



Expédition

Numéro du répertoire 2022 /
Date du prononcé 23 février 2022
Numéro du rôle 2019/AB/52
Décision dont appel 17/4396/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

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

La S.A. BEOBANK, inscrite auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0401.517.147 et dont le siège social est établi à 1050 BRUXELLES, boulevard Général Jacques, 263 G,
partie appelante au principal et intimée sur incident,
représentée par Maître

contre

Monsieur P. L.

partie intimée au principal et appelante sur incident,
représentée par Maître

★

★ ★

Vu l'appel interjeté par la sa Beobank contre le jugement contradictoire prononcé le 9 octobre 2018 par la 2ème chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. n° 17/4396/A), en cause d'entre parties, appel formé par requête déposée au greffe de la Cour du travail le 24 janvier 2019 ;

Vu les conclusions déposées par les parties ;

Vu les dossiers des parties ;

Entendu les parties à l'audience publique du 26 janvier 2022 ;

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

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

I. RECEVABILITE DES APPELS.

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

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 étaient les suivantes.

La demande principale formée par monsieur P. L. avait pour objet de condamner la sa Beobank :

- au paiement de la somme brute de 57.160,33 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- au paiement de la somme de 28.580,16 euros à titre d'indemnité de protection, à majorer des intérêts légaux et judiciaires;
- au paiement de la somme de 15.000 euros à titre d'indemnité prévue par la CCT du 4 avril 2016, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;
- à la délivrance d'un formulaire C4 rectifié sous peine d'une astreinte de 125 euros par jour de retard à dater de la signification du jugement à intervenir.
- aux entiers dépens, y compris l'indemnité de procédure.

La demande reconventionnelle formée par la sa Beobank avait pour objet de condamner monsieur P. L. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 20.885,50 euros, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

Par jugement du 9 octobre 2018, le Tribunal du travail francophone de Bruxelles a décidé ce qui suit :

« Déclare la demande principale recevable et en grande partie fondée, dans la mesure ci-après ;

En conséquence, condamne la S.A. BEOBANK à payer à Monsieur P. L.:

-La somme brute de 57.160,33 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

-La somme de 28.580,16 € à titre d'indemnité de protection sur base de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Déboute Monsieur P. L. du surplus de sa demande ;

Déclare la demande reconventionnelle recevable mais non fondée ;

En conséquence, en déboute la S.A. BEOBANK;

Délaisse à la S.A. BEOBANK ses propres dépens et la condamne au paiement des dépens de Monsieur P. L., liquidés à la somme de 6.000 € à titre d'indemnité de procédure, ainsi qu'au montant de 20 €, à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. L'OBJET DES APPELS.

L'appel principal a pour objet de :

-de réformer le jugement dont appel dans la mesure où il a condamné la sa Beobank :

- à payer à monsieur P. L. la somme brute de 57.160,33 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires;
- à payer à monsieur P. L. la somme de 28.580,16 euros à titre d'indemnité de protection sur base de la CCT n° 103 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, à majorer des intérêts légaux et judiciaires.

- de dire toutes et chacune de ces demandes non fondées et de déclarer, en conséquence, la demande relative à la demande d'indemnité des mesures d'accompagnement non fondée également;

-de réformer ce jugement dont appel dans la mesure où il a débouté la Sa Beobank de sa demande reconventionnelle;

- de déclarer la demande reconventionnelle de Beobank recevable et fondée et de condamner monsieur P. L. au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 20.885,50 euros, à augmenter des intérêts légaux et judiciaires depuis le 8 mars 2017 jusqu'au complet paiement ;

- de confirmer ce jugement dont appel pour le surplus;

-de condamner monsieur P. L. aux dépens des deux instances estimés dans le chef de la sa Beobank à 12.000 euros.

A titre subsidiaire :

-de déclarer la demande de monsieur P. L. relative à l'indemnité de protection visée par la convention collective de travail n° 103 infondée ;

-de déclarer la demande de monsieur P. L. relative à l'indemnité brute complémentaire visée par la convention collective de travail d'entreprise « Mesures d'Accompagnement » du 4 avril 2016 infondée ;

-de compenser les dépens.

A titre infiniment subsidiaire :

-de déclarer la demande de monsieur P. L. relative à l'indemnité brute complémentaire visée par la convention collective de travail d'entreprise Mesures d'Accompagnement du 4 avril 2016 non cumulable et donc infondée ;

-de compenser les dépens.

Monsieur P. L. sollicite de confirmer le jugement.

Il forme toutefois un appel incident à titre subsidiaire visant à réformer le jugement en ce qu'il dit la demande d'un montant de 15.000 euros à titre d'indemnité prévue par la convention collective de travail d'entreprise du 4 avril 2016 non fondée, dans l'hypothèse où la Cour ne ferait pas droit à l'indemnité de protection.

Il sollicite par ailleurs la condamnation de la sa Beobank aux dépens des deux instances liquidés à la somme de 12.000 euros.

IV. EXPOSE DES FAITS

Monsieur P. L., né le XX XX 1974, a été engagé par la sa Citibank Belgium à partir du 16 juin 2005 dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée portant la date du 20 avril 2005 pour une occupation à temps plein en qualité d'employé.

Il a travaillé comme « Micromarketing communication officer ».

Monsieur P. L. a exercé à partir du 1er janvier 2009, avec l'autorisation de la sa Beobank, une activité indépendante à titre complémentaire : traduction de textes du néerlandais vers le français et « copywriting » en français (rédaction, adaptation, correction et relecture de textes marketing).

En mai 2013, la sa Citibank est devenue la sa Beobank.

En mai 2016, la sa Beobank et la sa Bkcp Banque ont fusionné, tout en gardant l'appellation Beobank.

Monsieur P. L. fut informé le 7 septembre 2016 que suite à la fusion des départements marketing des 2 banques, sa fonction sera supprimée et qu'il sera amené à prendre d'autres responsabilités similaires au sein de Beobank. Une même annonce fut faite à deux autres employés du département marketing de la sa Beobank, madame M. et monsieur V.. Un 4^{ème} employé de ce service avait déjà auparavant annoncé son départ (selon les précisions données à l'audience par monsieur P. L.).

Durant les mois suivants, monsieur P. L. s'est vu proposé 4 propositions de postes par la sa Beobank, à savoir :

-une fonction de « Product Officer Assurance Épargne » au département « Product Management – Epargne et Placements ».

Monsieur P. L. a informé le département des ressources humaines par mail du 21 septembre 2016 qu'il avait décliné cette offre au motif qu'après s'être vu exposé le contenu de la fonction par monsieur G. C., il en est ressortit que *« la fonction était principalement administrative (administration des ventes) et que l'aspect communicationnel y était très peu présent »* et que monsieur G. C. *« était d'avis que des personnes issues du marketing ou de sales auraient du mal à y trouver leur bonheur »*.

-une fonction de conseiller clients particuliers à l'agence de Ganshoren.

Monsieur P. L. a refusé l'offre par mail du 17 octobre 2016 au motif que *« la proposition constitue un changement de carrière et de contenu de fonction »* dans lequel il ne peut se reconnaître.

-Une fonction de « Product Manager Crédits hypothécaires » au département Produits.

Monsieur P. L. a informé le département des ressources humaines par mail du 26 octobre 2016 qu'il allait décliné l'offre, au motif qu'après avoir rencontré monsieur L. C. qui lui avait exposé le contenu de la fonction, *« la fonction reste fortement administrative et procédurale (administration des ventes, taux, analyse des chiffres, procédures) »* et *« elle ne correspond pas à un profil communication/marketing, l'aspect communicationnel y est très peu présent »*.

-Une fonction de « Partnerships Support Officer » au département « Customer Service & Acquisition ».

Monsieur P. L. précise en terme de conclusions sans être contredit avoir refusé l'offre au motif que cette fonction nécessitait d'intégrer un département en refonte stratégique, moins porteur et dont les objectifs commerciaux avaient été fortement revus à la baisse en 2017.

Par mail du 14 février 2017, monsieur G. R., directeur « Sales et Marketing » de la sa Beobank a informé monsieur P. L. de ce qui suit :

« Comme vous nous l'avez demandé, nous vous confirmons bien volontiers notre entretien du vendredi 10 février 2017 et précisons en plus les fonctions qui vous ont déjà été proposées.

Au début du mois de septembre 2016, nous vous avons informé du fait que suite à la fusion entre Beobank et BKCP, et plus particulièrement, la fusion des départements Marketing des deux banques, les effectifs du département Marketing consolidé avaient été déterminés en tenant compte des synergies. Dans ce cadre, quatre personnes du département Marketing dont vous faites partie, allaient être amenées à prendre d'autres responsabilités au sein de la banque.

Tenant compte de cette situation, nous avons organisé différents rendez-vous et entretiens avec vous, et vous avons déjà proposé plusieurs fonctions au sein de la banque, et plus particulièrement au sein des départements « Sales & Marketing » et « Product Management ». Entre le mois de septembre et le mois de décembre 2016, les fonctions suivantes vous ont été proposées :

- Département Produits : Product Officer Assurances Épargne
- Distribution: Conseiller Clients particuliers (agence de Ganshoren)
- Département Produits : Product Manager Crédits Hypothécaires
- Département Customer Service & Acquisition: Partnerships Support Officer

Après des entretiens avec les responsables des départements et les Ressources Humaines, vous avez chaque fois décliné les propositions faites.

Votre fonction au sein de département Marketing va être effectivement supprimée dès le 15 février 2017 prochain. Nous vous octroyons donc dès le 16 de ce mois une fonction temporaire jusqu'au moment où vous accepterez une autre fonction au sein de la banque. Comme discuté, ce nouveau rôle vous permettra de rester en contact direct avec les points de vente, tout comme c'est le cas dans votre rôle actuel.

Nous joignons en annexe la description de cette fonction et ce qu'on attend de vous au sein du département « Sales Support ».

Le fait que nous vous avons proposé différentes fonctions impliquant des responsabilités similaires à vos responsabilités actuelles, prouve que nous avons la volonté de vous trouver un poste qui correspond à vos compétences. Cette modification n'implique pas de modification à votre contrat d'emploi, ni à votre catégorie salariale ».

Par mail en réponse du 16 février 2017, monsieur P. L. a fait valoir ce qui suit:

« J'ai bien reçu votre e-mail du 14 février, faisant suite à notre entretien de ce vendredi 10 février.

*J'ai pris note de ce qu'aucun poste ne correspondant à mes qualifications et à mon profil n'est actuellement disponible et que vous me proposez une solution temporaire.
Il est exact que j'ai refusé les 4 offres qui m'ont été proposées dans la mesure où j'estime que ces 4 postes auraient impliqué la modification d'un élément essentiel de mon contrat de travail, à savoir ma fonction.*

En effet, pour ces 4 postes, le travail était nettement plus administratif et beaucoup moins axé sur la communication que le poste que j'ai occupé ces dernières années. De plus, pour le dernier poste de support aux partenariats de la banque, il s'agit d'un poste dans un département qui subit une refonte stratégique, ce qui ne me convient pas.

*Cette incertitude dans laquelle je me trouve depuis maintenant près de 6 mois, devient difficilement supportable. Je souhaiterais être définitivement fixé quant au poste que je vais désormais occuper et souhaite mettre un terme à cette incertitude.
C'est la raison pour laquelle je refuse d'accepter le poste temporaire que vous me proposez.*

Je vous remercie de bien vouloir me fixer pour le 24 février au plus tard quant au poste dans lequel je vais être muté.

J'ai bien conscience que mon poste a été supprimé, mais il me paraît normal d'être réplacé dans une fonction similaire à celle que j'occupais jusqu'alors puisque je ne suis en aucun cas responsable de cette suppression de poste ».

Par mail du même jour, monsieur G. R. lui a répondu qu'il confirmait l'entretien et l'attendait dès le lendemain au département salles support.

Par mail du 21 février 2017, monsieur P. L. a apporté la réponse suivante :

Je vous confirme mon désaccord avec la mutation proposée.

Je vous remercie de bien vouloir me confirmer que vous me proposez un poste équivalent à celui que j'occupais jusqu'alors.

A défaut, je devrai constater que vous avez modifié unilatéralement un élément essentiel de mon contrat de travail, à savoir ma fonction et devrai en tirer les conséquences.

Merci de me revenir à ce sujet pour vendredi ».

Par mail du 23 février 2017, monsieur G. R. a indiqué qu'il confirmait son courrier précédent.

Par lettre et mail du 23 février 2017 adressés au directeur des ressources humaines, monsieur B. et auquel monsieur G. R. était mis en copie, monsieur P. L. a mis en demeure la sa Beobank en ces termes :

« Faisant suite à nos différents échanges par e-mail de ces derniers jours, je vous confirme que je n'accepte pas le changement de fonction que vous m'imposez.

Par la présente, je vous mets formellement en demeure de me trouver un poste compatible avec la fonction que j'occupais jusqu'alors, et ce pour le mardi 28 février 2017 au plus tard.

Passé ce délai et à défaut de réaction positive de votre part, je n'aurai d'autre choix que de considérer que vous avez unilatéralement rompu mon contrat de travail en en modifiant un élément essentiel, à savoir ma fonction.

Eu égard aux nombreuses semaines d'incertitude que je viens de vivre, je ne souhaite en effet plus patienter davantage et souhaite être définitivement fixé quant à mon avenir au sein de votre société ».

Par mail du 24 février 2017, monsieur B. a réagi comme suit :

« Nous vous remercions pour le message ci-dessous.

Nous ne pouvons cependant que confirmer les courriels de Monsieur G. R. En effet, les différentes fonctions déjà proposées et refusées ainsi que la fonction au sein de Sales Support sont des fonctions d'un niveau équivalent à celle que vous exercez au sein du département Marketing. Tout comme les différentes fonctions proposées et refusées, la fonction au sein de Sales Support n'implique aucune modification de votre contrat d'emploi, de votre rémunération ou catégorie salariale.

Nous vous attendons donc au département Sales Support dès votre retour à la banque ».

Par lettre du 28 février 2017 en réponse à la lettre de monsieur P. L. du 23 février 2017, monsieur B. a confirmé les mails de monsieur G. R., en indiquant que les différentes

fonctions proposées et refusées ainsi que la fonction au sein de « sales support » étaient des fonctions d'un niveau équivalent à celle qu'il exerçait au sein du département marketing et qu'il était attendu au département « sales support » dès son retour à la banque. Il lui par ailleurs indiqué qu'il restait 37 fonctions vacantes sur le site intranet de la banque et qu'il pouvait poser sa candidature pour l'une de celles-ci.

Monsieur P. L. fut en incapacité de travail du 17 février 2017 au 22 février 2017, ensuite prolongée du 23 février 2017 au 14 mars 2017 (étant entendu que le 23 février 2017 correspondait à un jeudi (journée habituelle couvert par son crédit-temps et qu'il était en congé pour les vendredi 24 et lundi 27 février 2017).

A la suite d'un examen par le médecin-contrôle de la sa Beobank le 7 mars 2017, la date de sa reprise du travail pour cause d'aptitude fut fixée au 10 mars 2017. Le médecin-contrôle mentionne dans un mail du 9 mars 2017 que cette date a été fixée en concertation avec le médecin-traitant de monsieur P. L.

Par lettre recommandée du 8 mars 2017 et par mail adressé à monsieur B., monsieur P. L. a fait valoir ce qui suit :

« Je reviens vers vous dans le cadre de la modification de fonction qui m'a été imposée. Il m'importe de reprendre à nouveau, une dernière fois, l'historique des évènements.

En date du 7 septembre 2016, la suppression de ma fonction m'a été annoncée.

Nonobstant les conséquences négatives que cette annonce a pu avoir pour moi, notamment au niveau psychologique, j'ai continué à exercer ma fonction de la meilleure des façons, comme je l'exerçais avant le 7 septembre, bien que je me sois retrouvé pendant de nombreux mois dans une période d'incertitude qui était, comme vous pouvez vous en douter, très difficile à vivre.

Je pense qu'aucun de mes collègues et aucun fournisseur n'ont eu à se plaindre de mon comportement depuis lors.

Quatre postes m'ont été proposés mais ceux-ci ne correspondaient pas à mes qualifications ni à mon expérience, et n'offraient guère de similarité avec la fonction que j'occupais jusqu'à la date du 15 février 2017, raisons pour lesquelles j'ai refusé ces propositions.

En date du 9 novembre 2016, j'ai eu un entretien avec le directeur RH qui a menacé que si je continuais à refuser les propositions qui m'étaient faites, nous risquions de nous retrouver « devant d'autres instances ».

À cette occasion, j'ai demandé qu'on me précise une date butoir et un calendrier relatif à mon changement de fonction. Je n'ai reçu aucune réponse concrète, si ce n'est une réponse très vague et lacunaire qui m'a été adressée en date du 23 novembre 2016 dans laquelle il

m'est indiqué : « Il est effectivement confirmé que, sans qu'il n'y ait de date fixe, ton transfert vers une autre fonction doit être confirmé le plus rapidement possible ».

En date du 10 février 2017, j'ai eu un entretien avec le directeur Sales & Marketing. Lors de cet entretien, celui-ci m'avouera que la direction des Ressources Humaines n'a pas suivi le dossier comme elle l'aurait dû.

Il est reconnu que j'ai toujours donné entière satisfaction mais que dans la mesure où le département Marketing doit réduire ses effectifs, mon poste sera bien supprimé. Il reconnaît par ailleurs qu'il aurait sans doute mieux valu supprimer une autre fonction que la mienne au sein du département.

C'est à ce moment que j'apprends, pour la première fois, que la date butoir pour la suppression de mon poste est fixée au 15 février 2017. Cela sera confirmé dans un email qui m'est adressé en date du 16 février 2017.

Il m'est à nouveau proposé un poste, temporaire, qui n'est aucunement comparable à celui que j'exerçais jusqu'alors.

J'ai alors adressé, en date du 23 février 2017, une mise en demeure (par e-mail et courrier recommandé) à laquelle il sera répondu par la négative, en date du 24 février 2017.

Je n'ai dès lors d'autre choix que de constater qu'en modifiant unilatéralement un élément essentiel de mon contrat de travail, à savoir ma fonction, vous avez commis un acte équipollent à rupture.

Je constate donc, ce jour, que le contrat est rompu à votre initiative.

Je suis dès lors en droit de vous réclamer le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Compte tenu de mon ancienneté à la date de la rupture, cette indemnité est équivalente à 9 mois et 13 semaines de rémunération.

Je note par ailleurs que les trois personnes de mon département dont il a été décidé de supprimer la fonction étaient toutes, comme moi, en réduction du temps de travail (dont certains en crédit-temps comme moi).

J'ai donc l'intime conviction que vous avez fait le choix de supprimer des postes non pas en fonction des nécessités du service ou d'autres critères objectifs, mais en fonction des personnes qui avaient fait le choix de réduire leur temps de travail, comme moi.

Vous n'êtes cependant pas sans savoir qu'étant en crédit-temps, je bénéficie d'une protection particulière et qu'à défaut pour vous de démontrer que la suppression de mon poste, à

l'origine de l'acte équipollent à rupture, n'est pas en lien avec le crédit-temps, vous êtes dans l'obligation de me verser une indemnité de protection correspondant à 6 mois de salaire.

Je vous demanderais de bien vouloir me préciser de quelle manière vous avez fait le choix des postes à supprimer et l'attribution de nouvelles fonctions et à défaut vous demanderais de bien vouloir me verser l'indemnité de protection.

Je vous invite également à me verser l'indemnité prévue par l'article 3 § 2 de la convention collective d'entreprise établie le 4 avril 2016 contenant des mesures d'accompagnement dans la mesure où aucun poste correspondant à mes qualifications et à ma fonction, ne m'a été proposé endéans les 6 mois comme prévu par CCT.

Cette convention collective de travail prévoit le montant d'une indemnité brute de 15.000 euros dans l'hypothèse du licenciement d'un employé dont l'ancienneté se situe entre 11 et 15 ans, ce qui est mon cas.

Je vous invite enfin à bien vouloir me remettre endéans les 15 jours mes documents sociaux, à me confirmer le versement du pécule de vacances de départ, de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité prévue par la CCT du 4 avril 2016 et à me préciser les motifs pour lesquels il a été décidé de supprimer mon poste plus particulièrement.

Passé ce délai et à défaut de réaction de votre part, je transmettrai le dossier à mon conseil et lui demanderai d'initier la procédure judiciaire ».

Par lettre recommandée en réponse du 20 mars 2017, monsieur B. a apporté la réponse suivante :

« Je prends connaissance de votre courrier du 8 mars 2017 à mon retour au bureau.

Je conteste de la façon la plus formelle les faits que vous reprenez dans votre courrier et les conséquences que vous en tirez.

Nous considérons dès lors que vous avez vous-même mis fin au contrat de travail et vous réclamerons en conséquence l'indemnité compensatoire de préavis qui nous est due.

Les documents sociaux vous sont envoyés ».

Par lettre recommandée du 3 avril 2017, le conseil de monsieur P. L. a mis en demeure la sa Beobank de délivrer le C4 à son client et de procéder au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, de l'indemnité de 15.000 euros prévue par la CCT du 4 avril 2016 et de l'indemnité de protection correspondant à 6 mois de salaire.

Par lettre du 5 avril 2017, les conseils de la sa Beobank ont contesté les demandes revendiquées par monsieur P. L. en l'absence d'un acte équipollent à rupture.

La requête introductive d'instance a été déposée au greffe du Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 9 juin 2017.

V. DISCUSSION.

1. Les demandes principales.

1.1. La demande d'indemnité compensatoire de préavis

Les principes.

L'article 1134 du Code civil dispose :

« Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi ».

L'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dispose :

« L'employeur a l'obligation de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraires, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail ».

En vertu de l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978, *« toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat est nulle »*. La Cour de cassation faisant référence aux travaux préparatoires de la loi, a considéré que *« cette disposition est applicable aux clauses relatives à la modification des éléments essentiels du contrat et non à celle des conditions accessoires convenues entre les parties »* (Cass.,14 octobre 1991,J.T.,1991,p. 464).

Comme l'a rappelé la Cour de cassation à de nombreuses reprises, en renvoyant aux dispositions de l'article 1134 du Code civil et aux dispositions de l'article 20,1° de la loi du 3 juillet 1978, *« l'employeur ne peut, sans manquer à ses obligations contractuelles, modifier ou révoquer unilatéralement les conditions convenues ; qu'il est indifférent à cet égard que la modification soit peu importante ou porte sur un élément accessoire du contrat »* (voir notamment Cass.,13 octobre 1997,J.T.T.,1997,p. 481, note J. F. Neven ; voir aussi Cass.,20 décembre 1993,J.T.T.,1994,p. 443 ; voir aussi Cass.,11 mars 1985,J.T.T.,1985,p. 287). Une

modification unilatérale même importante d'un élément accessoire du contrat de travail constitue ainsi une faute contractuelle, même si elle n'est pas un acte équipollent à rupture (C.T. Bruxelles, 7 mars 1997, R.W., 1997-1998, p. 128). De même, une modification peu importante d'un élément essentiel du contrat de travail est fautive, même si elle n'entraîne pas la rupture du contrat (S. Gilson, *La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble* in S. Gilson, La modification unilatérale du contrat de travail, Anthemis, 2010, p. 33). Par contre la partie qui modifie unilatéralement de manière importante un élément essentiel du contrat met immédiatement fin à celui-ci de manière illicite (Cass., 16 septembre 2013, J.T.T., 2013, p. 433).

La Cour de Cassation a par ailleurs précisé que « *la nature de la fonction exercée par le travailleur constitue en principe un élément essentiel du contrat de travail, à moins que le contraire puisse être déduit de la convention ou de l'exécution que les parties lui ont donnée* » (Cass., 16 septembre 2013, J.T.T., 2013, p. 433).

« *Cependant, la fonction convenue n'impose pas nécessairement une liste intangible de tâches qui devraient être réalisées selon un modus operandi figé. L'employeur, responsable de l'organisation de son entreprise, a le droit, dans le respect de la fonction du travailleur, de déterminer les tâches à effectuer et leurs modalités d'exécution. La nature de la fonction et le niveau de responsabilité du travailleur doivent être maintenus* » (C.T. Bruxelles, 17 décembre 2013, R.G. n° 2013/AB/530, www.juridat.be citant S. Gilson, « *La modification unilatérale du contrat de travail : vue d'ensemble* », in S. Gilson (dir.), La modification unilatérale du contrat de travail, Louvain-la-Neuve, Anthemis, 2010, p. 21, 23 et 31 ; Cass., 11 octobre 2010, inédit, RG n° S090117F).

La partie qui constate à tort un acte équipollent à rupture, devient l'auteur de la rupture sans qu'il soit nécessaire de constater qu'elle ait eu la volonté de rompre le contrat (Cass., 10 mars 2014, S.120019.N, www.juportal.be).

Application.

Monsieur P. L. a la charge de prouver qu'il a été victime d'une modification importante d'un élément essentiel de son contrat de travail pour démontrer l'acte équipollent à rupture commis par la sa Beobank et obtenir une indemnité compensatoire de préavis.

Comme déjà précisé, la fonction est en principe un élément essentiel du contrat de travail.

Monsieur P. L. dépose la preuve que l'offre qui a été suivie de son engagement en date du

16 juin 2005 par la sa Citibank Belgium (à l'époque) concernait la fonction de « communication officer » et dépose un descriptif de fonction qui lui a été remis quelques mois plus tard pour la fonction de « Micromarketing communication officer ».

Dans ces conditions, la circonstance que le contrat de travail conclu se contente de renseigner l'engagement en qualité d'employé ne saurait suffire à contredire que la fonction pour laquelle monsieur P. L. était engagé constituait un élément essentiel du contrat de travail.

La fusion entre la sa Beobank et la sa Bkcp a entraîné une fusion entre les départements marketing des deux banques qui a conduit à une réorganisation entraînant la suppression de 4 postes au sein du département marketing de la sa Beobank. Monsieur P. L. admettait dans un mail du 16 février 2017 adressé au directeur « Sales et Marketing », monsieur G. R., que son poste avait été supprimé.

La conséquence en est que monsieur P. L. ne pourrait continuer à exercer une fonction strictement identique à celle exercée jusque-là.

La sa Beobank a recherché une solution avec monsieur P. L. en lui proposant 4 différentes jobs au sein de la banque.

Monsieur P. L. a refusé chacun de ceux-ci en mettant en évidence pour deux d'entre eux (product officer assurance épargne et product manager crédits hypothécaires) que la fonction était trop administrative et que l'aspect communicationnel y était trop peu présent. Il a décliné par ailleurs une troisième offre (conseiller clients particuliers dans une agence) car elle constituait un changement de carrière et de contenu de fonction et une quatrième offre (partnerships support officer) car la fonction proposée nécessitait d'intégrer un département en refonte stratégique.

Confrontée à ces refus mais aussi à la nécessité de supprimer son poste en raison de la réorganisation entraînée par la fusion, la sa Beobank a informé monsieur P. L. par mail du 14 février 2017 qu'il se voyait confier à partir du 16 février 2017 une fonction temporaire au sein du département « sales support » jusqu'au moment où il acceptera une autre fonction au sein de la banque, tout en attirant son attention par lettre du 28 février 2017 qu'il restait 37 fonctions vacantes sur le site intranet de la banque.

Monsieur P. L. estime que le fait de lui attribuer cette fonction au sein du département « sales support » constitue une modification unilatérale importante de sa fonction.

Pour apprécier cette situation, la Cour estime utile de comparer le descriptif de la fonction

de « *Micromarketing communication officer* » (déposée en pièce 2 du dossier de monsieur P. L. et telle que traduite par lui, sous la réserve qu'il convient d'ajouter certains mots lesquels seront soulignés dans la traduction pour pouvoir les identifier) exercée par monsieur P. L. depuis son entrée en fonction en date du 16 juin 2005 et ce jusqu'au 14 février 2017 avec le descriptif de la fonction de « *Sales support team – Pos management function* » (déposée en pièce 9 du dossier de monsieur P. L. et telle que traduite par lui) et que Beobank entendait lui imposer de manière temporaire à partir du 15 février 2017.

La fonction de « Micromarketing communication officer » :

-Les objectifs à atteindre sont « *la promotion d'une communication interactive entre le département Marketing et le réseau de points de vente (les agences) et la promotion des ventes par la mise en place d'actions de marketing local dynamiques et promotionnelles (brochures, annonces, plans média...)* » ;

-Les responsabilités et tâches consistent en :

« *-La mise en place d'une communication interactive vers le réseau de points de vente (dit « POS network ») et la création d'actions de marketing local pour les points de vente (brochures, annonces, cartes de visite, papier à en-tête...)* :

- *Du coaching des points de vente proactif ou à leur demande au sujet du matériel de communication locale;*
- *Du coaching des fournisseurs ;*
- *Du suivi général de ces projets.*

-*La gestion du plan média des agences (publicités dans la presse locale).*

-*S'assurer que le matériel de communication locale est conforme à la loi (voir ci-après)*

-*La gestion, l'administration, la mise à jour et l'optimisation du site de commande d'actions marketing (dit « MMK »), disponible via l'intranet de la banque.*

-*Le support aux équipes du département Marketing (dit « Marcom ») dans le cadre de leur communication vers les agences.*

-*La vérification de la conformité légale du matériel de communication locale (brochures, annonces) et du respect des réglementations et de la conformité (analyse et contrôle des risques) :*

- *Éviter toute clause abusive dans le matériel de communication;*
- *Faire valider le matériel de communication par le département juridique ;*
- *Réaliser une auto-évaluation trimestrielle et respecter les aspects de continuité opérationnelle et de gestion des fournisseurs.*

-*La vérification de la correspondance des matériels de communication locale avec la charte graphique de l'entreprise ».*

La fonction de « Sales support team – Pos management function » :

«

- *Support dans le cadre du lancement des nouveaux produits d'assurance Varia:*
 - *Présenter et communiquer aux agents et aux branches les différents documents et formations qui sont nécessaires ;*
 - *Déterminer si les diplômes et certificats reçus sont valides ;*
 - *Définir qui doit suivre les examens Febelfin ;*
 - *Mettre à jour la base de données;*
 - *Envoyer des rappels et suivi ;*
 - *Vérifier l'enregistrement des agents sur le site de la FSMA ;*
 - *Détecter les anomalies et les relayer ;*
 - *Lorsque les examens Febelfin ont commencé :*
 - *Suivre les participations;*
 - *Qui réussit et qui ne réussit pas;*
 - *Envoyer des rappels ;*
 - *Garder un rapport;*
 - *Traiter les certificats reçus ;*
 - *Mettre à jour la base de données*
 - *Informers les agents qu'ils doivent adapter leur enregistrement à la FSMA,*
 - *Envoyer des rappels et assurer le suivi*
 - *Mettre à jour les différentes bases de données*
 - *Garder un rapport*
 - ...
- *Nouveau Livre VII [du Code de droit économique]:*
 - *Un RD devrait être nommé par Branche/Centre PRO et un autre pour BSC :*
 - *Évaluer qui au sein de l'agence peut être nommé RD basé sur la réglementation*
 - *Préparer un fichier pour chaque RD*
 - *Rechercher les documents requis sur le serveur*
 - *Présenter et communiquer au VD les documents requis et les questionnaires*
 - *Suivre précisément les documents rentrants*
 - *Vérifier si les documents reçus sont complets et correctement remplis;*
 - *Renvoyer ceux-ci s'ils sont incomplets ou manquants ;*
 - *Envoyer des rappels;*
 - *Suivi de la base de données*
 - *Garder un rapport*
 - *Mettre à jour la base de données FSMA*
 - *Reprise d'une série d'autres tâches récurrentes POS Management pour alléger la charge de travail des collègues et/ou des collègues absents, tels que:*
 - *Apporter un soutien dans le cadre des nombreux changements au niveau du réseau de vente comme les nouvelles fonctions, les nouvelles heures d'ouverture, la réorganisation des régions (Patrimoine, Centre Pro) :*
 - *Organiser les réunions avec les directeurs*

- *Définir les 'to do's'*
 - *Préparer et mettre à jour les bases de données*
 - *Communiquer avec le réseau de vente*
 - *Adapter et créer les check-lists et les procédures*
 - *Informes les collègues*
- Traiter des questions des autres départements/de la FSMA ;*
-*Vérifier les droits de tous les utilisations Sales*
- *Vérifier la qualité de nos différentes bases des données*
-... ».

Il résulte de la comparaison entre les deux fonctions, que même si la nouvelle fonction comporte certains aspects communicationnels (à la marge), elle est bien plus une fonction administrative et elle comporte très peu d'aspect créatif.

Le contenu de la nouvelle fonction comprend en effet le suivi administratif du lancement de nouveaux produits d'assurance, la mise en œuvre des procédures liées à une nouvelle réglementation et des tâches générales de gestion du réseau de vente. Il s'agit de vérifier si des procédures administratives sont suivies et sont correctes et mettre à jour des bases de données. L'aspect communicationnel n'est qu'accessoire. Le terme de coaching n'apparaît pas dans le descriptif de fonction et ce que la sa Beobank prétend être du coaching dans le tableau repris en page 11 de ses conclusions est davantage du travail administratif.

Par contre dans la fonction exercée jusqu'alors de marketing et de communication, le cœur de la fonction est la communication locale des agences, avec une dimension créative. Il y est question de création d'actions de marketing local pour les points de vente avec du coaching (des points de vente et des fournisseurs), de gestion du plan média des agences, de suivi général de projets,...

Le fait que le « Micromarketing communication officer » doive s'assurer du respect de dispositions légales et doive gérer le site internet de commandes d'actions marketing alors que le « Sales support-team – Pos management function » est tenu de vérifier certaines conformités légales et doit préparer et alimenter différentes bases de données (le terme « base de données » apparaissant 7 fois dans le descriptif de fonction, ce qui montre son importance) n'est pas de nature à faire la preuve que les deux fonctions sont équivalentes. Cette partie du travail du « Micromarketing communication officer » ne représente pas l'essence de la fonction.

Le comparatif des qualités exigées pour les deux fonctions est indifférent pour apprécier si les deux fonctions sont équivalentes dès lors que pareilles qualités assez générales sont requises pour de nombreuses fonctions notamment au sein du secteur bancaire et ne permettent pas de rendre compte du contenu des fonctions.

La Cour considère que les deux fonctions ne sont pas équivalentes et qu'en imposant à monsieur P. L., même à titre temporaire, d'accomplir la fonction de « sales support-team – Pos management function » (en le laissant lui-même chercher une autre fonction parmi les fonctions vacantes), la sa Beobank a modifié unilatéralement de manière importante la fonction et partant, a commis un acte équipollent à rupture. Cette conclusion n'est pas contredite par le maintien de la rémunération et de la catégorie salariale.

Le principe d'exécution de bonne foi des conventions ne conduit pas à une autre conclusion.

Ce principe s'applique en effet aux deux parties.

Il est pour le moins curieux qu'alors que monsieur P. L. n'est pas responsable de la restructuration et a motivé de manière circonstanciée et convaincante les raisons pour lesquelles il ne pouvait accepter les 4 fonctions précédemment proposées, il lui appartiendrait d'accepter d'accomplir la nouvelle fonction temporairement et de rechercher lui-même dans l'intervalle une fonction lui convenant parmi les 37 fonctions vacantes au sein de la banque (sans que la sa Beobank n'identifie laquelle serait équivalente à celle de « Micromarketing communication officer »).

La Cour considère au contraire que c'était à la sa Beobank qui a l'obligation de maintenir la fonction de monsieur P. L. et qui est à l'origine de la restructuration, de veiller à lui retrouver une fonction équivalente ou à défaut d'en tirer les conséquences et de lui payer une indemnité de préavis.

La sa Beobank n'établit d'aucune manière que monsieur P. L. n'aurait eu aucune volonté de continuer à travailler pour elle mais aurait en réalité eu l'intention de se consacrer entièrement à l'activité indépendante de traduction effectuée un jour par semaine depuis 2008. Monsieur P. L. reste demandeur d'emploi, même s'il a été autorisé à continuer à exercer l'activité indépendante entamée en 2008. Le fait que dans la réalité, il n'ait pas retrouvé un emploi salarié mais se soit désormais consacré à son activité d'indépendant ne permet pas de faire la preuve que telle était la volonté de monsieur P. L. au moment où il constata le 8 mars 2017 l'acte équipollent à rupture commis par la sa Beobank. Il est indifférent en l'espèce que plus de trois ans plus tôt, il ait exprimé être arrivé au bout de l'expérience qu'il pouvait acquérir au sein du département marketing et ait fait état d'une forme lassitude quant aux manifestations d'humeur et de frustration de certains sales. Le fait qu'il ait déclaré une incapacité de travail à partir du 17 février 2017 (soit à un moment où son employeur lui avait déjà imposé l'accomplissement de la nouvelle fonction) et que la période d'incapacité de travail ensuite renouvelée ait été limitée par le médecin-conseil au 10 mars 2017 n'est en aucun cas un élément prouvant la prétendue volonté prêtée à monsieur P. L. par la sa Beobank.

En conclusion, la sa Beobank est redevable d'une indemnité compensatoire de préavis à monsieur P. L. d'un montant non contesté quant au calcul de 57.160,33 euros brut.

1.2. La demande d'indemnité de protection liée au crédit-temps.

Les principes.

L'article 21 de la CCT n°103 du 27 juin 2012 conclue au sein du CNT dispose :

« § 1er. A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e visé aux articles 3, 4 et 8, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e visé aux articles 3, 4 et 8.

§ 3. Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets au plus tôt trois mois, lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs, et six mois, lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations. Cette interdiction cesse trois mois après la date de fin de cette même période ou trois mois après la date de communication du non-accord de l'employeur en exécution de l'article 11. Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3 du chapitre IV.

§ 4. L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5^e visé aux articles 3, 4 et 8, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail ».

Il résulte de l'interprétation donnée par la Cour de cassation (Cass.,14 janvier 2008,J.T.,2008,p. 243) dans un arrêt dont la portée est applicable par analogie en l'espèce et que la Cour de céans partage, que l'employeur qui a licencié un travailleur au cours de la période d'interdiction de licencier, a la charge de prouver qu'il l'a licencié pour un motif grave ou un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps.

Application.

La sa Beobank a procédé à une restructuration suite à la fusion des départements marketing des banques Citibank et Beobank entraînée par la fusion desdites banques.

Une telle fusion entraînait nécessairement des doublons justifiant de se séparer d'une partie du personnel.

Dans ce cadre, elle a décidé de supprimer la fonction de 4 travailleurs du département marketing de la sa Beobank, étant entendu que l'un de ceux-ci avait déjà pris la décision de quitter la banque. Parmi les trois travailleurs qui restaient, deux ont accepté de travailler au sein d'autres départements.

La circonstance que les travailleurs dont le poste de travail était supprimé exerçaient des prestations réduites ne conduit pas à la conclusion que la sa Beobank les a choisis pour ce motif.

D'une part, la sa Beobank démontre que le fait d'occuper des travailleurs à temps partiel ne lui pose aucune difficulté puisque tant avant qu'après la fusion, près de 20% de son personnel travaille à temps partiel.

D'autre part, il est logique que dans le cadre de la fusion de deux départements identiques, la nouvelle entité tente de conserver la synergie qui existe entre travailleurs qui se connaissaient déjà et travaillaient ensemble. C'est dès lors de manière compréhensible que la sa Beobank a choisi de supprimer des places concernant tout le département marketing de la sa Beobank, sans que le critère de la réduction du temps de travail apparaisse comme le fil conducteur de ces suppressions.

La circonstance que trois mois après le constat d'acte équipollent à rupture posé par monsieur P. L., la sa Beobank a publié une place vacante de « marketing communication officer » ne permet pas de conclure que c'est en raison du crédit-temps que monsieur P. L. a été choisi parmi les personnes dont le poste était supprimé.

Les explications données par la sa Beobank lues en parallèle avec la pièce annexée au descriptif de la place déclarée vacante mettent en évidence que monsieur Olivier De Roubaix, qui dirigeait le département marketing dans lequel travaillait monsieur P. L., avait repris certaines attributions exercées par monsieur P. L. suite à son départ mais décida de quitter le département marketing pour le département ventes et que le département marketing serait désormais supervisé par monsieur L. Br. C'est dans cadre que la place de « marketing communication officer » a été déclarée ouverte.

Au vu des développements qui précèdent, la Cour estime que même si la sa Beobank a commis un acte équipollent à rupture qui peut être assimilé à une résiliation unilatérale du contrat de travail au sens de l'article 21 §4 de la CCT n°103 du 27 juin 2012, elle démontre à suffisance l'existence d'un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps de monsieur P. L..

L'indemnité de protection n'est dès lors pas due.

Le jugement doit être réformé sur ce point.

1.3. La demande d'indemnité fondée sur la CCT du 4 avril 2016.

Les principes.

La CCT mesures d'accompagnement du 4 avril 2016 s'applique au personnel en ce qui concerne le processus d'intégration.

Le processus d'intégration est défini comme le processus par lequel les banques réalisent une intégration interne au niveau des fonctions administratives aux sièges des deux banques, et ce, par rapport au personnel pour la durée de la présente CCT.

La fonction vacante y est définie comme une fonction déclarée vacante dans le cadre du processus d'intégration et relative à des tâches qui sont ou peuvent généralement être réalisées par le personnel.

L'article 3 §1^{er} de cette CCT stipule :

« Si, dans le cadre du Processus d'intégration, il faut procéder au licenciement d'un Travailleur parce qu'il n'y a pas de Fonction Vacante, parce que le Travailleur refuse une Fonction Vacante proposée (après acceptation de ce refus par la banque) ou parce qu'une Fonction Vacante n'est pas devenue définitive, sauf en Cas de licenciement pour motif grave ou dans le cadre de la réglementation du régime de chômage avec complément d'entreprise, les principes suivants s'appliqueront (...) ».

L'article 3 §2 stipule :

« Sans préjudice des procédures sectorielles, il sera procédé à un licenciement pour motifs d'ordre économique dans le cadre du Processus d'Intégration après (i) que la procédure de Fonction Vacante s'est clôturée par un résultat négatif ; (ii) qu'il a été constaté que la procédure de Fonction Vacante n'offre pas de possibilités; ou (iii) que la procédure de Fonction Vacante n'a pas été entamée parce que le Travailleur a préféré ne pas l'entamer (en accord avec la banque).

Un Travailleur licencié pour des raisons économiques dans le cadre du processus d'intégration pourra revendiquer un délai de préavis approprié calculé conformément à la Réglementation en matière de licenciement et appliqué sur le Salaire annuel. En plus, des services d'outplacement appropriés seront prévus, à charge de l'employeur.

Pour les travailleurs à temps partiel, le temps de travail devant être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de préavis sera fixé sur base de la moyenne pondérée du temps de travail sur toute la carrière chez l'Employeur.

En plus de cette indemnisation de licenciement, le Travailleur reçoit une indemnité brute complémentaire (soumise aux cotisations sociales et fiscales), dont le montant est fonction de l'ancienneté. Cette indemnité brute complémentaire sera accordée au pro rata du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel ; cependant, pour les travailleurs à temps plein ayant opté pour un temps partiel après le 1er juillet 2014, la règle du pro rata ne s'appliquera pas. Cette indemnité complémentaire n'est pas cumulable avec d'éventuelles autres indemnités telles que des indemnités de protection, des indemnités prévues par les CCT sectorielles ou d'entreprise ».

Application.

Monsieur P. L. ne justifie pas que les conditions d'application de l'indemnité complémentaire prévue par la CCT du 4 avril 2016 seraient réunies.

Le texte de la convention collective de travail ne précise pas que la fonction vacante existante doit être identique ou équivalente à la fonction supprimée.

Il existait des fonctions vacantes définitives, monsieur P. L. a refusé celles proposées et les mails échangés entre les parties montrent que la sa Beobank n'avait pas accepté ces refus.

La demande n'est pas fondée.

2. La demande reconventionnelle.

Cette demande est non fondée puisque monsieur P. L. n'est pas l'auteur de la rupture du contrat de travail.

3. Les dépens

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

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouté de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145,p. 353).

Monsieur P. L. obtient partiellement gain de cause et ce pour le chef de demande principal dont le montant est le plus important et qui constitue un préalable aux autres chefs de demande et auxquels les plus longs développements sont consacrés en terme de conclusions.

Pour tenir compte de cette situation, la Cour estime justifié de condamner la sa Beobank à supporter 2/3 des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur P. L., soit 8.013,33 euros (6.000 euros x 2 + contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique en 1^{ère} instance x 2/3), ainsi que ses propres dépens parmi lesquels figure la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée au moment de l'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire;

Déclare l'appel principal recevable et partiellement fondé ;

Confirme le jugement dont appel en ce qu'il condamne la sa Beobank à payer à monsieur P. L. la somme brute de 57.160,33 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, à majorer des intérêts légaux et judiciaires ;

Réforme le jugement en ce qu'il condamne la sa Beobank à payer à monsieur P. L. la somme de 28.580,16 euros à titre d'indemnité de protection, à augmenter des intérêts et concernant les dépens ;

Déclare l'appel incident recevable mais non fondé et en déboute monsieur P. L. ;

Condamne la sa Beobank à supporter les dépens de 1^{ère} instance et d'appel de monsieur P. L. à concurrence d'un montant de 8.013,33 euros ainsi qu'à supporter ses propres dépens parmi lesquels figure la contribution forfaitaire de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée au moment de l'appel.

Ainsi arrêté par :

 , conseiller,
 , conseiller social au titre d'employeur,
 , conseiller social suppléant-employé,
Assistés de , greffier

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

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4^{ème} Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 23 février 2022, où étaient présents :

 , conseiller,
 , greffier