes de la fonction, la Deutsche Bank dépose une attestation de monsieur S datée du 6 septembre 2019.

Celle-ci est conforme à l'article 961/2 du Code judiciaire sous la réserve qu'elle n'est pas manuscrite. Cette formalité n'est pas anodine car elle a le mérite d'attirer davantage l'attention de son auteur sur ce qu'il prend le temps d'écrire et le non-respect de cette formalité comporte un risque plus grand que son auteur ait recommencé l'attestation jusqu'à ce qu'elle satisfasse entièrement à la personne lui ayant demandé d'établir l'attestation, même si la cour n'a aucune indication que tel a été le cas en l'espèce.

Monsieur S est le supérieur hiérarchique direct de madame G qui a participé au processus de licenciement.

Même si cette seule circonstance n'est pas en l'espèce suffisante à dénier toute valeur probante à son attestation, la cour estime toutefois devoir accorder plus d'attention

aux évaluations établies in tempore non suspecto les trois dernières années pour vérifier si elles sont concordantes avec ce que cette personne affirme.

Madame G a expliqué à l'audience qu'elle n'avait pas elle-même gardé ses évaluations étant donné que celles-ci avaient été laissées sur le « cloud » auquel elle avait accès jusqu'à la date de son licenciement (à l'aide d'une clé numérique) et qu'elle n'avait pas eu le réflexe d'enregistrer ces évaluations sur un autre support ou de les imprimer avant son licenciement.

La Deutsche Bank dépose à son dossier des pièces relatives aux évaluations des années 2016, 2017 et 2018.

La cour est interpellée par la circonstance que bien que l'évaluation 2016 comporte une mention appelée « rating » tant de son manager que d'elle-même, pareille mention ne se retrouve plus dans les pièces déposées afférentes aux évaluations 2017 et 2018. La Deutsche Bank ne démontre pas que le système d'évaluation a changé entre 2016 et 2017. La pièce 31 qu'elle dépose qui est le rapport d'évaluation pour l'année 2016 ne démontre pas un changement de méthode pour les années à venir.

Quoi qu'il en soit et quelle que soit l'argumentation de madame G en rapport avec des commentaires qu'elle croit se souvenir avoir faits dans ses évaluations et qui ne se retrouvent pas dans les pièces déposées, elle ne remet pas en question l'adéquation entre ce que monsieur S lui a dit lors des évaluations et les commentaires repris dans les évaluations déposées.

A la lecture des pièces déposées en rapport avec les évaluations des années 2016, 2017 et 2018, la cour constate ce qui suit :

-L'année 2016 :

L'on peut notamment lire dans les commentaires de son manager :

- Quant aux objectifs de performance :

- « *a commencé à proposer quelques actions ciblées. Elle doit continuer dans cette voie et multiplier ses recherches de nouvelles actions commerciales sur base des insights client.*
ne doit pas hésiter à gérer les points de blocage avec les autres départements et utiliser son influence pour obtenir le résultat recherché (ex : blocage de Legal relatif à DB Investment Plan). Elle doit passer à la vitesse supérieure et se positionner en tant que leader sur ses initiatives.
Idéalement, devrait pouvoir jouer le rôle de back-up de son manager dans une série de forums.

pourrait encore mieux structure(r) le reporting des actions commerciales dont elle a la charge ».

Le taux (« rating ») de son manager pour ce critère est *« bonne performance ».*

- Quant aux valeurs et croyances :

- « a démontré qu'elle pouvait devenir de plus en plus autonome sur une série d'initiatives commerciales. Elle a démontré également qu'elle pouvait délivrer on time et on quality sur des initiatives ciblées.
doit continuer à développer son réseau interne, notamment envers le réseau commercial (autre que l'agence de Namur). Elle doit aussi travailler sa visibilité vers les membres du Busco et du CSCC. Delphine peut encore améliorer sa connaissance des produits d'investissement ».

Le taux (« rating ») de son manager pour ce critère est *« très bonne performance ».*

Madame G s'est vu attribuer peu de temps après cette évaluation un nouveau titre correspondant à une promotion interne (assistant « vice president »).

-L'année 2017 :

L'on peut notamment lire dans les commentaires de son manager :

- Quant à l'évaluation de sa « contribution » professionnelle (« Assess contribution ») :

- « Délivre conformément à la plupart des attentes de sa fonction » ;
- « Démontre la plupart des « Values & Benefits » (c'est-à-dire les valeurs et croyances).

- Quant à l'évaluation de ses compétences professionnelles (« Assess capabilities ») :

- « Démontre des compétences qui correspondent bien aux exigences de la fonction actuelle » ;
- Compétences de « leadership » : « pas applicable ».

- Commentaire général au sujet de la contribution et des compétences

« se sent bien dans l'équipe et apprécie le fait d'être en charge de différents projets. Elle a gagné en autonomie et requiert de moins en moins de supervision dans l'accomplissement de ses tâches quotidiennes. En vue d'augmenter son impact sur l'organisation, elle devrait développer davantage son leadership fonctionnel vis-à-vis de

l'équipe en charge du développement et de l'implémentation des actions de marketing dont elle s'occupe. Elle devrait commencer, à côté de ses tâches quotidiennes sur les projets, à regarder de plus en plus large et maximiser sa contribution à nos objectifs stratégiques en faisant de nouvelles propositions d'actions ».

- Commentaire général sur les recommandations pour le futur et actions futures :

- « *Développer davantage son leadership fonctionnel vis-à-vis de l'équipe en charge du développement et de l'implémentation des actions de marketing dont elle s'occupe* ».

-L'année 2018 :

L'on peut notamment lire dans les commentaires de son manager :

- Quant à l'évaluation de sa « contribution » professionnelle (« Assess contribution ») :

- « *Délivre conformément aux attentes de la fonction* » ;
- « *Démontre les « Values & Benefits* ».

- Quant à évaluation de ses compétences professionnelles (« Assess capabilities ») :

- « *Démontre des compétences qui correspondent bien aux exigences de la fonction actuelle* » ;
- A titre de compétences de « leadership » : « *démontre certaines mais pas toutes les compétences de leadership requises par la fonction actuelle* ».

- Commentaire général au sujet de la contribution et des compétences

- « *a positivement évolué en terme d'autonomie dans la gestion de ses tâches. Elle propose de manière plus régulière de nouvelles initiatives ou des améliorations dans ses initiatives. Absolument quelque chose à continuer à faire. La prochaine étape pour est de renforcer son leadership fonctionnel et son influence sur ses pairs en vue d'agir comme entrepreneur indiscutable d'initiatives. En faisant cela, devrait être de plus en plus reconnue comme une personne de référence en charge de la « value proposition » pour le Retail Investment segment* » ;

- « *Durant ces derniers mois, a eu l'opportunité de travailler sur différentes tâches avec un niveau limité de supervision : outils de financements, I&CB stimulation, ... Elle devrait poursuivre sur cette voie et continuer à développer sa fonction de leadership dans l'organisation. (...)* ».

Dans sa manière de gérer son segment, doit s'assurer :
- De surveiller proactivement et de manière régulière les résultats des initiatives commerciales dont elle est en charge
- D'identifier les solutions potentielles pour améliorer ces résultats, aperçu du nouveau client à utiliser (sub-segmentation, key moment in life ?)
- De présenter des résultats et ces solutions potentielles à un public du senior management (Fais-toi connaitre !)
- De continuer à surveiller le marché/évolution de la compétition afin de mieux anticiper les impacts potentiels sur nos clients.
Au stade actuel de sa carrière, devrait probablement demander plus d'opportunité pour le développement personnel selon ses besoins => compétences de leadership ».

La cour considère que les trois dernières évaluations de madame G sont toutes bonnes.

Aucun travailleur n'étant parfait et le manager devant toujours pousser son collaborateur à s'améliorer pour l'année suivante, il n'est pas anormal que monsieur S pointe des points susceptibles d'amélioration, comme par exemple son leadership.

La cour n'y voit cependant pas une illustration de ce que monsieur S ou la Deutsche Bank étaient réellement mécontents de madame G et de son évolution ou avaient des raisons de l'être.

L'attestation que monsieur S a établi 8 mois après le licenciement de madame G. et alors que les parties mettent la cause en l'état, doit être lue avec une certaine distance car elle tend à noircir quelque peu l'appréciation de son manager en donnant de l'importance à certains points à améliorer sans que la lecture globale de ces évaluations permette de leur accorder pareille importance.

Cela est d'autant plus vrai que les parties s'accordent pour dire que madame G travaillait en qualité de « segment officer » et non de « segment manager » (contrairement à ce que mentionne la lettre de la Deutsche Bank du 21 juin 2019) et que le descriptif de fonction du « segment officer » que la Deutsche Bank dépose à son dossier ne met pas en évidence pareille qualité de leadership pour exercer cette fonction.

La CCT n°109 mentionne dans son préambule qu'elle a pour objectif de *« baliser les contours du droit de licencier de l'employeur, dont la jurisprudence admet déjà aujourd'hui qu'il n'est, comme tout droit, pas absolu. Nonobstant le droit de l'employeur de décider des intérêts de son entreprise, ce droit ne peut pas être exercé de manière imprudente et disproportionnée ».*

La cour a expliqué ci-avant dans quel cas il pouvait être considéré que le licenciement d'un travailleur était manifestement déraisonnable.

Même à admettre que le licenciement de madame G aurait eu lieu pour un motif de conduite car la Deutsche Bank n'était pas à 100 % satisfaite de madame G dont il était attendu, comme pour la plupart des travailleurs évalués, certaines améliorations (conclusion qui ne cadre pas totalement avec la philosophie de la CCT n°109 et avec les évaluations positives du travail de madame G en 2016, 2017 et 2018), en tout état de cause, la cour considère qu'en présence de telles évaluations, aucun employeur normal et raisonnable n'aurait licencié pareille travailleuse.

La cour considère dans cette mesure que le licenciement est manifestement déraisonnable, en manière telle que madame G est en droit de prétendre à une indemnité de ce chef.

La convention collective de travail n°109 donne au juge une fourchette comprise entre 3 et 17 semaines.

Le critère d'appréciation est loin d'être évident. Le commentaire donné par les partenaires sociaux est en effet de faire dépendre le montant de l'indemnisation de *« la gradation du caractère manifestement déraisonnable »*.

Une situation est manifestement déraisonnable ou ne l'est pas. Sauf cas extrême (par exemple un licenciement « représailles »), il est difficile d'apprécier si une situation est faiblement manifestement déraisonnable, est moyennement manifestement déraisonnable ou est fortement manifestement déraisonnable.

De manière assez classique, en l'espèce l'employeur sollicite que cette indemnité soit limitée à 3 semaines alors que la travailleuse demande que celle-ci soit fixée à son maximum.

Les parties ne justifient pas à suffisance les raisons pour lesquelles il conviendrait d'accorder le minimum ou le maximum de l'indemnité.

Dans cette mesure et sur base des éléments d'appréciation dont elle dispose en l'espèce, la cour fixera l'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 10 semaines, soit 16.577,74 euros brut (86.204,23 euros / 52 x 10), à augmenter des intérêts moratoires.

Il y a lieu de déduire de cette somme le montant de 245,45 euros brut versé en trop par la Deutsche Bank au titre d'indemnité compensatoire de préavis.

4. L'abus de droit de licencier.

Cette demande étant formée à titre subsidiaire, elle ne sera pas examinée puisque madame G s'est vue reconnaître une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable.

5. Les bonus 2018 et 2019

Madame G revendique le paiement de bonus pour les années 2018 et 2019.

La cour constate que le contrat de travail prévoit une rémunération fixe importante mais ne mentionne pas un droit à une rémunération variable. Au contraire, le contrat contient la clause que si une gratification était éventuellement allouée au travailleur, son montant et ses conditions d'octroi seraient laissées à l'entière appréciation de l'employeur.

Dans les faits et si madame G a reçu plusieurs années de suite un bonus dont le montant variait, elle ne fait pas état de règles sur base desquelles elle aurait droit chaque année à un bonus calculé d'une certaine manière (par exemple si elle, son équipe, ou son département atteint certains objectifs.

La Deutsche Bank dépose à son dossier un document intitulé « relevé de rémunération totale » pour l'année 2017 reprenant le nom de madame G et qui lui explique le relevé de sa rémunération variable pour 2017. Il n'existe pas de raison de douter qu'elle a reçu ce document qui reprend une rémunération variable de 1.629 euros avec la mention en bas du document :

« Pour éviter tout malentendu : les employés n'ont pas de droit contractuel à recevoir une rémunération variable. La rémunération variable est déterminée à la seule discrétion de la banque (en considérant, notamment et sans limitation, la performance et la conduite de l'employé) et en tenant compte des exigences régulatoires (qui peuvent varier sans le temps). Les employés doivent être au service de la banque au moment où la rémunération variable est octroyée pour y avoir droit ».

La cour ne considère pas que cette condition de présence (exprimée en des termes généraux qui peuvent s'appliquer pour les années postérieures à l'année 2017) constitue une condition purement potestative.

En effet, conformément à l'interprétation donnée par la Cour de cassation, que la cour de céans partage, *« la condition potestative qui rend nulle l'obligation qu'elle assortit, est la condition purement potestative, c'est-à-dire celle dont la réalisation dépend uniquement de la volonté de celui qui s'oblige »* (Cass., 25 novembre 1988, Pas., 1989,

I, p.339). La Cour de cassation distingue à juste titre la condition purement potestative de la condition potestative ou simplement potestative (voir aussi Cass., 18 janvier 1993, R.G. n° 8029, www.juridat.be ; Cass., 18 juin 1970, Pas., 1969-1970, pp. 925-927).

En l'espèce, la condition d'être encore au sein de l'entreprise, à la date du payement, ne dépend pas uniquement de la volonté de la Deutsche Bank, d'une part car le départ de l'entreprise peut être décidé par le travailleur lui-même mais aussi, parce qu'un employeur, qui dispose d'un droit de licencier ses travailleurs, prend généralement cette décision pour divers motifs et non d'une manière purement arbitraire, dans le seul but d'échapper au payement d'un bonus ou d'une prime. Or la qualification de la clause litigieuse ne peut dépendre des circonstances propres à l'espèce mais doit être identique, quelle que soit le cas d'espèce.

Il n'existe à cet égard aucun commencement de preuve que le choix fait par la Deutsche Bank de licencier madame G le 18 janvier 2019 moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis avait pour objectif d'échapper au paiement du bonus qui était généralement payé en mars.

Quand bien-même le congé moyennant préavis est en l'absence de motif grave, le mode privilégié de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée tel qu'envisagé par le législateur en 1978 à l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978, le licenciement moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis visé par l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978, est devenu avec le temps un mode de rupture très fréquent des contrats de travail, qui a l'avantage d'éviter aux parties de continuer à exécuter un contrat de travail alors qu'en raison du licenciement même, elles ne sont plus motivées à travailler ensemble pendant l'exécution du préavis.

Le simple choix fait par la Deutsche Bank de licencier madame G moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne constitue pas la preuve d'une faute dans son chef (voir dans le même sens et à juste titre : C.T. Bruxelles, 21 octobre 2016, J.T.T., 2017, p.65 ; C.T. Anvers, 14 juin 2010, J.T.T., 2011, p. 106) ni davantage d'un manquement à l'exécution de bonne foi des conventions.

L'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, que madame G invoque également pour faire obstacle à la condition de présence au sein de la Deutsche Bank, dispose que *« toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits de travailleurs ou à aggraver leurs obligations »*.

La cour n'estime pas que la condition de présence constituerait une violation de l'article 20,3° de la loi du 3 juillet 1978.

Madame G ne précise pas quels autres droits conférés par la loi du 3 juillet 1978 seraient violés par la disposition litigieuse, en manière telle qu'il ne saurait être question d'une violation de l'article 6 précité. La présence de l'employé au sein de l'entreprise au jour du paiement du bonus est d'ailleurs une condition d'octroi comme une autre, parfaitement valable.

L'article 3 de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération, qui *« interdit à l'employeur de restreindre, de quelque manière que ce soit, la liberté du travailleur de disposer de sa rémunération à son gré »*, n'est pas pertinent pour juger de la légalité ou non de la clause, dès lors qu'il est étranger à la détermination des conditions auxquelles la naissance du droit au payement d'un bonus est subordonnée. Il en va de même de l'article 3bis de cette loi.

Au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, la cour estime que la condition de présence au sein de la Deutsche Bank est parfaitement valable.

Dès lors que madame G n'était plus présente au moment du paiement du bonus 2018 et 2019, elle ne justifie pas sa demande de condamnation de la Deutsche Bank à lui payer ces bonus.

6. Les dépens.

En vertu de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

Madame G a obtenu en partie gain de cause sur son principal chef de demande, malgré les divers moyens invoqués par la Deutsche Bank.

La cour estime justifié dans les circonstances de l'espèce de condamner la Deutsche Bank à supporter les dépens de madame G à concurrence du montant de base des indemnités de procédure telles que déterminées sur base de la valeur des demandes, eu égard au montant en vigueur aux jours de prise en délibéré de la cause. Elle a ainsi droit à un montant de 3.000 euros pour la 1ère instance et de 3.500 euros pour l'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Déclare l'appel incident recevable et partiellement fondé ;

Réforme le jugement dont appel ;

Dit pour droit que madame G a droit à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable d'un montant de 16.577,74 euros brut, à augmenter des intérêts moratoires moratoires au taux légal sur le montant brut depuis le 18 janvier 2019 puis des intérêts judiciaires au taux légal à dater de la requête introductive d'instance ;

Condamne la Deutsche Bank AG à verser ce montant à madame G sous déduction de la somme de 245,45 euros brut versé en trop par la Deutsche Bank au titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

Déboute madame G du surplus de ses demandes ;

Condamne la Deutsche Bank AG aux dépens de 1ère instance et d'appel de madame G taxés à la somme de 6.500 euros au total ;

Met à charge de la Deutsche Bank AG la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne déjà payée.

Ainsi arrêté par :

, conseiller,

, conseiller social au titre d'employeur,

conseiller social au titre d'employé,

assistés de greffier,

L'arrêt est prononcé, en langue française, à l'audience publique de la 4e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 3 mai 2023, où étaient présents :

, conseiller,

, greffier