

TRIBUNAL DU TRAVAIL DU HAINAUT

Division de Mons
7000 MONS - rue de Nimy, 70

JUGEMENT**PRONONCE A L'AUDIENCE PUBLIQUE DU 16 OCTOBRE 2017****Rôle n° 16/543/A****Rép. A.J. n° 17/ 7434**

Copie libre délivrée
en vertu de l'article
792 - 1052 du Code
judiciaire.

EXEMPT du droit
d'expédition (article
280, 2° du Code
d'enregistrement)

La 4^{ème} chambre du Tribunal du Hainaut, division de Mons, après en avoir délibéré, a rendu le jugement suivant :

EN CAUSE DE : Pascal G

PARTIE DEMANDERESSE, comparaissant personnellement et assistée de Me GHISLAIN loco Me DAER, avocat à OTTIGNIES-LOUVAIN-LA-NEUVE ;

CONTRE : LA SA BANK J. VAN BRED A & C^o, [BCE n°0404.055.577], dont le siège social est établi à 2000 ANTWERPEN, Ledeganckkaai, 7.

PARTIE DEFENDERESSE, représentée par Me SINE, avocate à BRUXELLES.

I. PROCEDURE

1. Les principaux éléments de procédure sont les suivants :

- la citation introductive d'instance signifiée le 16 février 2016 ;
- l'ordonnance de mise en état et de fixation, basée sur l'article 747, §2, alinéa 3 du Code judiciaire, en prévision de l'audience du 18 septembre 2017 ;
- les conclusions de la partie défenderesse reçues au greffe le 29 juillet 2016 ;
- les conclusions de la partie demanderesse reçues au greffe le 3 novembre 2016 ;
- les conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse déposées au greffe le 2 février 2017 ;
- les conclusions de synthèse de la partie demanderesse reçues au greffe le 11 mai 2017 ainsi que le dossier de pièces,
- les secondes conclusions additionnelles et de synthèse de la partie défenderesse ainsi que le dossier de pièces déposé au greffe le 30 juin 2017 ;

La cause a été fixée à l'audience du 18 septembre 2017 au cours de laquelle le Tribunal a entendu les conseils des parties et appliqué, sans succès, l'article 734 du Code judiciaire.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et de ses modifications.

II. OBJET DE LA DEMANDE

2. Monsieur G poursuit la condamnation de la SA BANK J. VAN BREDA & C° à lui payer :

- 2.900,00 € bruts à titre de complément d'indemnité d'éviction ;
- 21.620,22 € à titre d'indemnité de protection du secteur bancaire ;
- 28.272,59 € à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, équivalente à 17 semaines de rémunération ;
- 43.240,44 € bruts à titre d'indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement ou subsidiairement 43.240,44 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- 2.724,49 € à titre de bonus 2015 ;
- à majorer des intérêts ;
- les frais et dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure liquidée à la somme de 7.200,00 €.

III. FAITS

3. Monsieur C est entré au service de la SA BANK J. VAN BREDA & C° le 1^{er} mai 2008 en qualité d'employé, Account Manager Hunter (selon ses fiches de rémunération).

Le 25 février 2015, il a eu un entretien dit "de fonctionnement" avec Monsieur Dimitri B, son supérieur hiérarchique (District Manager).

Monsieur G a été en incapacité de travail du 3 au 20 mars 2015.

Par courrier recommandé du 8 mars 2015, faisant suite à l'entretien de fonctionnement du 25 février 2015, Monsieur G a adressé à Monsieur B une note à joindre à cet entretien.

Suite à cet envoi, Monsieur Hervé R, Directeur régional Bruxelles Wallonie, a adressé à Monsieur G, le lundi 16 mars 2015, à 12 h 37, l'e-mail suivant :

*« Bonjour Pascal,
Suite au recommandé que tu as envoyé à Dimitri, j'ai examiné l'ensemble des réponses et j'en suis arrivé à la conclusion que tu trouves dans ma note.
Cette note est également envoyée ce jour par recommandée et par courrier normal.
Demain, Hilde D te téléphonera pour fixer un RV avec Vic P »*

La note annexée à cet e-mail se terminait en ces termes :

« De tout ce qui précède et devant le manque total de remise en question de ta part, je conclus que l'adéquation entre toi et la fonction d'Account Manager Hunter à la banque J. Van Breda & C° n'existe plus. Je propose donc une rencontre entre toi et Vic P pour décider de la suite de ta carrière au sein de la banque. »

Le dimanche 8 mars 2015, à 19 h 37, Monsieur G a adressé Madame W
personne de confiance, l'e-mail suivant :

« Je vous contacte car je rencontre des problèmes de harcèlement moral avec mon N+1, à savoir Dimitri B

En effet, depuis plus d'un an, je fais l'objet de plusieurs faits qui font que je suis maintenant à bout.

En voici quelques exemples ;

- chantage à l'emploi ;
- refus d'accorder des congés sans solde si mes objectifs ne sont pas atteints ;
- me faire hurler dessus parce que j'ai décalé mon lunch d'1/4 d'heure suite à un Rdv client qui s'est prolongé ;
- réflexions quand je quitte la banque à 17 h 05 : « la cloche a sonné, G part ! » ou encore, je cite « Ah, on sait l'heure qu'il est, G s'en va ! ». Par contre, il ne tient pas jamais compte des Rdv qui se font au-delà de 17h00 ;
- en janvier 2015, deux jours après mon retour de congé maladie suite à une opération, il m'accuse de ne pas avoir d'esprit d'équipe car je n'ai pas demandé à la CAS quels avaient été les résultats 2014 pour le Team Bonus. C'était sans compter que le jour même de mon retour, j'avais posé la question à mes collègues AM. De plus, durant toute mon absence maladie, je n'ai cessé de prendre contact par mail avec la CAS afin d'assurer au mieux un suivi de mes clients.

Tous ces comportements, paroles ou intimidations répétitifs portent atteintes à mon intégrité physique et psychique

Je souhaite donc par la présente, solliciter votre aide afin de tenter une conciliation. »

Le contenu de cet e-mail a également été adressé à Madame W par courrier recommandé le lundi 9 mars 2015.

Suite à la réception de ce courrier recommandé, Madame W a adressé à Monsieur G l'e-mail suivant :

« Bonjour Pascal,

J'ai reçu la lettre recommandée. Etant donné que la plainte est ainsi devenue formelle, je ne suis plus compétente de la traiter en tant que personne de confiance.

Il faut que je transmette la plainte à Davy V le conseiller en matière de prévention qui vous contactera.

(...) ».

Le 17 mars 2015, à 10 h 09, Madame D Management Assistant de Monsieur Vic P, a adressé à Monsieur G l'e-mail suivant :

« Hervé m'a demandé de fixer un rendez-vous entre toi et Vic. Prière de confirmer. (...) ».

Monsieur G y a répondu comme suit :

« Actuellement en arrêt de maladie, il ne me sera pas possible de me présenter au rendez-vous que tu as fixé avec Vic. (...) ».

Parallèlement, le 17 mars 2015 à 14 h 12, Madame W, Coordinatrice gestion du personnel, a adressé à Monsieur G l'e-mail suivant :

*« Cher Pascal,
La lettre que tu trouves en annexe sera aujourd'hui envoyée par poste.
Après ton contact avec Hervé, celui (ci) m'a informé(e) que tu ne seras pas présent le jeudi.
Il t'appellera le jeudi 19/3 à 9 h.
(...) ».*

Le contenu de la lettre annexée, datée également du 17 mars 2015, était le suivant :

*« Cher Pascal,
Je me réfère au contact par téléphone d'aujourd'hui, fait par Hilde D qui est malheureusement resté sans réponse.*

Par la présente, je t'invite à un entretien le jeudi 19 mars 2015 à 9 h au siège à Anvers.

S'il est impossible de te déplacer à Anvers, cet entretien peut également avoir lieu par téléphone.

Si tu souhaites être accompagné par l'un des représentants du personnel, tu peux contacter Lotte M

Je te remercie de bien vouloir m'informer de ton choix à ce sujet. »

Par courrier du 19 mars 2015, la SA BANK J. VAN BREDA & C° a mis fin à la relation de travail en ces termes :

« Je me réfère à l'entretien d'aujourd'hui le 19 mars 2015 dans laquelle vous avez été informé des raisons qui ont abouti à ce que nous envisageons un licenciement.

Par la présente, nous vous confirmons notre intention de terminer le contrat de travail.

Le contrat de travail prendra fin aujourd'hui 19 mars 2015. Par conséquent, vous êtes libéré de toute prestation de travail à dater de ce jour.

Une indemnité de préavis qui équivaut à 6 mois et 8 semaines de salaire vous sera versée. (...) ».

Par courrier du 27 mai 2015, l'organisation syndicale de Monsieur G a invité la SA BANK J. VAN BREDA & C° à communiquer les raisons de son licenciement.

Par courrier du 8 juin 2017, la SA BANK J. VAN BREDA & C° lui a répondu comme suit :

« (...) »

Tout d'abord, nous souhaitons clarifier d'avoir suivi la procédure spéciale en cas de licenciement pour manquements professionnels telle que prévue par la CCT du 2 juillet 2007 portant des dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire conclue au sein de la CP 310. En effet, nous avons :

- *invité Monsieur G à un entretien, qui a eu lieu dans les 8 jours calendrier suivant l'invitation ;*
- *lui informé par écrit qu'il pouvait se faire assister lors de cet entretien par un délégué syndical ;*
- *au cours de l'entretien du 19 mars 2015, informé Monsieur G les raisons qui ont eu pour conséquence que nous envisageons son licenciement, ainsi que des actions qui ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement.*

Par conséquent, Monsieur G est très bien au courant des raisons qui ont conduit à son licenciement.

Pour le bon ordre, nous résumons par la présente les raisons qui ont conduit au licenciement de Monsieur G

Les 3 années précédant le licenciement de Monsieur G, ses résultats étaient insuffisants et la quantité comme la qualité de son travail ont commencé à décliner. De multiples rencontres entre Monsieur G et ses supérieurs hiérarchiques, Dimitri B et Hervé R, ont eu lieu à ce sujet.

Dans le formulaire de l'entretien de fonctionnement du 25 février 2013 pour l'année 2012 de Monsieur G, son supérieur hiérarchique Dimitri B a écrit le suivant : « L'année 2012 n'est donc pas ta meilleure année. Pour 2013, tu as ma confiance et je suis convaincu que tu as tous les atouts pour reprendre ton sort en mains ».

Dans le but d'aider Monsieur G à atteindre ses objectifs et à améliorer sa méthode de travail et son attitude professionnelle, Dimitri B et Hervé R ont proposé à Monsieur G de se faire accompagner d'un coach interne et/ou par un consultant extérieur pour un travail de développement de soi. Toutefois, Monsieur G n'a pas souhaité donner suite à ces propositions.

Après l'année 2013, nous n'avons toutefois constaté aucune amélioration mais par contre une détérioration de la situation. A cet égard, Dimitri B a écrit le suivant dans le formulaire de l'entretien de fonctionnement du 30 janvier 2014 : « Je dois malheureusement constater et malgré nos nombreux rdv que rien n'a changé et qu'au contraire la situation s'est fortement détériorée. Il est évident que pour le bien de chacun, nous ne pouvons continuer en ce sens. Nous exigeons un changement radical de ta part tant dans l'effort mis, que dans la systématique et la discipline. Tu me dis vouloir oublier ces 2 dernières années et tu exprimes la volonté de t'y remettre. Tu peux redresser ta situation mais il est évident que nous sommes tout arrivés au bout de nos efforts. Une seule personne peut encore faire un effort : toi ! Exprimer une bonne volonté est un bon départ, à toi de réaliser tes souhaits. Bon courage et bon succès ! »

Malheureusement, nous avons dû constater que Monsieur G n'avait fourni aucune amélioration.

Dans le rapport Match PG du 30 janvier 2015, Dimitri B. a noté : « Un constat : je reviens sur le constat de 2014. La méthode de travail ne fonctionne pas. Quel est ton plan d'action 2015 ? A me communiquer pour le 31 janvier au plus tard. Malgré mes demandes continues depuis des années, rien ne change dans ton approche de la clientèle. Tu continues à te satisfaire de la croissance de ton BPR et tu ne t'occupes en aucune manière de la croissance conceptuelle ou du team ».

Par conséquent, dans le rapport de l'entretien de fonctionnement du 25 février 2015, Dimitri B. a écrit : « Cela fait des années que nous espérons un changement dans la méthode de travail et ton attitude (cfr tous les rapports match et les entretiens de fonctionnement précédents). Tu as l'impression de tout mettre en oeuvre mais ça ne vient pas. Tu me dis être à 110% et tu n'es pas récompensé. De plus, tu refuses toute aide et tout suivi managérial. Le fait que le compteur soit remis à zéro chaque année t'est difficile. Pour rappel, les résultats sont en effet remis à zéro chaque année mais nous observons surtout une évolution dans le temps de l'attitude, la méthode et des moyens mis en oeuvre. Nous n'en constatons malheureusement pas. Nous sommes tous les 2 d'accord pour dire que nous avons tout essayé et que tu as refusé toute aide jusqu'à présent. »

De tout ce qui précède, de tous les efforts que nous avons entrepris et devant le manque total de remise en question de la part de Monsieur G, nous étions contraints de conclure que l'adéquation entre Monsieur G et la fonction de Account Manager Hunter à notre banque n'existait plus.

La décision de licencier Monsieur G a donc été prise après mûre réflexion.

Pour toute clarté, le licenciement n'a donc rien à voir avec une prétendue plainte pour harcèlement moral dont nous ne sommes pas au courant.

Nous espérons vous avoir clarifié que ne pouvions raisonnablement plus longtemps collaborer avec Monsieur G. »

IV. POSITION DES PARTIES

1. Complément d'indemnité d'éviction

4. Monsieur G soutient que l'assiette de la rémunération qui a servi de base au calcul de l'indemnité d'éviction n'est pas correcte.

Elle eut dû intégrer :

- les frais forfaitaires (200,00 x 12)	2.400,00 €
- le gsm (IPHONE) (50 x 12)	600,00 €
- la voiture de société (500 x 12)	6.000,00 €
- les éco-chèques	200,00 €

En conséquence, il reste dû à ce titre 2.900,00 €.

5. La SA BANK J. VAN BREDA & C° soutient que ces montants ne font pas partie de l'assiette de la rémunération ayant servi de base au calcul de l'indemnité d'éviction.

Les frais forfaitaires ne sont pas de la rémunération puisqu'il s'agit d'un forfait compensant des frais qui doivent être à charge de l'employeur.

La SA BANK J. VAN BREDA & C° prenait en charge 35,00 € par mois des frais de gsm.

L'usage privé de la voiture mise à disposition de Monsieur G a été évalué à 300,00 € par mois ; ce qui est conforme à la jurisprudence.

Enfin, la SA BANK J. VAN BREDA & C° a converti depuis 2011 la valeur des éco-chèques en une augmentation salariale.

2. Indemnité de protection dans le secteur bancaire

6. Monsieur G soutient que la procédure instaurée par la convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire n'a pas été respectée.

En effet, l'entretien téléphonique qui a eu lieu le 19 mars 2015 entre Monsieur G et Monsieur F ne peut être considéré comme l'entretien visé à l'article 2, § 2 de cette convention collective de travail puisqu'il ne répond pas à l'objectif de la procédure préalable au licenciement qui est de permettre au travailleur de se défendre des griefs qui lui sont adressés, afin que l'employeur puisse prendre en connaissance de cause la décision de le licencier ou non.

Par ailleurs, il conteste formellement avoir été informé des raisons ayant abouti à son licenciement ainsi que des « actions entreprises par la Banque en vue d'éviter le licenciement » au cours de cet entretien téléphonique et il conteste les allégations contenues dans l'attestation de Monsieur P

Pour le surplus, il conteste avoir marqué son accord sur cet entretien téléphonique en signalant à la SA BANK J. VAN BREDA & C° qu'il ne pouvait se déplacer.

7. La SA BANK J. VAN BREDA & C° rappelle que les dispositions de la convention collective de travail constituant une restriction au droit de licencier dont dispose l'employeur doivent être interprétées de manière restrictive.

Par ailleurs, elle souligne que la convention collective de travail n'interdit pas que l'entretien puisse se faire par téléphone.

Il ne peut être contesté que Monsieur G a été invité à un entretien et que celui-ci a bien eu lieu à la date prévue, soit le 19 mars 2015.

Le fait que Monsieur G ait marqué son accord sur celui-ci ou non est indifférent, la convention collective de travail ne prévoyant pas une telle condition.

Il est clair que Monsieur G ne pouvait ignorer l'objectif de cet entretien compte tenu de l'écrit lui adressé par Monsieur R le 16 mars 2015.

Elle soutient qu'au cours de cet entretien, Monsieur G a été informé des raisons qui ont abouti à ce qu'elle envisage son licenciement et des actions qui ont été entreprises en vue d'éviter son licenciement.

En tout état de cause, le non-respect de la convention ne lui est pas imputable et lui est étranger, en sorte qu'elle doit être considérée comme libérée de l'obligation d'entretien en personne.

3. Indemnité fondée sur la convention collective de travail n° 109

8. Monsieur G soutient qu'il n'est pas déraisonnable – compte tenu de la chronologie des faits – de penser qu'il a – en réalité – été licencié en représailles du dépôt de sa plainte pour harcèlement.

En effet, durant les 7 années au service de son employeur il n'a jamais démerité et n'a jamais reçu d'avertissement.

Sans doute ses résultats n'ont pas été très bons en 2012 et 2013 mais en 2014, ils ont atteints pratiquement ceux de 2011.

Par ailleurs, il a toujours perçu un bonus ; ce qui implique qu'il atteignait au moins 60 % des objectifs fixés.

En tout état de cause, à considérer que les faits reprochés soient établis, quod non, un employeur normal et raisonnable placé dans la même situation aurait certainement pris une autre décision telle qu'une discussion, une mise au point, des consignes claires et/ou un avertissement.

En conséquence, l'indemnité qui peut être cumulée avec l'indemnité de protection dans le secteur bancaire (puisqu'elles ne sanctionnent pas la même faute et qu'elles réparent des dommages distincts) est due.

9. La SA BANK J. VAN BREDA & C° soutient qu'en l'espèce, la convention collective de travail n° 109 précitée prévoit expressément sa non-application lorsqu'une procédure spéciale de licenciement est fixée par convention collective de travail et qu'il n'y a donc pas lieu de se poser la question de savoir si les deux indemnités sanctionnent la même faute et réparent le même préjudice.

En tout état de cause, elle soutient que le licenciement de Monsieur G n'est pas fondé sur un motif déraisonnable.

4. Indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral

10. Monsieur G soutient qu'il a déposé, par courrier recommandé du 9 mars 2015, une demande motivée d'intervention psychosociale formelle.

Par ailleurs, la SA BANK J. VAN BREDA & C° ne pouvait ignorer le dépôt de cette demande. Cela résulte notamment du mail du 16 mars 2015 de Monsieur B

En tout état de cause, la protection court à dater du dépôt de la plainte et non de sa connaissance par l'employeur.

En conséquence, l'indemnité réclamée lui est due.

11. La SA BANK J. VAN BREDA & C° soutient que Monsieur G n'a pas introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au sens de la réglementation applicable en la matière.

En tout état de cause, la SA BANK J. VAN BREDA & C° n'a été informée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux, ni d'une intervention psychosociale formelle pour faits de harcèlement, ni d'une protection contre le licenciement pour Monsieur G, en sorte que la protection formelle contre le licenciement ne lui est pas applicable.

Surabondamment, elle démontre qu'il a été licencié pour des motifs étrangers à sa "plainte".

5. Dommage et intérêts pour licenciement abusif

12. Monsieur G soutient que si l'indemnité précitée n'était pas due, encore le Tribunal devrait constater que la SA BANK J. VAN BREDA & C° n'a pris aucune mesure pour tenter de mettre fin à la situation qu'il a dénoncée dans sa lettre du 9 mars 2015 et qu'elle l'a licencié suite à sa demande d'intervention.

Par ailleurs, l'attitude de la SA BANK J. VAN BREDA & C° doit être considérée comme empreinte de légèreté blâmable, traduisant un manque de respect et de considération envers un travailleur qui n'a jamais démerité; partant elle a détourné le droit de rupture de sa finalité économique et sociale et est constitutive de faute donnant lieu au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

13. La SA BANK J. VAN BREDA & C° soutient que Monsieur G qui a la charge de la preuve ne démontre pas la faute qu'elle aurait commise lors de son licenciement qui n'a nullement été "abrupte" et qu'en tout état de cause il ne démontre aucun dommage autre que celui lié à la rupture.

6. Bonus 2015

14. Monsieur G soutient que le bonus proratisé lui est bien dû dans la mesure où il s'agit d'une rémunération qui s'acquiert au fur et à mesure de la fourniture du travail et que la condition d'être encore au service de la société au moment de son paiement est nulle car il s'agit d'une condition purement potestative.

15. La SA BANK J. VAN BREDA & C° soutient que les parties peuvent prévoir que le bonus ne sera octroyé que pour autant que le travailleur soit encore en service au moment du paiement du bonus, et que la clause soumettant l'octroi d'un bonus à la présence du travailleur dans l'entreprise à une date déterminée est donc parfaitement valide.

En outre, il n'est pas interdit de déroger à la règle de divisibilité de principe d'un bonus par une clause contraire.

Par ailleurs, elle souligne que la condition d'être encore en service lors du paiement éventuel du bonus ne peut être considérée comme une condition purement potestative.

7. Indemnité de procédure

16. Monsieur G soutient qu'en égard à la complexité du dossier, il convient de fixer le montant de l'indemnité de procédure à son montant maximal.

17. La SA BANK J. VAN BREDA & C° conteste le montant maximal demandé et demande que les dépens puissent être compensés.

8. Exécution provisoire

18. Monsieur G ne développe aucune argumentation quant à la demande de cantonnement ou de non exécution provisoire du jugement.

19. La SA BANK J. VAN BREDA & C° soutient qu'il convient à tout le moins de permettre le cantonnement.

V. DISCUSSION

1. Complément d'indemnité d'éviction

20. La rémunération à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité comprend non seulement la rémunération en cours mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

En principe, les indemnités de frais ne sont pas un avantage acquis en vertu du contrat.

Indemnités de frais

Selon la Cour de cassation :

« Pour déterminer si une telle indemnité payée à un travailleur (...) est exclue de l'assiette de l'indemnité de congé, le juge doit examiner concrètement si, et dans quelle mesure, cette indemnité compense des frais supplémentaires réellement supportés par ce travailleur et liés à son occupation » (Cass., 15 janvier 2001, J.T.T., 135)

En d'autres termes, les indemnités de frais ne constituent pas de la rémunération lorsqu'elles visent à rembourser des "frais supplémentaires réellement supportés" par le travailleur dans l'exercice de son activité professionnelle.

Par ailleurs, le fait que le remboursement soit forfaitaire n'implique pas nécessairement qu'il s'agit d'un avantage rémunérateur. C'est le cas, lorsque l'indemnité forfaitaire couvre des frais réels et que le forfait est raisonnable.

(notamment : C.T. Anvers, 20 septembre 1991, J.T.T. 1992, 470; C.T. Bruxelles, 20 juin 1991, J.T.T. 466).

21. Monsieur G a confirmé qu'il effectuait des prestations à son domicile.

Dès lors, les indemnités de frais visent à compenser des frais propres à l'employeur (principalement frais de bureau à domicile, frais de ligne fixe et frais internet) supportés par lui lorsqu'il travaillait à partir de son domicile.

S'agissant de frais propres à l'employeur visant à compenser des frais supplémentaires réellement supportés par Monsieur C - ce qu'il n'a jamais contesté - ces indemnités ne constituent pas de la rémunération et ne doivent pas être intégrées dans la rémunération annuelle servant d'assiette au calcul de l'indemnité d'éviction.

Le fait que Monsieur G ait toujours accepté de considérer ces indemnités comme remboursant des frais réels puisqu'elles n'ont jamais été déclarées autrement dans ses fiches de rémunération conforte la position du Tribunal.

Pour le reste, le Tribunal constate que la hauteur des forfaits n'est pas exagérée.

Usage privé du véhicule de société

22. La valorisation de l'usage privé du véhicule de société doit se faire par référence à la valeur de jouissance du véhicule et au bénéfice privé réalisé par le travailleur mais de manière forfaitaire.

Monsieur G soutient par ailleurs - sans être contredit - qu'il bénéficiait d'une carte essence et qu'il pouvait en faire un usage privé.

En conséquence, le Tribunal fixe l'avantage privé du véhicule 6.000,00 € par an (500,00 € par mois).

Usage privé du gsm

23. Le Tribunal constate que l'employeur ne produit aucun document interdisant l'usage privé du gsm ou concernant la prise en charge par la SA BANK J. VAN BREDA & C° de 35,00 € par mois de communications téléphoniques, "au vu des appels professionnels que Monsieur G devait passer".

Le Tribunal considère que l'utilisation gratuite à des fins privées du gsm peut être évaluée à 30,00 € par mois.

Les éco-chèques

24. Monsieur G qui a la charge de démontrer les éléments de son droit ne démontre pas qu'il avait droit à un montant de 200,00 € annuels au titre d'éco-chèques.

25. Sur base de ces éléments, le Tribunal fixe la rémunération annuelle servant d'assiette au calcul de l'indemnité compensatoire de préavis comme suit :

- Rémunération annuelle brute (4.110,19 € x 13,92) : 57.213,84 €

- Bonus :	15.167,00 €
- Chèques-repas : 5,91€ x 231	1.365,21 €
- Assurance hospitalisation :	153,83 €
- Assurance groupe :	3.380,99 €
- GSM (30,00 € x 12) :	360,00 €
- Voiture de société et carte essence (500€ x 12)	6.000,00 €
- Total	83.640,87 €

26. Sur base de cette rémunération, l'indemnité d'éviction de 4 mois qui eut dû être payée à Monsieur G s'élève à 27.880,29 €.

Il a été payé 25.926,96 €.

Il reste dû 1.953,33 €.

27. Ce chef de demande est partiellement fondé.

2. L'indemnité de protection dans le secteur bancaire

28. L'article 2, § 2 de la convention collective de travail portant dispositions relative à l'emploi dans le secteur bancaire dispose :

« 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 calendriers 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. »

Selon le § 3 de cette disposition :

« 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 qui correspond au salaire courant de :

- trois mois pour les employés engagés depuis moins de 10 ans ;

(...) et ce sans préjudice de l'application 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. »

Il ne peut être contesté que la SA BANK J. VAN BREDA & C° qui a envisagé le licenciement de Monsieur G pour manquements professionnels l'a invité par écrit à un entretien qui devait avoir lieu dans les 8 jours calendrier suivant l'invitation.

Cet écrit a été envoyé par e-mail (voir e-mail de Madame W(Coordinatrice gestion du personnel du 17 mars 2015 à Monsieur G(auquel était annexée la lettre qui lui a été adressé par courrier à cette même date) et par courrier.

Cet écrit répondait au prescrit de l'article 2, § 2 de la convention collective de travail précitée :

- il convoquait Monsieur G(à un entretien qui a lieu dans les 8 jours, soit en l'espèce le 19 mars 2015 ;
- il informait Monsieur G(qu'il pouvait être accompagné d'un délégué du personnel.

Par ailleurs, le Tribunal considère qu'il ne résulte pas des termes de la convention collective de travail que l'entretien peut-être un entretien téléphonique :

- l'employeur doit "inviter" le travailleur à un entretien c'est-à-dire – selon la définition du Larousse – le "prier (...) de venir en un lieu" ou "d'assister (ou) participer à quelque chose" ;
- pour "l'écrit" la convention précise qu'il peut être envoyé par courrier, mail ou fax ce qui laisse supposer que si l'entretien avait pu être téléphonique une telle précision aurait été indiquée ;
- le fait que le travailleur puisse se faire assister par un délégué du personnel permet également de penser que l'entretien doit se faire de visu.

En tout état de cause, la convention collective de travail indique de manière précise et claire que non seulement les raisons du licenciement doivent être fournies au cours de l'entretien mais cette disposition doit avoir un effet utile, à savoir donner une chance au travailleur de conserver son emploi puisque l'entretien avec le travailleur a pour but la sécurité de l'emploi dans l'entreprise relevant de la Commission paritaire concernée (Voir Cass., 20 février 2012, Pas., n° 122, p 386).

La preuve du respect de cette obligation appartient évidemment à l'employeur.

Or, s'il est vrai que Monsieur G(pouvait imaginer - compte tenu de l'e-mail de Monsieur Hervé R(, Directeur régional Bruxelles Wallonie lui a adressé le lundi 16 mars 2015 et de son annexe – que l'entretien avec Monsieur P(porterait sur la décision "*de la suite de (sa) carrière au sein de la banque*", il ne résulte pas des éléments du dossier qu'au cours de cet entretien il a été "*informé des raisons qui ont abouti à ce que l'employeur envisage son licenciement*" ou qu'on lui ait mentionné pendant celui-ci "*Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement*".

A cet égard, la seule attestation de Monsieur P(ne suffit pas à rapporter cette preuve :

- elle n'est étayée par aucun autre élément comme par exemple le relevé téléphonique démontrant que la conversation avec Monsieur G(a duré "*environ une demi-heure*";
- il n'y indique pas avoir mentionné pendant l'entretien "*Si des actions ont été entreprises en vue d'éviter le licenciement*".

En conséquence, le Tribunal considère que la procédure prévue au § 2 de l'article 2 de la convention collective de travail précitée n'a pas été respectée et fixe le montant de l'indemnité de protection au montant non contesté à titre subsidiaire par la SA BANK J. VAN BREDA & C°, soit 20.245,21 €.

A toute fin utile, le Tribunal rappelle que l'indemnité de protection est calculée sur base du "salaire courant". A cet égard, il convient de se référer à la notion générale de rémunération, étant la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail ; ce qui inclut les avantages acquis en vertu du contrat, à l'exception du double pécule de vacances (C.T. Bruxelles, 8 décembre 2010, R.G. 2009/AB/52.474, terralaboris.be).

29. Ce chef de demande est partiellement fondé.

3. Licenciement manifestement déraisonnable

30. L'article 2 de la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement définit son champ d'application.

Le § 3 de cet article 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. »

En application de ce paragraphe, sont exclus du champ d'application de la convention collective de travail n° 109 les travailleurs dont l'ancienneté est de un an et qui ressortissent notamment à la Commission paritaire 310 pouvant bénéficier de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 relatives à la sécurité d'emploi (M.L.WANTIEZ et G. LEMAIRE, « Quelques questions relatives à la convention collective n°109 concernant la motivation du licenciement », J.T.T., 2014, p 264).

Il ne s'agit pas de la question du cumul des indemnités prévues par la convention collective de travail n° 109 et celles prévues par les conventions collectives de travail prévoyant des procédures spéciales de licenciement mais de définir le champ d'application de la convention collective de travail n°109 ; ce qui n'est pas la même chose.

31. En l'espèce, la SA BANK J. VAN BREDA & C° ASBL PARTENA ressortit à la Commission paritaire 310 qui prévoit une procédure spéciale de licenciement fixée par convention collective de travail et l'ancienneté de Monsieur G¹ est supérieure à un an, en sorte que la convention collective de travail n° 109 ne trouve pas à s'appliquer.

Par ailleurs, la procédure prévue par convention collective de travail du 2 juillet 2007 précitée a pour objectif de permettre au travailleur de savoir pourquoi il a été licencié et n'est donc pas contraire – comme l'affirme Monsieur G – à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

32. Ce chef de demande n'est pas fondé.

4. Indemnité de protection liée au dépôt d'une plainte pour harcèlement moral

A. Principes

33. Selon l'article 32nonies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail tel qu'applicable aux faits :

« Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. (...) » (souligné par le Tribunal).

L'article 32tredecies dispose :

« § 1er L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, (...), sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. (...) »

§ 1er/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1er :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur; (...)

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet; » (souligné par le Tribunal).

Selon le § 3 :

« Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

(...)

§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1er;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice. »

Le § 6 de cette disposition en vigueur depuis le 1er septembre 2014 dispose :

« § 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

(...)

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 3, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte, répondant au prescrit du § 1er/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire.» (souligné par le Tribunal).

Dans un arrêt du 3 mars 2014 (RG S.12.0110.F, Pas., n°166, p 564), la Cour de cassation avait décidé que " La protection du travailleur commence au moment où l'employeur est informé du dépôt de la plainte motivée auprès du conseiller en prévention. "

Cependant, dans cette cause, la Cour de cassation se prononçait sur la disposition telle qu'applicable avant la réforme de 2007. Or, la version antérieure ne faisait pas courir la protection comme fixée au § 6 précité.

La demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être introduite selon une procédure fixée dans l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail :

« B. Introduction de la demande

Art. 16. § 1er. Si le travailleur ne désire pas faire usage de l'intervention psychosociale informelle ou si celle-ci n'aboutit pas à une solution, le travailleur peut exprimer au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle.

§ 2. Le travailleur a un entretien personnel obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux avant d'introduire sa demande.

Cet entretien a lieu dans un délai de dix jours calendriers suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire sa demande.

Le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux veillent à ce que ce délai soit respecté.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux atteste dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu et en remet copie au travailleur.

Art. 17. § 1er. La demande d'intervention psychosociale formelle est actée dans un document daté et signé par le demandeur. Ce document contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées.

§ 2. Ce document est transmis au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions. Il signe une copie de celui-ci et la transmet au demandeur.

Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

(...) » (souligné par le Tribunal).

L'article 37 dispose :

Art. 37. § 1er. Le document daté et signé visé à l'article 17, § 1^{er} introduisant la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail comprend :

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;

3° l'identité de la personne mise en cause;

4° la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

§ 2. Suite à l'entretien personnel obligatoire visé à l'article 16, le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou le service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions réceptionne la demande remise en mains propres, signe une copie de cette demande et la remet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition. » (souligné par le Tribunal).

B. En l'espèce

34. La protection contre licenciement pourra être accordée à Monsieur G pour autant qu'il ait introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur (Monsieur G n'ayant pas introduit de plainte dont question à l'article 32tredecies, § 1^{er}/1, 2° ou 3°).

Il convient donc de vérifier si Monsieur G a déposé une telle demande.

A juste titre la SA BANK J. VAN BREDA & C° fait valoir que le courrier recommandé adressé à la personne de confiance ne constitue pas une telle demande : il n'y a pas eu d'entretien personnel préalable et obligatoire avec le conseiller en prévention comme l'exige l'article 16 de l'arrêté royal précité.

En tout état de cause, le courrier recommandé envoyé par Monsieur G à la personne de confiance ne répond pas aux conditions inscrites à l'article 37 de cet arrêté royal :

- le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés ne sont pas indiqués ;
- il n'y a pas eu de demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

En conséquence, Monsieur G n'a pas introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur, en sorte que la demande d'indemnité de protection n'est pas fondée.

35. Ce chef de demande n'est pas fondé.

5. Abus de droit et dommages et intérêts

A. Principes

25. Il appartient à l'employé qui réclame des dommages et intérêts pour abus de droit de licenciement de rapporter la preuve : de la faute commise par l'employeur, du dommage qu'il en a subi et du lien de causalité entre la faute et le dommage.

La faute implique un abus du droit de licenciement qui se concrétise par notamment :

- une intention de nuire ;
- une légèreté coupable ;
- un exercice du droit de licenciement d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice normal que ferait de ce droit un employeur prudent et diligent (Cass., 12 décembre 2005, Pas., n° 664) ;
- le détournement du droit de sa finalité lorsque – par exemple – l'utilisation du droit "ne peut s'expliquer par aucune considération d'ordre professionnel, social ou économique" (T.T. Bruxelles, 5 juillet 1982, R.D.S., 1983, p. 429) ;
- les circonstances qui ont entouré le licenciement.

26. En ce qui concerne le dommage et en raison du caractère forfaitaire de l'indemnité de préavis – couvrant tout le dommage, tant matériel que moral – le travailleur doit prouver que le dommage qu'il a subi est distinct en tous ses éléments du dommage découlant de la rupture elle-même qui est réparé par l'indemnité de congé. (Cass., 7 mai 2001, J.T.T., 2001, p. 410 ; Cass., 26 septembre 2005, J.T.T., p. 495 et Pas., 2005, p. 1746).

Dans son arrêt du 26 septembre 2005, la Cour de cassation décrit de manière explicite ce que couvre l'indemnité de préavis mais également ce que tend à réparer *“l'indemnité pour abus de droit”* :

« l'indemnité de congé tend à réparer de manière forfaitaire le dommage matériel et moral résultant de la perte du travail à la suite d'une résiliation illicite du contrat de travail ;

(...) il importe peu que cette indemnité forfaitaire soit calculée en fonction du délai de préavis non respecté, c'est-à-dire, en principe, en fonction du délai nécessaire à la partie licenciée pour retrouver une occupation similaire ; que le dommage résultant d'une résiliation illicite du contrat de travail prend fin en effet, en principe, dès que la partie licenciée trouve une occupation similaire ;

(...) l'indemnité de congé étant une indemnité forfaitaire, l'indemnité pour licenciement abusif ne peut réparer qu'un dommage autre que celui qui résulte de la perte du travail, c'est-à-dire un dommage qui procède non du congé lui-même mais des circonstances de celui-ci ».

36. Il découle de ces principes :

- que le préjudice moral découlant de la rupture du contrat (rupture immédiate et brutale, absence de motivation ou motivation inadéquate ou inexacte, l'amertume, l'injustice, l'humiliation ou tout autre sentiment découlant de la rupture) est réparé forfaitairement par l'indemnité de préavis et que partant, le juge ne peut octroyer des dommages et intérêts en sus de l'indemnité de rupture pour réparer ce dommage ;
- que puisque la durée de l'indemnité compensatoire de préavis qui est forfaitaire est fixée *“eu égard à la possibilité existante pour le travailleur, au moment de la notification du préavis, de trouver rapidement un emploi adéquat et équivalent, compte tenu de son ancienneté de l'intéressé, de son âge, de l'importance de ses fonctions et du montant de ses rémunérations, selon les éléments propres à la cause”*, l'indemnité pour abus de droit de licenciement ne peut couvrir le dommage résultant de la difficulté réellement rencontrée par le travailleur pour retrouver un emploi équivalent ;
- que l'indemnité pour abus de droit de licenciement ne pourra couvrir qu'un dommage qui n'a pas été causé par la rupture elle-même mais par exemple par les circonstances qui l'ont entourée (publicité inutile, violence, menaces, ...).

27. Par ailleurs, le seul fait de mettre fin au contrat (...) pour un motif inexact ne constitue pas en soi une faute dans le chef de l'auteur du congé (notamment : Cass., 15 janvier 1975, Pas., 1975, p. 501).

B. En l'espèce

28. Monsieur G fondant sa demande sur l'abus de droit de rupture dans le chef de l'employeur, il lui appartient de démontrer l'existence d'une faute dans le chef de celui-ci au moment de la rupture, son dommage (distinct de celui

couvert par l'indemnité compensatoire de préavis) et le lien de causalité entre la faute et le dommage.

En l'espèce, Monsieur G ne démontre pas la faute qu'aurait commise l'employeur au moment du licenciement ou en prenant la décision de le licencier.

En tout état de cause, il ne démontre pas l'existence dans son chef d'un préjudice distinct de celui qui découle directement de la rupture (rupture immédiate et brutale, absence de motivation ou motivation inadéquate ou inexacte, l'amertume, l'injustice, l'humiliation ou tout autre sentiment découlant de la rupture) et qui est réparé par l'indemnité compensatoire de préavis ou de celui couvert par le non-respect de la procédure inscrite à l'article 2 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 précitée.

29. Ce chef de demande n'est pas fondé.

6. Bonus 2015

A. Principes

37. « La condition potestative est celle qui fait dépendre l'exécution de la convention, d'un événement qu'il est au pouvoir de l'une ou de l'autre des parties contractantes de faire arriver ou d'empêcher. » (article 1170 du Code civil)

« Toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige. » (article 1174 du Code civil).

38. L'employeur et le travailleur peuvent, à tout moment, convenir du système de rémunération.

Cet accord est valable en application de l'article 1134 du code civil pour autant :

- que le montant conventionnellement fixé n'est pas inférieur aux rémunérations minimales dont le paiement est imposé par les conventions collectives applicables (application de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires qui détermine la hiérarchie des sources des obligations dans les relations de travail entre employeurs et travailleurs) ;
- que le consentement du travailleur "n'a été donné" "par erreur" ou "extorqué par violence" ou "surpris par dol" (application de l'article 1109 du code civil), la preuve du vice du consentement étant à charge de celui qui l'invoque.

39. Selon l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : "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 des travailleurs ou à aggraver leurs obligations".

Selon l'article 20, 3° de cette loi : "L'employeur a l'obligation : (...) de payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus".

Ces dispositions – de même que celles contenues dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération – n'interdisent pas au travailleur et à l'employeur de convenir de modalités spécifiques pour le paiement d'une

rémunération payée en sus des rémunérations minimales dont le paiement est imposé par les dispositions légales ou les conventions collectives applicables.

Elles n'interdisent pas non plus aux parties de convenir que cette rémunération ou partie de celle-ci ne sera payée qu'à certaines conditions, pour autant, que la condition ne soit pas purement potestative.

De même, aucune disposition légale n'interdit de prévoir que le droit à cette rémunération s'acquiert au fur et à mesure des prestations effectuées (Voir par analogie la jurisprudence de la Cour de cassation concernant le droit à une prime de fin d'année : Cass., 9 septembre 1985, Pas., 1986, p. 14 ; Cass., 24 avril 2006, Pas., 2006, p. 937) et dans la mesure où les prestations sont effectivement accomplies.

40. La seule restriction étant que l'employeur ne peut s'exonérer de payer la rémunération déjà due en contrepartie d'un travail fourni (Voir Cass., 20 avril 1977, Pas., 1977, p. 854 : *"la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution du contrat de travail"*)

En résumé, si les parties peuvent subordonner le droit à une rémunération non encore définitivement acquise à la condition d'être présent dans l'entreprise à un moment donné, elles ne peuvent valablement conclure pareille convention pour la partie de la rémunération acquise (notamment T.T. Bruxelles, 20 décembre 2002, *J.T.T.*, 2003, p. 182.).

B. En l'espèce

41. Monsieur G pourrait prétendre au bonus pour le 1^{er} janvier au 19 mars 2015 pour autant qu'il démontre que le montant réclamé soit la contrepartie d'un travail fourni pendant cette période.

Or, Monsieur G se contente de réclamer le paiement d'un bonus proratisé sur base du bonus payé en 2015.

En conséquence, le Tribunal ne peut faire droit à sa demande.

30. Ce chef de demande n'est pas fondé.

7. **Indemnité de procédure**

42. Selon l'article 1017, alinéa 3 du Code judiciaire : *"Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef (...)"*.

Par ailleurs, l'article 1022 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 22 avril 2007 dispose que :

« A la demande d'une des parties, et sur décision spécialement motivée, le juge peut soit réduire l'indemnité soit l'augmenter, sans pour autant dépasser les montants maxima et minima prévus par le Roi. Dans son appréciation, le juge tient compte :

- de la capacité financière de la partie succombant, pour diminuer le montant de l'indemnité;*
- de la complexité de l'affaire;*

- des indemnités contractuelles convenues pour la partie qui obtient gain de cause;
- du caractère manifestement déraisonnable de la situation. ».

43. En l'espèce, Monsieur G ne justifie pas du montant maxima de l'indemnité de procédure réclamée.

Par ailleurs, s'il obtient gain de cause sur une partie de sa demande il a succombé sur plusieurs chefs de demande.

En conséquence, le Tribunal considère qu'il peut être octroyé à Monsieur G une indemnité de procédure de base pour les litiges portant sur une somme comprise entre 20.000 et 40.000 €, soit 2.400,00 €.

8. Exécution provisoire

44. L'article 1394, alinéa 2 du Code judiciaire dispose depuis le 1^{er} novembre 2015 :

« Sauf les exceptions prévues par la loi ou sauf si le juge en décide autrement moyennant une décision spécialement motivée, sans préjudice de l'article 1414, les jugements définitifs sont exécutoires par provision nonobstant appel et sans garantie si le juge n'a pas ordonné qu'il en soit constitué une. »

L'exécution provisoire étant devenue la règle, les situations où le juge serait amené à en décider autrement sont celles où l'exécution d'un jugement emporterait des effets irréversibles ou difficilement réversibles. Par exemple une demande tendant à obtenir la démolition d'une construction.

Il appartient au juge *« d'apprécier si les effets de son jugement sont, ou non, réversible et, dans la négative d'en ordonner la suspension de l'exécution tant que le délai d'appel n'est pas écoulé ou que l'appel n'a pas été tranché. »* (F. LEJEUNE, « Simplification de la procédure par défaut et métamorphose de l'appel, pour quelle efficacité ? », in « Le procès civil efficace », Anthémis, 2015, p. 140, n° 66).

45. Par ailleurs, *« L'exécution provisoire du jugement n'a lieu qu'aux risques et périls de la partie qui la poursuit »* (article 1398 du Code judiciaire).

Dès lors que l'exécution provisoire du jugement définitif est devenue la règle, les mesures permettant d'éviter tout risque dans le chef de la partie qui procède immédiatement à son exécution, notamment le cantonnement, *« sont plus que jamais d'actualité »* (Op. cit., p. 140, n° 68).

46. En l'espèce, le Tribunal considère que l'exécution d'un jugement condamnant une partie à payer une somme d'argent n'emporte pas des effets irréversibles ou difficilement réversibles, en sorte qu'il n'y a pas lieu de déroger à la règle inscrite à l'article 1394, alinéa 2 précité.

Cependant, pour les raisons exposées au point 44, il n'y a pas lieu d'exclure le cantonnement.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL,
Statuant de manière contradictoire,**

Reçoit la demande ;

La dit fondée dans la mesure ci-après ;

Condamne SA BANK J. VAN BRED A & C° l'ASBL PARTENA-GUICHET
D'ENTREPRISE à payer à Monsieur G :

- 1.953,33 € bruts à titre de complément d'indemnité d'éviction ;
- 20.245,21 € à titre d'indemnité de protection du secteur bancaire ;
- les intérêts moratoires et judiciaires sur ces montants.

Déboute Monsieur G du surplus de sa demande ;

Condamne SA BANK J. VAN BRED A & C° aux frais et dépens de l'instance
liquidés pour Monsieur G à la somme de 2.400,00 €, étant l'indemnité
de procédure ;

Dit le présent jugement exécutoire nonobstant appel ;

Dit qu'il n'y a pas lieu d'exclure le cantonnement ;

Ainsi jugé par la 4^{ème} chambre du Tribunal du travail du Hainaut, division de
Mons, composée de :

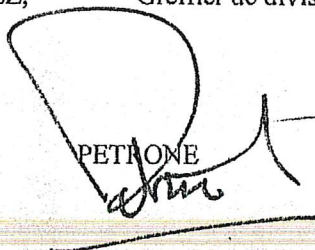
D. AGUILAR Y CRUZ, Vice-Présidente, présidant la 4^{ème} chambre.

S. BLONDEAU, juge social au titre d'employeur; [dans
l'impossibilité de signer le présent jugement (art.
785 du C.J.)];

L. PETRONE, Juge social au titre de travailleur employé.

Ch. DANHIEZ, Greffier de division.


DANHIEZ


PETRONE


AGUILAR Y CRUZ