

Expédition

Numéro du répertoire 2024 / 2674
Date du prononcé 13 novembre 2024
Numéro du rôle 2021/AB/576
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 09 avril 2021 19/4558/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00004098148-0001-0049-02-01-1



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

Monsieur A [REDACTED] DE L [REDACTED], NRN [REDACTED]
domicilié [REDACTED]

**partie appelante au principal,
partie intimée sur incident,**

ayant pour conseil Maître S [REDACTED] G [REDACTED] avocat à 5000 Namur, et comparaisant en
personne, assisté par Maître F [REDACTED] L [REDACTED] avocate à 5000 Namur,

contre

la SA ING BELGIQUE, BCE 0403.200.393,
dont le siège est établi avenue Marnix, 24, à 1000 Bruxelles,

**partie intimée au principal,
partie appelante sur incident,**

ayant pour conseils Maître H [REDACTED] F [REDACTED] L [REDACTED] et Maître T [REDACTED] F [REDACTED] avocats à
1170 Watermael-Boitsfort, et comparaisant par Maître T [REDACTED] F [REDACTED] avocate à 1170
Watermael-Boitsfort.

*

*

*

PAGE 01-00004098148-0002-0049-02-01-4



1. La procédure devant la Cour du travail

1.

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- le jugement dont appel, prononcé le 9 avril 2021 par la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles (RG 19/4558/A),
- la requête d'appel reçue le 20 juillet 2021 au greffe de la Cour,
- les conclusions de la s.a. ING Belgique (ci-après « ING ») déposées les 21 mars 2022, 21 novembre 2022 et 21 avril 2023,
- les conclusions de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] déposées les 21 juillet 2022 et 21 février 2023,
- les dossiers de pièces déposés par les parties.

2.

Les parties ont comparu à l'audience publique du 16 octobre 2024.

Elles n'ont pas pu être conciliées.

La cause a été plaidée et ensuite prise en délibéré lors de cette audience.

3.

La Cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

2. Les demandes originaires et le jugement dont appel

2.1. Les demandes originaires

4.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse déposées devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 10 octobre 2020, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a demandé au Tribunal :

« De déclarer la demande recevable et fondée et ce faisant, de condamner la défenderesse :

- *au paiement d'un montant de **142,69 € net** au titre d'intérêts moratoires sur l'indemnité compensatoire de préavis versée par ING, sous le bénéfice de l'article 735 CJ ;*

PAGE 01-00004098148-0003-0049-02-01-4



- *au paiement d'un montant provisionnel de **34.666,66 €** brut au titre de bonus encore dus pour l'année 2018, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant provisionnel de **71.986,47 €** brut au titre d'indemnité compensatoire complémentaire de préavis, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant de **84.389,78 €** brut provisionnel au titre de dommages et intérêts dus du fait de la violation de la CCT 103 relative au crédit-temps, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à **55.177,93 €** brut provisionnel à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois de rémunération (soit **81.389,22 €** brut provisionnel) du fait du non-respect de la convention collective de travail du 29 septembre 2017, conclue au sein de la Commission paritaire pour les banques relatives à l'accord sectoriel 2017-2018, conclue en exécution de l'article 2 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 et valable pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant provisionnel de **5.000 €** évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts ;*
- *au paiement d'un montant brut d'**1,00 €** provisionnel pour toute somme qui resterait due au concluant en exécution des relations contractuelles ayant existé entre les parties, à majorer des intérêts ;*
- *de conserver les avantages extra-légaux acquis en vertu de la CCT Plan social d'ING, nonobstant le bénéfice des indemnités obtenues par voie judiciaire ;*
- *à délivrer au concluant ses documents sociaux et de type social (rectifiés) dans les huit jours du jugement à intervenir, et ce sous bénéfice d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;*
- *au paiement des entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure prévue à l'article 1022 du Code judiciaire ;*

D'ordonner l'exécution par provision du jugement à intervenir, nonobstant tout recours, sans caution et sans faculté de cantonnement ».



5.

Au terme de ses conclusions de synthèse déposées devant le Tribunal du travail francophone de Bruxelles le 7 décembre 2020, la s.a. ING Belgique a formulé les demandes suivantes :

« A titre principal

- *déclarer les demandes de Monsieur De L [REDACTED] si recevables, non fondées ;*
- *l'en débouter ;*
- *condamner Monsieur De L [REDACTED] aux entiers frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure liquidée au montant de base prévu par la loi du 21 avril 2007 et son arrêté d'exécution, soit 8.400 EUR.*

A titre subsidiaire

- *dans l'hypothèse où ING Belgique serait condamnée à verser un quelconque montant à Monsieur De L [REDACTED] quod certes non, le condamner au remboursement des avantages extra-légaux octroyés dans le cadre de la CCT Plan Social, ou à tout le moins les compenser avec les montants auxquels la concluante serait condamnée et ce, conformément à l'article 21 de ladite CCT ;*
- *le cas échéant, limiter le montant à verser au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, soit 7.278,22 EUR brut ;*
- *compenser les dépens ;*
- *ne pas accorder l'exécution provisoire ; à titre infiniment subsidiaire, si le Tribunal accordait l'exécution provisoire, autoriser la concluante à consigner à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions du Code judiciaire, les sommes auxquelles la concluante serait, le cas échéant, condamnée ».*



2.2. Le jugement dont appel

6.

Par jugement du 9 avril 2021, la 2^e chambre du Tribunal du travail francophone de Bruxelles, statuant contradictoirement, a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes recevables et fondées dans la seule mesure ci-après déterminée :

Constate que la demande de condamnation de la s.a. « ING BELGIQUE » au paiement des intérêts moratoires sur l'indemnité compensatoire de préavis est devenue sans objet en cours de procédure ;

Condamne la s.a. « ING BELGIQUE » à payer à Monsieur DE L [REDACTED] les sommes de :

- 3.947,32 € bruts à titre d'indemnité complémentaire de préavis, à majorer des intérêts ;*
- 7.432,61 € bruts à titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable, à majorer des intérêts.*

Déboute Monsieur DE L [REDACTED] du surplus de ses demandes ;

Déclare la demande reconventionnelle formulée par la s.a. « ING BELGIQUE » à titre subsidiaire, recevable mais non fondée ;

Invite la s.a. « ING BELGIQUE » à communiquer dans les 30 jours de la notification du présent jugement les documents sociaux adaptés compte tenu des montants repris ci-dessus ;

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

Délaisse à la s.a. « ING BELGIQUE » ses propres dépens et la condamne aux dépens de Monsieur DE L [REDACTED] fixés par le Tribunal à la somme de 1.340 € (1.320 € à titre d'indemnité de procédure et 20 € à titre de contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne initialement payée par Monsieur DE L [REDACTED] au moment de l'introduction de la requête) ».



3. Les demandes en appel

7.

Au terme de ses conclusions additionnelles et de synthèse d'appel déposées le 21 février 2023, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] formule les demandes suivantes :

« Quant à l'appel principal :

- *Dire le présent appel recevable et fondé et, ce faisant :*
- *Réformer le jugement entrepris en ce qu'il :*
 - *déclare certaines demandes recevables mais non fondées ;*
 - *déboute Monsieur DE L [REDACTED] de certaines de ses prétentions ;*
- *Dire les demandes originaires de Monsieur DE L [REDACTED] recevables et fondées, et, par conséquent, fasse ce que le premier juge aurait dû faire, à savoir condamner la partie défenderesse originaire :*
 - *au paiement d'un montant de (245.595,89 € – 173.609,42 € =) **71.986,47 € brut au titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts.***
 - *au paiement d'un montant provisionnel de **34.666,66 € brut au titre de rémunération variable payée sous forme de « warrants » encore due pour l'année 2018, à majorer des intérêts ;***
 - *au paiement d'un montant de **84.389,78 € brut provisionnel au titre d'indemnité en vertu de la CCT 103 relative au crédit-temps, à majorer des intérêts ;***
 - *au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable équivalente à 17 semaines de rémunération s'élevant à **55.177,93 € brut provisionnel à majorer des intérêts ;***
 - *au paiement d'un montant équivalent à 6 mois de rémunération (soit **81.389,22 € brut provisionnels**) au titre d'indemnité du fait du non-respect de la CCT du 29 septembre 2017 conclue au sein de la CP pour les banques, à majorer des intérêts ;*



- *au paiement d'un montant provisionnel de 5.000 € évalué ex aequo et bono à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, à majorer des intérêts.*

Quant à l'appel incident :

- *Dire l'appel recevable et non-fondé et, ce faisant :*
- *Confirmer le jugement a quo en ce qu'il condamne ING au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire (sans préjudice de l'appel principal quant au quantum) ;*
- *Confirmer le jugement a quo en ce qu'il condamne ING au paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable (sans préjudice de l'appel principal quant au quantum) ;*
- *Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il déboute ING de sa demande de compensation des sommes dues à Monsieur DE L. [REDACTED] avec les avantages extra-légaux acquis en vertu de la CCT Plan social d'ING.*

Quant aux dépens :

- *Condamner ING aux dépens des deux instances ;*
- *Subsidiairement, compenser les dépens ;*
- *Plus subsidiairement, réduire l'indemnité de procédure à charge du concluant au minimum ».*

8.

Au terme de ses conclusions de synthèse d'appel déposées le 21 avril 2023, la s.a. ING Belgique demande à la Cour :

« A titre principal

- *de confirmer le jugement a quo en ce qu'il déclare une partie des demandes de Monsieur De L. [REDACTED] non fondées ;*
- *de réformer le jugement a quo en ce qu'il condamne la concluante au paiement d'une indemnité complémentaire de préavis (3.947,32 EUR brut) et à une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable correspondant à 3 semaines de rémunération (7.432,61 EUR brut), et ce sans opérer de*



compensation avec les avantages extra-légaux que Monsieur De L. a acquis en vertu de la CCT Plan Social d'ING ;

- *par conséquent, de débouter Monsieur De L. de l'intégralité de ses demandes et de le condamner aux entiers frais et dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure (6.000 EUR en première instance et 6.500 EUR en appel – montant de base, soit 12.500 EUR).*

A titre subsidiaire

- *de permettre à ING de rapporter la preuve des faits qu'elle relate dans le cadre des présentes conclusions par des mesures d'enquête, et plus particulièrement par le témoignage de Monsieur G. Van d. ;*
- *dans l'hypothèse où ING Belgique serait condamnée à verser un quelconque montant à Monsieur De L. quod certe non, le condamner au remboursement des avantages extra-légaux octroyés dans le cadre de la CCT Plan Social, ou à tout le moins les compenser avec les montants auxquels la concluante serait condamnée et ce, conformément à l'article 21 de ladite CCT ;*
- *le cas échéant, limiter le montant à verser au titre d'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable à 3 semaines de rémunération, et donc confirmer le jugement a quo sur ce point ;*
- *compenser les dépens au prorata des montants accordés ».*

4. Les faits

9.

Monsieur A. de L. est entré au service d'ING Belgique – à l'époque « Banque Bruxelles Lambert » – le 1^{er} octobre 2000 dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée¹.

Le 1^{er} janvier 2010, Monsieur A. de L. est devenu Senior Expert².

10.

Par courrier du 6 mars 2017, ING Belgique accepte la demande de crédit-temps sans motif à temps plein pour la période allant du 2 mai 2017 au 1^{er} mai 2018, introduite par Monsieur A. de L. Ce courrier précise notamment :

¹ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

² Pièce 1 du dossier de M. de L. et pièce 2 du dossier d'ING.



« Nous marquons notre accord à ce sujet et notons que vous reprendrez vos fonctions le 02/05/2018. Afin de faciliter votre réintégration, nous vous saurions gré de bien vouloir reprendre contact avec votre HRC 3 mois avant votre retour »³.

Par mail du 6 décembre 2017, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] contacte Monsieur G [REDACTED] Van D [REDACTED] son « HR Business Partner », afin de convenir d'un rendez-vous en vue de discuter de son retour à la banque à l'issue de son crédit-temps. Un entretien est fixé à cet effet le 20 décembre 2017⁴.

Aucun compte-rendu de cet entretien n'est produit : ING soutient que, lors de celui-ci, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] aurait exprimé son intention de ne pas reprendre son ancienne fonction et de faire évoluer sa carrière vers une fonction de management, tandis que Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] soutient que Monsieur G [REDACTED] Van D [REDACTED] lui aurait dit que sa place n'était plus disponible car on l'avait remplacé et qu'il convenait qu'il cherche une autre fonction.

Par mail du 30 janvier 2018, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] écrit à Monsieur G [REDACTED] Van D [REDACTED] :

« Salut G [REDACTED]

Comme convenu lors de notre entretien du mois dernier, voici un état des lieux concernant mon retour à la banque début mai de cette année.

Tout d'abord, j'ai consulté régulièrement les offres d'emploi en ligne ces dernières semaines. [Traduction selon Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED]:] Rien n'en ressort vraiment et ne correspond aux fonctions éventuelles que je recherche. [Traduction selon ING :] Celles-ci ne correspondent pas vraiment aux fonctions potentielles que j'ai en tête.

Avant de partir à l'étranger, j'ai eu une conversation avec D [REDACTED] D [REDACTED]. Il m'a conseillé de contacter C [REDACTED] M [REDACTED] concernant la nouvelle structure Client Services pour Lending & Investments. J'ai convenu avec C [REDACTED] de nous rencontrer à ce sujet à mon retour la deuxième semaine de mars.

J'ai également contacté F [REDACTED] M [REDACTED] et nous avons convenu de nous rencontrer à mon retour pour discuter des potentielles opportunités au sein de Risk.

As-tu connaissance d'autres postes vacants qui ne seraient pas encore en ligne et qui pourraient me correspondre ?

³ Pièce 10 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 3 du dossier d'ING.

⁴ Pièce 11 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 4 du dossier d'ING.



Autre question, je ne sais pas dans quelle mesure les rémunérations variables de 2017 ont déjà été discutées ? Quand j'ai quitté ALF, J. ■■■ a dit que je ne serais pas oublié étant donné les 4 mois en 2017 où j'ai été actif au sein du département. As-tu discuté de ceci avec J. ■■■ ?
(...) »⁵.

Par mail du 5 février 2018, Monsieur V. ■■■ D. ■■■ répond qu'il n'y a pas de poste vacant non publié et que, s'agissant du bonus, il convient de prendre contact avec « J. ■■■ » – dont les parties précisent qu'il s'agit de Monsieur J. ■■■ W. ■■■ supérieur hiérarchique de Monsieur A. ■■■ de L. ■■■

11.

Par mail du 18 avril 2018, Monsieur J. ■■■ W. ■■■ annonce à Monsieur A. ■■■ de L. ■■■ que, pour les trois mois durant lesquels il a effectivement travaillé dans le département ALF en 2017, il recevra une rémunération variable de 13.000,00 € qui sera attribuée intégralement sous la forme de warrants⁶.

12.

Les parties s'accordent pour dire que, le 2 mai 2018, Monsieur A. ■■■ de L. ■■■ a repris le travail chez ING Belgique, au sein du département *Lending Services*.

Quant aux conditions et circonstances précises de cette reprise, les parties sont contraires en fait et ne produisent aucune pièce relative aux éléments de fait qui se seraient produits entre le 5 février 2018 et le 24 juillet 2018.

13.

Par mail du 24 juillet 2018, Monsieur A. ■■■ de L. ■■■ écrit à Monsieur G. ■■■ V. ■■■ D. ■■■ ■■■ :

« Cher G. ■■■

Je me permets de revenir vers toi pour te faire part de mes inquiétudes quant à ma situation actuelle.

Comme tu le sais, je travaille chez ING depuis le mois d'octobre 2000. J'ai été amené à prendre un crédit-temps du 2 mai 2017 au 1^{er} mai 2018.

Comme il me l'avait été demandé, j'ai repris contact avec les ressources humaines pour envisager ma réintégration dans la banque à partir du 2 mai 2018. Nous nous

⁵ Pièce 12 du dossier de M. de L. ■■■ et pièce 5 du dossier d'ING, traduction libre identique proposée par les parties sous réserve de quelques synonymes mineurs et d'une différence terminologique plus marquée, actée par la Cour dans la traduction reproduite dans le présent arrêt.

⁶ Pièce 23 du dossier de M. de L. ■■■

sommes ainsi rencontrés toi et moi une première fois à la mi-décembre 2017 à Marnix.

Lors de mon départ en crédit-temps, tu m’as signalé qu’au terme de celui-ci, je serais placé dans le Mobility Center. Lors de notre réunion de la mi-décembre 2017, tu me signalais que ce ne serait finalement pas le cas parce que le département SAF que j’avais quitté pour partir en crédit-temps n’était pas en restructuration.

De plus, lors de notre réunion de mi-décembre 2017 et de nos différents contacts dans les mois qui ont suivis, j’avais cru comprendre que je n’étais plus le bienvenu dans ma fonction antérieure et j’avais émis par ailleurs le souhait d’envisager une évolution dans ma carrière.

Tu me signalais de plus que les choses étaient difficiles à l’heure actuelle parce que la banque était en restructuration à différents niveaux. Au niveau managérial, la tendance était à la réduction des équipes et tu ne m’avais pas caché qu’il vaudrait même peut-être mieux chercher en dehors de la banque si je nourrissais des ambitions managériales/de gestion d’équipe.

En tous cas, depuis notre réunion de mi-décembre 2017 et durant nos contacts par la suite, tu m’as demandé d’effectuer moi-même les recherches en interne, ce que j’ai fait en prenant différents contacts et il s’avère que ceux-ci n’ont pas été fructueux. À la fin avril 2018, je n’avais pas de fonction qui m’était proposée.

J’ai été accueilli en dépannage par M. [REDACTED] V. [REDACTED] dans son équipe le 2 mai 2018, mais tu m’as bien signalé que c’était de manière purement transitoire pour maximum trois mois.

Nous arrivons maintenant à la fin de ces trois mois, au cours desquels j’ai continué à prendre contact avec différents collègues et ai postulé pour une fonction managériale. Il s’avère que bientôt 3 mois après mon retour de crédit-temps, mes efforts en la matière ont été vains. De plus, la banque ne m’a pas fait de proposition concrète.

J’imagine que tout cela a également été lié aux tensions entre J. [REDACTED] W. [REDACTED] et moi et aux difficultés liées aux évaluations qu’il a été amené à faire de mon travail. Je ne reviens pas pour l’instant sur ces questions.

Je crois qu’il est temps de voir quelles sont les possibilités concrètes que la banque peut me proposer pour la poursuite de notre collaboration ou au contraire que la banque m’indique qu’elle n’a plus besoin de mes services, le cas échéant, et que nous en tirions alors les conséquences.



Je te remercie de ce que tu me diras dans cette situation qui est inconfortable puisque, en théorie, le 31 juillet est la date de la fin de cette période transitoire de trois mois.

Pourrais-tu dès lors m'indiquer quels sont les souhaits de la banque à mon égard afin que je puisse avoir une visibilité sur la situation future ?

Je crois qu'il est vraiment nécessaire de préparer tout cela pour le 1^{er} août afin que je puisse savoir où je dois me rendre, ce que je dois faire concrètement, etc. Tout cela doit être convenu entre nous avant cette date pour éviter les difficultés qui ont été rencontrées à mon retour le 2 mai où, finalement, il n'y avait pas vraiment eu de préparation sur mon intégration transitoire dans l'équipe de M. [REDACTED]

Je te confirme ma plus grande motivation et ma grande flexibilité comme je crois l'avoir montré jusqu'à présent en rejoignant l'équipe de M. [REDACTED]

Je suis donc ouvert à toute discussion en ce qui concerne d'autres fonctions qui pourraient m'être confiées.

Ceci étant, si comme tu me l'as signalé à plusieurs reprises incidemment, il est impossible d'être occupé par la banque, je préférerais le savoir.

Je suis persuadé que tu comprendras évidemment mes inquiétudes et mes préoccupations à ce sujet.

Je te remercie donc de ce que tu me diras.

Je reste à ta disposition pour en parler.

Bien à toi,

A. [REDACTED]⁷.

Par mail du 27 juillet 2018, Monsieur A. [REDACTED] de L. [REDACTED] écrit à Monsieur G. [REDACTED] V. [REDACTED] D. [REDACTED]:

« Cher G. [REDACTED]

Je fais suite à notre entretien de ce 26 juillet 2018.

J'ai noté que tu proposais de prolonger ma fonction ad interim chez CFIL pour maximum 1 mois vu la période de vacances. Il m'est signalé que s'il n'y a pas de

⁷ Pièce 13 du dossier de M. de L. [REDACTED] et pièce 6 du dossier d'ING.

fonction qui serait trouvée d'ici un mois, il faudra réfléchir à une fin de collaboration. J'ai noté à ce stade, qu'il n'y avait pas de fonction vacante. Je t'ai fait part de mon étonnement puisque la banque signale en même temps qu'elle souhaite valoriser mes années d'expérience.

Je regrette, pour le reste, de ne pas avoir plus de réponse par rapport au message ci-dessous, ce qui pour moi continue à créer cette zone d'incertitude et à la poursuivre un mois de plus.

En ce qui me concerne, après cette prolongation, j'attendrai évidemment que la banque me fournisse un travail conforme à mes qualifications et qu'il puisse y avoir une véritable discussion sur les fonctions qui peuvent m'être confiées. A défaut, je demanderai à la banque d'en tirer les conséquences.

Bien à toi,

A [REDACTED]⁸.

Le même jour, Monsieur G [REDACTED] V [REDACTED] D [REDACTED] répond à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] :

« Cher A [REDACTED]
Nous avons en effet convenu de prolonger la situation actuelle d'un maximum d'un mois. En attendant, j'ai convenu avec I [REDACTED] F [REDACTED] qu'elle aura un entretien de suivi avec toi dès son retour de congé (lundi 6 août). A [REDACTED] M [REDACTED] veut également te parler et il sera de retour aussi le lundi 6 août. Puis-je te demander de planifier déjà ces 2 entretiens via les management assistants ? Ensuite, nous discuterons des étapes ultérieures.

PS : il y a 5 fonctions vacantes en WB en classe de fonction « I » publiées sur le job site »⁹.

Le 24 août 2018, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] écrit à Monsieur G [REDACTED] V [REDACTED] D [REDACTED] :

« J'ai eu les entretiens dont question dans ton mail ci-dessous, sans résultats concrets.

Peut-on se voir un jour de la semaine prochaine pour faire un état des lieux ? »¹⁰.

Le même jour, Madame I [REDACTED] F [REDACTED] écrit à Monsieur V [REDACTED] D [REDACTED] :

« G [REDACTED]

⁸ Pièce 13 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 7 du dossier d'ING.

⁹ Pièce 13 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 8 du dossier d'ING.

¹⁰ Pièce 13 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 9 du dossier d'ING.



Quant à mon entretien, juste pour information :

- j'ai pris l'initiative de lui reparler. Pas de pro-activité de sa part malgré ta demande explicite.
- je lui ai expliqué quel rôle il pourrait jouer au sein de DL et lui ai demandé de réfléchir à cela et de me faire part de ses commentaires. Rien entendu de plus à ce sujet »¹¹.

14.

Par mail du 5 octobre 2018, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] écrit à Madame L [REDACTED] W [REDACTED] du service des ressources humaines :

« Bonjour Madame,

J'ai suivi ce matin votre exposé d'information sur le Job Accelerator. Quelques petites questions suite à votre exposé :

1.

Je suis intéressé à suivre une formation sur l'Approche Neurocognitive et Comportementale (...)

2.

Je vous posais également la question ce matin de savoir quel CCT était d'application pour moi.

Pour vous résumer ma situation, j'ai pris un crédit-temps de 12 mois de début mai 2017 à fin avril 2018. Je suis de retour à la banque depuis 5 mois, et j'ai depuis été affecté ad interim dans le département Corporate and FI Lending. Fin du mois dernier, mon responsable HR m'a signifié que je serais repris dans le programme Job Accelerator.

Pouvez-vous me dire que la CCT relative à mon cas est bien celle reprise en annexe (plan social), et non pas les différentes autres CCT du 29 mars 2017 reprises sur intranet ?

3.

(...)

4.

Question plus générale sur le Job Accelerator.

¹¹ Pièce 14 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 10 du dossier d'ING, traduction libre identique proposée par les parties sous réserve de quelques synonymes mineurs.

Je comprends que nous avons le choix de bénéficier – ou non – des différentes offres (formations, workshops, ...) du Job Accelerator.

Au cas où je prenais la décision de ne pas bénéficier de ces offres, quel serait l'impact sur la suite de mon parcours au sein de la banque ?

Les différentes étapes telles que décrites ce matin (notamment la procédure d'offboarding) serait-elle toujours d'application ? Si tel est le cas, je comprendrais que mon placement dans le Job Accelerator est une décision unilatérale de la banque. (...) »¹².

Différents mails de rappel sont ensuite adressés par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] qui est réorienté vers Madame K [REDACTED] V [REDACTED] du service *Employee Guidance Team* qui, par mail du 18 octobre 2018, écrit à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] qu'elle est disposée à le rencontrer « afin de vous expliquer la simulation et la convention de rupture, et de répondre à vos questions sur le offboarding »¹³.

15.

Le 31 décembre 2018, ING Belgique remet en mains propres à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] qui signe pour réception, le courrier suivant :

« Cher monsieur de L [REDACTED]

Vous avez participé à la procédure de Job Accelerator dans le cadre de la restructuration qui a été annoncée le 3 octobre 2016. La période de Job Accelerator prend fin le 31/12/2018.

Faisant suite à notre réunion de ce jour et compte tenu de ce qui précède, nous vous confirmons par la présente que nous mettons fin à votre contrat de travail avec effet immédiat, moyennant le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Nous vous demandons de nous restituer tous les documents et softwares relatifs à la banque et à ses clients, en ce compris les copies de ceux-ci, ainsi que tous les objets qui appartiennent à la banque.

Nous renonçons à toute clause de non-concurrence qui aurait été conclue et vous rappelons, pour autant que de besoin, que vous demeurez lié par votre obligation légale de confidentialité, ainsi que par votre obligation légale de vous abstenir de, ou de collaborer à, tout acte de concurrence déloyale.

(...) »¹⁴.

¹² Pièce 26 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 27 du dossier d'ING.

¹³ Pièce 26 du dossier de M. de L [REDACTED]

¹⁴ Pièce 12 du dossier d'ING.



Le même jour, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] adresse un mail d'au revoir à ses collègue d'ING Belgique¹⁵.

Le formulaire C4 signé par l'employeur le 15 février 2019 indique que le contrat de travail a pris fin « *par rupture par l'employeur le 31/12/2018* » pour le motif précis de « *restructuration* »¹⁶.

Il n'est pas contesté que, à la suite de son licenciement, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a perçu, outre une indemnité compensatoire de préavis, une prime d'ancienneté de 19.500,00 € bruts et une indemnité de reclassement de 29.826,69 € bruts¹⁷ conformément à la convention collective de travail d'entreprise du 29 mars 2017 relative au plan social conclue entre ING et les organisations syndicales¹⁸.

16.

Par courrier recommandé du 8 mars 2019, le conseil de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] adresse à ING différentes demandes¹⁹ :

- il sollicite le paiement d'intérêts moratoires sur le montant brut de l'indemnité de préavis depuis la date du congé ;
- il conteste le calcul de la rémunération de référence ;
- il demande quelles sont les intentions de la banque en ce qui concerne le bonus afférent aux huit mois de prestations de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] en 2018 ;
- il demande quel montant lui reviendra pour ses prestations de 2018 s'agissant des performance shares/options sur actions ING ;
- il demande la communication des motifs concrets de son licenciement conformément à la CCT 109 ;
- il souhaite connaître la position de la banque « *quant à l'attitude problématique qu'elle a adoptée vis-à-vis de Monsieur DE L [REDACTED] (i) en le privant de sa fonction à l'issue de son crédit-temps, son poste ayant été dévolu à une autre personne et n'ayant pas été restitué à Monsieur DE L [REDACTED] à son retour et (ii) en replaçant Monsieur DE L [REDACTED] dans le département et la fonction qu'il occupait au début de sa carrière, ce qui constituait pour lui une forme de rétrogradation* » ;
- il attend des précisions quant à la conversion de sa prime de fin d'année, équivalente à un treizième mois, en primes d'assurance groupe.

Le 5 avril 2019, le conseil de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] adresse un rappel par courrier recommandé²⁰.

¹⁵ Pièce 15 du dossier de M. de L [REDACTED]

¹⁶ Annexe à la pièce 12 du dossier d'ING.

¹⁷ Pièces 4 et 7 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 20 du dossier d'ING.

¹⁸ Pièce 9b du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 11 du dossier d'ING.

¹⁹ Pièce 16 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 14 du dossier d'ING.

²⁰ Pièce 17 du dossier de M. de L [REDACTED]



Par courrier recommandé du 25 avril 2019, ING Belgique conteste « de manière générale, que vous réclamez et nous interrogez sur une série de postes, sans toutefois faire état d'une quelconque pièce ni préciser le fondement légal de vos revendications »²¹.

S'agissant plus particulièrement de la demande de communication des motifs concrets du licenciement, ING écrit :

« Vous invoquez la CCT 109 et nous invitez à communiquer les motifs concrets du licenciement de Monsieur DE L [REDACTED]. Vous n'ignorez pas que votre courrier nous est adressé plus de 2 mois après le licenciement litigieux et que la CCT 109 ne s'applique pas au sein du secteur bancaire, comme cela a été rappelé à plusieurs reprises par les juridictions du travail.

Nous entendons quoiqu'il en soit informer tout membre du personnel licencié des motifs concrets de son licenciement et votre client a donc été avisé de ces motifs à l'occasion des divers entretiens qui ont précédé son licenciement.

En effet, votre client était Senior Expert lorsqu'il a souhaité et bénéficié d'un crédit-temps d'un an. A l'issue de son crédit-temps, votre client a discuté de sa carrière professionnelle avec son HR Business Partner, Monsieur G [REDACTED] V [REDACTED] D [REDACTED]. A cette occasion, votre client a fait savoir qu'il ne souhaitait pas retourner dans son ancien département, mais qu'il voulait assumer une fonction de Senior Manager ou une fonction de manager d'une équipe (en tant que Senior Expert). Compte tenu du souhait de votre client, et face au constat qu'une telle fonction de Senior Manager ou de manager d'une équipe (en tant que Senior Expert) en dehors de son département n'était pas disponible, il a été décidé, en concertation entre parties au contrat de travail, que Monsieur DE L [REDACTED] serait placé chez Lending Services, lui donnant la possibilité de postuler pour les postes ouverts au niveau Senior Management dans le cadre du Strategic Review Wholesale Banking (juin/juillet 2018). Il a postulé mais n'a pas été retenu. A plusieurs reprises, son HR Business Partner lui a demandé de postuler pour des fonctions de niveau I et de consulter les managers en charge de ces vacatures. Il l'a fait mais n'a pas voulu postuler pour des vacatures de niveau I. In fine, de nouveau en concertation entre parties au contrat de travail, Monsieur DE L [REDACTED] a été placé dans le Job Accelerator avec effet au 1^{er} octobre 2018 et il a finalement été licencié le 31 décembre 2018, toujours conformément à la CCT Plan Social.

Vous comprendrez dès lors notre surprise de lire que votre client estime que son licenciement est manifestement déraisonnable ».

²¹ Pièce 18 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 15 du dossier d'ING.

S'agissant du retour au travail après le crédit-temps, ING écrit :

« Nous contestons qu'ING aurait adopté une attitude problématique dans le cadre du crédit-temps de Monsieur DE L. En effet, de nombreux travailleurs bénéficient, au sein d'ING, de congés de longue durée, et leur reprise du travail est encadrée autant que possible.

C'est en ce sens qu'un courrier a été adressé à Monsieur DE L. le 6 mars 2017 (...) pour, non seulement l'aviser de ce que le crédit-temps sans motif qu'il avait sollicité était bien entendu octroyer, mais également pour lui demander, afin de faciliter votre réintégration, nous vous saurions gré de bien vouloir reprendre contact avec votre HRC 3 mois avant votre retour.

Comme indiqué ci-dessus, Monsieur G. V. D. est formel sur ce que c'est votre client qui a émis le souhait, après son crédit-temps, de ne pas devoir retourner au sein du département auquel il était auparavant affecté.

Nous ne pouvons dès lors accepter vos accusations selon lesquelles nous aurions rétrogradé votre client, celui-ci ayant d'ailleurs conservé sa fonction de Senior Expert ».

Les parties et/ou leurs conseils ont ensuite échangé différents courriers marquant leurs positions respectives²². Ceux-ci n'ont pas permis de trouver une solution amiable au litige qui les oppose.

5. L'examen de la contestation par la Cour du travail

5.1. Sur la recevabilité de l'appel

17.

L'appel a été introduit dans les formes et délais légaux, dès lors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier que le jugement entrepris aurait été signifié. Il est partant recevable.

5.2. Sur le fond

L'appel principal formé par Monsieur A. de L. et l'appel incident formé par ING Belgique portent pour partie sur des demandes déclarées partiellement fondées par le jugement entrepris. Pour la clarté de l'exposé, la Cour examine ces appels simultanément au fur et à mesure de l'examen des demandes formulées par Monsieur A. de L. en intégrant l'appel incident formé par ING Belgique sur certains de ces chefs de demandes.

²² Pièces 19 à 22 du dossier de M. de L. et pièces 16 et 17 du dossier d'ING.

5.2.1. L'indemnité compensatoire de préavis complémentaire

18.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] conteste la rémunération de référence qui a servi de base pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis payée par ING Belgique.

Le jugement entrepris a jugé qu'il fallait tenir compte d'un montant de 25,00 € par mois en ce qui concerne l'avantage résultant de l'usage privé du gsm et qu'il fallait inclure les frais de représentation dans la rémunération de référence. En conséquence, les premiers juges ont déclaré partiellement fondée la demande de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] tendant au paiement d'une indemnité compensatoire complémentaire de préavis qu'ils ont fixée à 3.947,32 €.

Devant la Cour, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] forme un appel principal sur ce chef de demande et sollicite :

- l'évaluation de l'avantage résultant de la mise à disposition d'un gsm et d'un ordinateur portable à des fins privées à 900,00 € par an ;
- l'intégration de l'indemnité pour frais propres dans la rémunération de référence ;
- la prise en considération d'une assurance « Mondial Assistance » à concurrence de 650,00 € par an ;
- l'évaluation de la rémunération variable payée sous la forme de warrants à 52.000,00 €, et non à 13.000,00 €.

ING Belgique forme pour sa part appel incident contre le premier jugement et conteste l'évaluation de l'avantage résultant de l'usage privé du gsm faite par les premiers juges, ainsi que la prise en considération des frais de représentation.

5.2.1.1. La base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis : principes

19.

Selon l'article 39, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

« L'indemnité de congé comprend non seulement la rémunération en cours, mais aussi les avantages acquis en vertu du contrat.

Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service ».



5.2.1.2. La détermination de la rémunération de référence : appréciation en fait

1) L'avantage résultant de la mise à disposition d'un gsm et d'un ordinateur portable à des fins privées

20.

Monsieur A■■■■ de L■■■■ demande la prise en considération d'un avantage résultant de la mise à disposition d'un gsm et d'un ordinateur portable à des fins privées dont il évalue la valeur globale à 900,00 € par an.

ING est d'avis que l'avantage résultant de l'usage privé du gsm devrait être évalué à 9 € par mois, soit 108,00 € par an, et soutient que l'ordinateur portable ne pouvait pas être utilisé à des fins privées.

Les parties produisent deux simulations différentes des « *indemnités de fin de contrat de travail en cas de fin de contrat le 31/12/2018* » :

- la simulation produite par Monsieur A■■■■ de L■■■■ évalue à 150,00 € l'avantage annuel résultant de l'utilisation privée du gsm et à 180,00 € l'avantage résultant de l'utilisation de l'ordinateur portable²³ ;
- la simulation produite par ING évalue à 108,00 € l'avantage annuel résultant de l'utilisation privée du gsm et ne retient aucun avantage relatif à l'utilisation de l'ordinateur portable²⁴.

S'agissant du gsm, l'utilisation privée n'est pas contestée. Compte tenu des simulations divergentes produites par les parties, la Cour juge que l'évaluation annuelle globale à 900,00 € sollicitée par Monsieur A■■■■ de L■■■■ est manifestement excessive. A l'inverse, l'évaluation à 9,00 € proposée par ING sur la base de l'avantage en nature retenu sur les fiches de paie n'est pas pertinente, étant donné qu'il convient de prendre en considération la valeur réelle de l'avantage et non une évaluation conventionnelle qui aurait été faite à des fins fiscales. Faute de preuve d'une utilisation privée qui dépasserait largement un usage normal du gsm, l'évaluation de cet avantage au montant annuel de 150,00 € qui ressort de la simulation établie par ING et produite par Monsieur A■■■■ de L■■■■ paraît raisonnable. C'est ce montant qui sera retenu par la Cour.

S'agissant de l'ordinateur portable, ING produit sa « *politique ordinateur portable professionnel* »²⁵, dont l'article 2 précise expressément que « *le travailleur n'est pas autorisé à l'utiliser à des fins privées* ». Il n'y a dès lors pas lieu d'intégrer un avantage dans la rémunération de référence, Monsieur A■■■■ de L■■■■ n'étant pas autorisé à utiliser l'ordinateur portable à des fins privées.

²³ Pièce 4 du dossier de M. de L■■■■

²⁴ Pièce 20 du dossier d'ING.

²⁵ Pièce 29 du dossier d'ING.



2) Les frais de représentation

21.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] demande la prise en considération d'une indemnité forfaitaire de frais de 207,00 € par mois constituerait, selon lui, une rémunération déguisée.

ING Belgique soutient que cette indemnité forfaitaire couvrait des frais réels exposés pour le compte de l'employeur et faisait l'objet d'un *ruling* fiscal.

Une indemnité de frais ne constitue en principe pas de la rémunération, parce qu'il ne s'agit pas de la contrepartie du travail presté, mais bien du remboursement d'une dépense propre à l'employeur. Lorsque l'indemnité de frais est forfaitaire, il convient néanmoins de vérifier si elle couvre des frais réels²⁶ ou si elle constitue une rémunération déguisée. Ainsi, lorsqu'il ressort clairement que le forfait accordé dépasse les frais réellement effectués, la partie de l'indemnité qui dépasse les frais réels doit être qualifiée de rémunération²⁷.

La Cour constate que le *ruling* fiscal invoqué par ING Belgique n'est pas produit.

En outre, quand bien même un accord existerait avec l'administration fiscale, ING ne prouve pas que Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] devait réellement exposer des frais pour le compte de l'employeur. Comme l'ont relevé les premiers juges, l'indemnité forfaitaire de frais est entrée dans le champ contractuel en 2010 au moment où Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] est devenu Senior Expert et était destinée à couvrir, notamment, des frais de réception à domicile, des menus frais de papeterie, l'achat de livres et publications nécessaires à l'exercice des fonctions, des cadeaux divers, des affiliations...

Or, comme le Tribunal, la Cour n'aperçoit pas en quoi la fonction de Senior Expert exercée par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] était de nature à justifier que de tels frais de représentation soient exposés. ING ne prouve pas que la fonction de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] impliquait des déplacements réguliers à l'extérieur, ni que Monsieur de L [REDACTED] devait recevoir des clients à son domicile, faire des cadeaux autres que ceux distribués par ING, acquérir de la documentation qui n'était pas fournie par son employeur ou tout autre type de frais de représentation. En conclusion, ING ne prouve pas que l'indemnité de frais allouée à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] compensait des frais supplémentaires réellement supportés par celui-ci en raison de la fonction qu'il exerçait.

Par conséquent, l'indemnité forfaitaire de frais de 207,00 € par mois constitue de la rémunération qui doit être prise en considération dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis.

²⁶ Cass., 15 janvier 2001, *JTT*, 2001, p. 135.

²⁷ CT Gand, 25 septembre 1998, *TGR*, 1998, p. 236 ; CT Bruxelles, 3 novembre 2020, *JTT*, 2021, p. 502.



3) L'assurance « Mondial Assistance »

22.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] demande la prise en considération d'un avantage annuel de 650,00 € résultant du bénéfice privé d'une assurance « Mondial Assistance » souscrite par ING au bénéfice des Senior Experts.

ING Belgique conteste la prise en considération de cet avantage aux motifs que l'assurance souscrite ne couvrirait que les activités professionnelles et qu'il s'agirait d'une assurance collective non individualisable.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] dépose²⁸ :

- la communication faite par ING aux nouveaux Senior Experts, par mail du 19 janvier 2010, leur adressant les différents documents relatifs à l'assurance voyage et qui invite ces Senior Experts à communiquer rapidement « *la composition de votre famille (Epoux/épouse/conjoint et enfants + date de naissance), ceci afin de permettre de couvrir tous les membres de votre famille* » ;
- une lettre d'ING du 9 février 2010 qui précise que la police d'assurance collective souscrite par la banque couvrant les Senior Experts « *sortira ses effets pour les accidents tant de la vie privée que de la vie professionnelle* » ;
- les conditions générales et particulières de cette assurance dont il ressort que sont couverts les « *Senior Experts + membres de la famille + deux véhicules* ».

Ces documents établissent que l'assurance souscrite ne couvre pas uniquement les activités professionnelles, mais également la vie privée, et que les membres de la famille des Senior Experts sont aussi assurés. Aucune clause des conditions générales et particulières ne limite la couverture aux seules activités professionnelles.

Quant au caractère collectif de l'assurance, celui-ci n'exclut pas l'individualisation de la valeur réelle de l'avantage lié à la couverture des activités privées.

Faute d'une autre évaluation proposée par ING, la valeur annuelle de 650,00 € avancée par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] apparaît raisonnable compte tenu de l'étendue de la couverture d'assurance telle qu'elle ressort des documents produits par celui-ci.

Par conséquent, l'avantage résultant de cette assurance, évalué à 650,00 € par an, sera inclus dans la rémunération de référence.

²⁸ Pièce 28 du dossier de M. de L [REDACTED]



4) La rémunération variable payée sous forme de warrants

23.

ING Belgique a pris en considération dans la rémunération de base de référence une rémunération variable de 13.000,00 € correspondant au bonus alloué à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] pour l'année 2017 et payé en 2018, dans les douze mois qui ont précédé le licenciement.

Compte tenu du crédit-temps dont il a bénéficié du 2 mai 2017 au 1^{er} mai 2018 et aux vingt jours de congé annuel qu'il a pris en avril 2017, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] estime que la rémunération variable de 13.000,00 € allouée pour les trois mois qu'il a prestés en 2017 doit être rapportée à la totalité de l'année 2017, soit multipliée par quatre, ce qui porterait, selon lui, à 52.000,00 € la rémunération variable à prendre en considération dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

Cette thèse de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'a pas été suivie par le Tribunal, qui se fonde sur l'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 et sur la jurisprudence la Cour de cassation quant aux clauses de libéralité.

24.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la rémunération variable effectivement payée par ING Belgique dans les douze mois qui ont précédé le licenciement et qui se rapporte aux prestations effectuées par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] en 2017 s'élève à 13.000,00 €.

A bon droit, le Tribunal rappelle que, pour qu'un avantage soit intégré dans la base de calcul de l'indemnité compensatoire de préavis, il est nécessaire qu'il s'agisse d'une rémunération en cours, mais également que le travailleur ait, au moment du licenciement, un droit à cet avantage²⁹.

L'article 8 du contrat de travail de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] dispose :

« Il est convenu expressément que toute autre rémunération ou gratification que l'employeur pourrait accorder exceptionnellement à l'employé constituera, sauf disposition individuelle contraire, une libéralité ne créant pas de droit futur.

Selon la Cour de cassation :

« En vertu de l'article 39, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, l'indemnité de préavis est calculée sur la base de la rémunération en cours et des avantages acquis en vertu du contrat.

²⁹ S. De Ridder, E. Gilliot, M. Moras, S. Thiry, M.-N. Vanderhoven et T. Douillet, « Questions choisies » in *La rémunération variable*, Larcier, 2020, p. 123.



Cette disposition vise la rémunération et les avantages auxquels le travailleur a droit au moment du congé.

Aux termes de l'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la même loi, lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Cette dernière disposition établit une règle pour le calcul de la rémunération et des avantages auxquels le travailleur a droit au moment du congé, lorsque ces avantages et rémunération sont variables. Elle n'a pas pour effet que tout avantage ou rémunération variable payé dans les douze mois antérieurs au congé constitue une rémunération ou un avantage en cours au moment du congé.

Lorsqu'un bonus a été octroyé pour une année antérieure et qu'une clause du contrat de travail stipule qu'un tel octroi ne fait pas naître de droit au bonus pour les années ultérieures, le juge peut considérer, selon les circonstances, que le travailleur n'avait pas droit à un bonus au moment du congé, même si l'employeur n'a pas manifesté auparavant sa décision de ne pas octroyer de bonus pour l'année en cours »³⁰.

Dans les douze mois précédant la rupture, Monsieur A■■■■ de L■■■■ a perçu un bonus de 13.000,00 € pour les prestations qu'il avait accomplies en 2017. Au vu de la clause de libéralité contenue dans son contrat de travail, Monsieur A■■■■ de L■■■■ ne prouve pas qu'il aurait pu prétendre à une rémunération variable plus élevée qui aurait dû lui être allouée en 2018, dans les douze mois précédant son licenciement ou dans la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été effectivement en service. En l'espèce, le bonus payé en 2018 et afférent aux prestations accomplies en 2017 est une libéralité accordée à titre discrétionnaire et dont le montant est lui-même fixé de façon discrétionnaire par l'employeur.

L'article 39, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 est clair et ne souffre pas d'exception en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail liée à l'exercice d'un crédit-temps.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de prendre en considération une rémunération variable « fictive » non allouée par l'employeur à laquelle Monsieur A■■■■ de L■■■■ ne prouve pas avoir eu droit dans les douze mois précédant le licenciement ou dans la partie de ces douze mois au cours de laquelle il a été effectivement en service.

³⁰ Cass., 6 mai 2019, S.17.0085.F, www.juportal.be.



5) Conclusion : la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED]

25.

Au vu de ce qui précède, la rémunération annuelle brute de référence de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] s'établit comme suit³¹ :

Salaire de base + <i>Flexible Reward Budget</i>	6.522,96 €	x 12,92	84.276,64 €
Véhicule de société	500,00 €	x 12	6.000,00 €
Titres repas	6,91 €	x 220	1.520,20 €
Éco-chèques	250,00 €		250,00 €
Chèques sport & culture	100,00 €		100,00 €
Chèque cadeau	35,00 €		35,00 €
GSM	12,50 €	x 12	150,00 €
Indemnité forfaitaire de frais	207,00 €	x 12	2.484,00 €
Mondial Assistance	650,00 €		650,00 €
Share Plans (pécule inclus)	3.515,76 €		3.515,76 €
Rémunération variable des 12 derniers mois	13.000,00 €		13.000,00 €
Pension complémentaire - base plan	10.501,15 €		10.501,15 €
Pension complémentaire - additional plan	6.849,11 €		6.849,11 €
Rémunération annuelle			129.331,86 € brut

A juste titre, ING Belgique relève qu'il y a lieu de retirer de cette rémunération annuelle le montant de 6.849,11 € correspondant à la contribution patronale dans le plan de pension complémentaire « *additional plan* » qui a été versée directement au Fonds, conformément au plan de pension³², ce qui porte à (129.331,86 € - 6.849,11 € =) 122.482,75 € brut la rémunération annuelle de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis due à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED]

³¹ S'agissant du salaire de base et des plans de pension complémentaire, la Cour retient les montants pris en considération – et donc admis – par ING, qui diffèrent de quelques dizaines d'euros par rapport à ceux retenus par M. de L [REDACTED] à l'avantage de ce dernier.

³² Pièce 31 du dossier d'ING.

6) Détermination du montant de l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire à laquelle Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a droit

26.

Il n'est pas contesté que Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] avait droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à 14 mois et 15 semaines de rémunération, ce qui, compte tenu des développements qui précèdent, correspond à un montant de [(122.482,75 €/12 x 14) + (122.482,75 €/52 x 15) =] 178.228,10 € brut.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ne conteste pas avoir perçu une indemnité de préavis de 173.609,42 € brut³³.

Un solde de (178.228,10 € - 173.609,42 € =) **4.618,68 € brut** est dû par ING Belgique à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 décembre 2018.

5.2.2. La rémunération variable payée sous forme de « warrants »

27.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] demande la condamnation d'ING Belgique à lui payer la somme de 34.666,66 € bruts à titre de rémunération variable, sous la forme de warrants, liée aux prestations qu'il a effectuées durant l'année 2018.

ING Belgique conteste cette demande. Elle se réfère principalement à l'article 7 du contrat de travail conclu entre les parties qui dispose :

« Par ailleurs, les parties signataires acceptent que le droit aux avantages salariaux octroyés selon une périodicité autre que mensuelle (ex. trimestriellement, semestriellement, annuellement, ...), quelles que soient leur nature ou origine (par ex. bonus, primes, primes de mérite uniques, gratifications, ...), ne naît qu'au moment de leur paiement effectif. Dans ce contexte, il importe donc que l'employé(e) à soit effectivement au service de l'entreprise au moment dudit paiement.

Ces avantages ne sont nullement susceptibles d'être octroyés de manière proportionnelle »³⁴.

Le jugement entrepris considère que cette clause du contrat de travail est valable et que, dès lors que Monsieur de L [REDACTED] n'était plus présent au sein de l'entreprise au moment du paiement du bonus, il ne justifie pas sa demande tendant à obtenir le paiement d'une somme de 34.666,66 € bruts à titre de rémunération variable, sous la forme de warrants, liée aux prestations effectuées durant toute l'année 2018.

³³ Pièce 20 du dossier d'ING.

³⁴ Pièce 1 du dossier de chacune des parties.

5.2.2.1. Le droit à la rémunération variable – la condition de présence dans l'entreprise : principes en droit

28.

Les primes et bonus constituent un élément de la rémunération puisqu'ils sont la contrepartie du travail fourni. Depuis un arrêt de principe de la Cour de cassation en 1985, il est acquis que les primes et bonus s'acquièrent en règle au fur et à mesure du travail fourni. Ils sont donc divisibles³⁵.

La jurisprudence des juridictions de fond est clairement établie en ce sens qu'un bonus annuel fondé sur les performances individuelles est un élément de la rémunération et, à ce titre, s'acquiert au fur et à mesure de la prestation de travail dont elle est la contrepartie :

« Le tribunal rappelle que toute gratification accordée en contrepartie du travail constitue de la rémunération (Cass., 3 avril 1978, Pas., 1978, I, p. 845). Le droit à rémunération s'acquiert au fur et à mesure de la prestation de travail dont elle est la contrepartie. Une rémunération fixée sur une base annuelle est divisible. En cas de rupture du contrat en cours d'année, le travailleur a droit à un pro rata correspondant au travail déjà fourni durant l'année en cours (Cass., 24 avril 2006, JTT, 2007, p. 6 ; C.T. Bruxelles, 6 septembre 2011, R.G. n° 2009/A/52585, inédit). Il en est ainsi tant en ce qui concerne la rémunération fixe que la rémunération variable. Il en est d'autant plus ainsi si, comme en l'espèce, la rémunération variable constitue « une partie significative de la rémunération » du travailleur »³⁶.

La Cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a rappelé à plusieurs reprises que, lors de la cessation du contrat de travail en vertu duquel la prime est payée, la prime est en principe due *pro rata temporis* de la période de référence durant laquelle le travail a été fourni. La Cour précise néanmoins que :

« On peut s'écarter du principe de divisibilité d'un bonus par convention. L'octroi d'un bonus peut être lié à la condition d'être en service au moment de l'octroi du bonus »³⁷.

Même si elle est contestée par une partie de la doctrine³⁸, la validité de la condition de présence dans l'entreprise a été admise par d'autres auteurs³⁹ et confirmée par la jurisprudence :

³⁵ Cass., 9 septembre 1985, *Pas.*, 1986, I, p. 14.

³⁶ TT Bruxelles, 7 mai 2012, *JTT*, 2012, p. 316.

³⁷ CT Bruxelles, 14 juin 2010, *JTT*, 2011, p. 106. Dans le même sens : CT Bruxelles, 30 mars 2018, 2016/AB/1166, inédit ; CT Bruxelles, 10 juillet 2018, 2015/AB/993, inédit.

³⁸ L. Dear, « L'incidence d'une condition de présence sur le paiement d'une prime de fin d'année ou d'un bonus en cas de congé », *CDS*, 2020, p. 304 et suiv.

« En droit, il peut être retenu que le fait d'être en service au moment de l'octroi ou du paiement convenu d'une rémunération variable peut être mis comme condition au droit à l'octroi ou au paiement de cette rémunération variable. Une telle condition est en effet régulière et ne constitue pas, dans le chef de l'employeur, une condition purement potestative. Pareille condition ne contrevient pas davantage à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 »⁴⁰.

A la différence de la jurisprudence plus ancienne à laquelle se réfère Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] la jurisprudence plus récente admet que la condition de présence dans l'entreprise au moment de l'octroi et du paiement qui assortit le droit à la rémunération variable ne constitue pas une condition purement potestative⁴¹ et ne viole ni l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978⁴², ni les articles 3 et 3bis de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération⁴³.

29.

Les parties consacrent de longs développements à la question de savoir si la condition de présence dans l'entreprise constitue ou non une condition purement potestative dans le chef de l'employeur et si, à ce titre, elle est ou non valable au regard des articles 1174 et 1178 de l'ancien Code civil.

Eu égard à ce que la Cour constate plus loin au stade de l'appréciation en fait de la demande de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ces développements perdent largement de leur pertinence pour trancher le litige qui oppose les parties.

La Cour relève néanmoins que, comme l'ont relevé les premiers juges, la condition de présence dans l'entreprise ne peut être considérée comme purement potestative, étant donné que cette condition ne dépend pas uniquement de la volonté de l'employeur, d'une part, car le départ de l'entreprise peut être décidé par le travailleur lui-même ou du commun accord des parties ou encore dépendre d'un événement de force majeure ou être justifié par une faute grave commise par le travailleur, mais aussi, d'autre part, parce qu'un employeur prend en principe la décision de licencier pour divers motifs et non d'une

³⁹ O. Debray et A.-V. Michaux, « La notion de rémunération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis » in *Les 30 ans de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail*, Bruxelles, Ed. Jeune Barreau, 2008, p. 128.

⁴⁰ TT fr. Bruxelles, 30 septembre 2019, 18/2121/A, www.terralaboris.be.

⁴¹ *Idem.* ; voyez également : CT Bruxelles, 3 mai 2023, 2021/AB/147, inédit ; CT Bruxelles, 15 février 2023, 2021/AB/320, inédit ; CT Bruxelles, 21 décembre 2022, 2020/AB/702, inédit ; CT Bruxelles, 13 décembre 2022, 2019/AB/665, inédit ; CT Bruxelles, 10 juillet 2018, 2015/AB/996, inédit ; CT Bruxelles, 14 mars 2017, 2015/AB/124, inédit ; CT Bruxelles, 14 juin 2016, 2014/AB/745, inédit ; CT Bruxelles, 28 octobre 2014, 2013/AB/26, inédit.

⁴² CT Bruxelles, 14 mars 2017, 2015/AB/124, inédit, produit en pièce 21 du dossier de pièces d'ING.

⁴³ CT Gand, 9 mai 2005, *JTT*, 2005, p. 415.



manière purement arbitraire, dans le seul but d'échapper au paiement d'un bonus ou d'une prime⁴⁴.

5.2.2.2. La demande de paiement de la rémunération variable afférente à l'année 2018 : appréciation en fait

30.

En l'espèce, indépendamment de tous les principes qui peuvent être débattus *in abstracto*, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'indique pas les éléments de fait sur lesquels il se fonde pour demander l'octroi d'un bonus, sous forme de warrants, afférent à l'année 2018.

Très concrètement, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] partie demanderesse originaire et appelante à qui incombe la charge de prouver les éléments de fait qu'il allègue à l'appui de ses demandes, ne dépose aucune pièce permettant de comprendre sur quelle base devrait être octroyée la rémunération variable qu'il réclame, ni, *a fortiori*, comment cette rémunération devrait être calculée.

Il se limite à déclarer que « *la rémunération variable payée sous forme de warrants pour l'année 2018 est due à Monsieur DE L [REDACTED]. Que comme le rappelle ING dans ses conclusions, il avait été convenu que Monsieur DE L [REDACTED] maintienne son package salarial lors de son retour de crédit-temps ; on se rapportera aux montants de 2017* »⁴⁵.

Le « maintien du package salarial » n'implique pas en soi l'octroi d'une rémunération variable identique à celle de l'année précédente. A défaut, cette rémunération ne serait plus « variable », mais « fixe ».

Non seulement Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'indique pas la base légale ou, plus vraisemblablement, contractuelle sur laquelle il se fonde pour demander le paiement d'une rémunération variable sous forme de warrants et se contente de se référer aux montants de 2017, mais la Cour relève en outre que la clause de libéralité contenue à l'article 8 du contrat de travail exclut précisément la création d'un droit pour l'avenir.

De même, compte tenu de cette clause de libéralité, le fait que Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ait perçu une rémunération variable durant plusieurs années antérieures⁴⁶ ne crée pas un droit à cette rémunération pour l'avenir, d'autant que Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ne produit aucun document qui définirait les critères d'octroi et de calcul de cette rémunération

⁴⁴ Voyez notamment CT Bruxelles, 28 octobre 2014, *JTT*, 2015, p. 8 ; CT Bruxelles, 14 mars 2017, 2015/AB/124, www.terralaboris.be; CT Bruxelles, 2 mai 2017, *JTT*, 2018, p. 8 ; TT fr Bruxelles, 30 juillet 2019, 18/328/A, pièce 23 du dossier d'ING, ainsi que la jurisprudence citée en note 39 du présent arrêt.

⁴⁵ P. 54, point 81, des conclusions de synthèse d'appel de M. de L [REDACTED]

⁴⁶ Pièce 25 du dossier de M. de L [REDACTED]

variable (cette rémunération est-elle liée à des objectifs individuels, à des résultats d'équipe, à une évaluation... ?).

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'établit pas avoir droit à la rémunération variable qu'il sollicite.

31.

Par ailleurs, se référant aux principes rappelés ci-dessus, la Cour juge que le principe de divisibilité de la rémunération variable, qui n'est pas contesté, n'élude pas la possibilité pour les parties de déroger à ce principe en conditionnant le droit à la rémunération variable à la présence du travailleur dans l'entreprise au moment du paiement de cette rémunération.

Conformément aux principes rappelés par la jurisprudence abondante citée plus haut et à laquelle la Cour se réfère expressément, cette condition de présence dans l'entreprise, dont la réalisation ne dépend pas de la seule volonté arbitraire et/ou discrétionnaire de l'employeur, ne constitue pas une condition purement potestative dans le chef de celui-ci et ne viole aucune des dispositions légales invoquées par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED]

La condition de présence dans l'entreprise stipulée à l'article 7 du contrat de travail est donc valable. S'agissant d'une clause librement consentie par les parties, aucun motif ne justifie qu'elle soit écartée.

C'est donc à juste titre que les premiers juges ont constaté que, dès lors que Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'était plus présent au sein d'ING Belgique au moment du paiement du bonus, il ne justifie pas sa demande de paiement d'une rémunération variable, sous la forme de warrants, afférente à l'année 2018.

Cette demande sera déclarée non fondée.

5.2.3. L'indemnité en vertu de la CCT 103 relative au crédit-temps

5.2.3.1. L'indemnité de protection due en vertu de la CCT 103 : rappel des principes

32.

L'article 21, § 1^{er}, de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (ci-après « CCT 103 ») dispose :

« 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 visé aux articles 3 qui était applicable avant l'entrée en vigueur de la convention collective de travail n° 103ter, 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 ».



A l'exercice du droit au crédit-temps est attachée une protection contre le licenciement prévue à l'article 21, § 2, de la CCT 103 :

« 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 (...) ».

La durée de la protection est précisée à l'article 21, § 3, de la CCT 103 :

« 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.

(...)

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 (...) ».

Enfin, la sanction d'un licenciement intervenu en violation des dispositions qui précèdent est fixée à l'article 21, § 4, de la CCT 103 :

« L'employeur qui, malgré les dispositions du paragraphe 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou pour un motif grave 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 (...) 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 ».



5.2.3.2. La demande de paiement de l'indemnité de protection liée au crédit-temps : appréciation en fait

33.

En vertu de l'article 21, § 3, de la CCT 103, la période de protection contre le licenciement prend fin trois mois après la fin de la période de suspension de l'exécution du contrat de travail liée à l'exercice du droit au crédit-temps.

En l'espèce, la période de suspension du contrat de travail de Monsieur A■■■■ de L■■■■ en raison du crédit-temps a pris fin le 2 mai 2018. Son licenciement est intervenu le 31 décembre 2018, soit près de huit mois après la fin de la période de suspension de l'exécution de son contrat de travail liée à l'exercice de son droit au crédit-temps.

Le licenciement de Monsieur A■■■■ de L■■■■ est donc intervenu en dehors de la période de protection de trois mois visée par la CCT 103, de sorte que Monsieur A■■■■ de L■■■■ ne peut bénéficier de l'indemnité de protection prévue à l'article 21, § 4, de la CCT 103.

Ce chef de demande sera déclaré non fondé.

34.

Les débats qui opposent les parties quant aux circonstances qui ont entouré la reprise du travail par Monsieur A■■■■ de L■■■■ à l'issue de son crédit-temps sont dénués de pertinence quant à ce chef de demande dès lors qu'aucun licenciement ni aucun constat de rupture du contrat de travail n'est intervenu durant la période de protection visée par la CCT 103.

Concrètement, à supposer même qu'ING n'ait pas réintégré Monsieur A■■■■ de L■■■■ dans son « *travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail* », l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 21, § 3, de la CCT 103 ne sanctionne pas cette obligation visée à l'article 21, § 1^{er}, de la CCT, mais uniquement l'« *acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail* » visé à l'article 21, § 2, de la CCT.

Quelle que soit l'issue de ces débats, la CCT 103 ne prévoit aucune exception et, aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail n'étant intervenu durant la période de protection visée par la CCT, le licenciement se situe en-dehors du champ d'application de la CCT 103.

Ces débats ne sont donc pas susceptibles de conduire à une autre conclusion sur la demande de paiement de l'indemnité de protection prévue par la CCT 103, motif pour lequel la Cour juge qu'il n'y a pas lieu de les trancher.

De même, Monsieur A■■■■ de L■■■■ n'indique pas le fondement juridique de sa demande d'octroi d'une indemnité de protection « *par analogie* » avec ce que prévoit la CCT 103.

5.2.4. L'indemnité du fait du non-respect de la CCT du 29 septembre 2017 conclue au sein de la CP pour les banques

35.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] demande la condamnation d'ING Belgique au paiement d'une indemnité équivalente à six mois de rémunération, soit 81.389,22 € bruts provisionnels, du fait du non-respect de la convention collective de travail du 29 septembre 2017, conclue au sein de la commission paritaire pour les banques, relative à l'accord sectoriel 2017-2018, conclue en exécution de l'article 2 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 et valable pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018, à majorer des intérêts.

5.2.4.1. Le régime de licenciement prévu par la CCT du 29 septembre 2017 : principes

36.

A la convention collective de travail du 29 septembre 2017, précitée, conclue au sein de la commission paritaire pour les banques, est jointe une version coordonnée au 29 septembre 2017 de la convention collective de travail du 2 juillet 2007 portant dispositions relatives à l'emploi dans le secteur bancaire. L'article 2 de cette CCT sectorielle coordonnée dispose :

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

§ 2 – Si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels un travailleur occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et en service depuis plus de 6 mois, ce travailleur est invité, par écrit (courrier, mail, fax) à un entretien qui a lieu dans les 8 jours calendrier qui suivent l'invitation.

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

§ 3 – En cas de non-respect de la procédure prévue au § 2 imputable à l'employeur, ce dernier est tenu de payer aux travailleurs licenciés occupés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant une ancienneté d'au moins un an, une indemnité forfaitaire qui correspond au salaire courant de :

(...)



- *six mois pour les travailleurs engagés depuis 15 ans et moins de 20 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 ».

Le paragraphe 4 de cet article 2 précise que ces dispositions ne sont notamment « *pas d'application dans les entreprises où des procédures au moins équivalentes à celles prévues aux § 2 et § 3 existent déjà* ».

5.2.4.2. La demande de paiement de l'indemnité prévue par la CCT du 29 septembre 2017 : appréciation en fait

37.

ING Belgique relève, comme l'ont fait les premiers juges, que la convention collective sectorielle du 2 juillet 2007 ne s'applique que « *si l'employeur envisage de licencier pour manquements disciplinaires ou professionnels* ».

Or, en l'espèce, aucun élément du dossier ne permet de constater que le licenciement de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] aurait été envisagé pour des manquements disciplinaires ou professionnels.

Par conséquent, la procédure de licenciement prévue par la convention collective sectorielle invoquée par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'est pas d'application en l'espèce. L'examen des moyens exposés par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] quant à l'existence ou non d'une procédure équivalente dans le plan social 2017 et quant au respect ou non de la procédure sectorielle ne se justifie dès lors pas.

Ce chef de demande sera déclaré non fondé.



5.2.5. L'indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable

5.2.5.1. *Le licenciement manifestement déraisonnable au sens de la CCT 109 : champ d'application de la CCT et rappel des principes*

38.

En vertu de son article 1^{er}, la convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (ci-après « CCT 109 ») « *vise, d'une part, à introduire le droit pour le travailleur de connaître les motifs concrets qui ont conduit à son licenciement. D'autre part, elle vise également à introduire le droit pour le travailleur d'obtenir une indemnisation si son licenciement était manifestement déraisonnable* ».

L'article 2, § 2, 8^e tiret, de la CCT 109 précise que celle-ci ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui sont licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif.

La CCT 109 ne précise pas ce qu'il y a lieu d'entendre par licenciement collectif, alors que cette notion fait l'objet de définitions différentes selon les législations. On doit en déduire que sont visées toutes les hypothèses de licenciement collectif⁴⁷.

Encore faut-il que le licenciement du travailleur soit en lien avec la restructuration avancée, la charge de la preuve du lien de causalité reposant sur l'employeur⁴⁸ qui estime que le licenciement n'entre pas dans le champ d'application de la CCT 109.

On notera que « *ces dispositions de la C.C.T. méritent d'être rappelées car il arrive que le juge examine le caractère suffisamment concret du motif communiqué ou le caractère manifestement déraisonnable du licenciement alors que l'on se trouve dans une hypothèse de cessation définitive d'activité* »⁴⁹. La Cour ajoute que, outre le cas d'une cessation définitive d'activité, il convient d'examiner aussi si l'on se trouve dans une hypothèse plus générale de restructuration, impliquant un licenciement collectif, qui est exclue du champ d'application de la CCT 109.

⁴⁷ En ce sens : A. Fry, « La C.C.T. n° 109 : amende civile et indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable » in *Actualités et innovations en droit social*, dir. J. Clesse et H. Mormont, CUP, vol. 182, Liège, Anthémis, p. 20 et 21. Voyez également A. Hachez, L. Midol et P. Vanhaverbeke, « Le champ d'application de la CCT n° 109 : un champ de mines ? » in *Le licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Anthémis, 2020, p. 50 ; C. Assaf et R. Capart, « Constitutionnalité, légalité et champ d'application de la CCT 109 » in *10 ans d'application de la CCT 109*, dir. L. Dear, H. Deckers, H. Mormont et O. Valentin, Anthémis, 2024, p. 49.

⁴⁸ *Idem*, p. 22.

⁴⁹ A. Fry, *op. cit.*, p. 21.

5.2.5.2. La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable : appréciation en fait

39.

Le 3 octobre 2016, la banque ING annonçait son intention de supprimer plus de 3000 emplois équivalents temps plein sur un total de 9400 et de diviser par deux le nombre de ses agences en Belgique⁵⁰.

A la suite de l'annonce de ce projet de restructuration de grande ampleur justifié par des taux bas et la digitalisation des services, les différentes organisations syndicales ont approuvé en interne le plan de restructuration de la banque ING Belgique s'étalant jusque 2021⁵¹.

Le 29 mars 2017, ING a conclu avec les organisations syndicales une convention collective de travail d'entreprise relative au plan social⁵² qui a pour objet de :

- limiter le nombre de licenciements secs ;
- proposer des mesures d'accompagnement aux employés ;
- offrir des conditions de travail flexibles à tous les employés ;
- offrir des conditions de rémunération attractives à tous les employés.

Cette convention collective précise en son article 2 qu'elle est « *conclue en raison de la restructuration* » annoncée par ING.

Ce même article 2 précise que la convention n'est pas applicable « *aux travailleurs qui ne seront pas licenciés en raison de motifs économiques et/ou techniques dans le cadre du licenciement collectif en cours* ».

Selon l'article 4 de la convention, relatif au *Job Accelerator*, cette modalité d'accompagnement est offerte, notamment, au « *travailleur dont le contrat de travail est temporairement suspendu et qui ne retrouve plus sa fonction à son retour* ». Le *Job Accelerator* comporte plusieurs mesures, parmi lesquelles un volet « développement », un volet « formation » et un volet « pont vers un autre job ». L'article 4.4 de la CCT dispose :

« *Au terme d'une période maximale de 3 mois durant laquelle le travailleur exerce encore sa fonction et pour autant qu'il n'ait pas retrouvé une nouvelle fonction, celui-ci sera licencié* ».

Le chapitre III de la CCT règle les modalités financières des licenciements et prévoit le paiement :

⁵⁰ Article de presse auquel se réfère M. de L. en page 94, note 144, de ses conclusions de synthèse d'appel.

⁵¹ Article de presse auquel se réfère M. de L. en page 95, note 145, de ses conclusions de synthèse d'appel.

⁵² Pièce 9b du dossier de M. de L. et pièce 11 du dossier d'ING.

- d'une indemnité compensatoire de préavis,
- d'une prime d'ancienneté,
- d'une indemnité de reclassement,
- le cas échéant, d'une indemnité de fermeture qui sera déduite des autres indemnités prévues par la convention.

40.

En l'espèce, les parties s'opposent longuement en fait quant aux circonstances qui ont entouré la reprise du travail par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] après la suspension de l'exécution de son contrat de travail liée au crédit-temps.

La Cour ne peut trancher un débat en fait non étayé par des éléments probants. Elle doit avoir égard uniquement aux pièces probantes qui sont produites par les parties, ainsi qu'aux déclarations concordantes, aux déclarations unilatérales non contredites par l'autre partie et aux éventuelles reconnaissances expresses faites par les parties. Pour le surplus, les déclarations unilatérales des parties, qui ne sont pas étayées par des éléments probants et qui sont contredites par l'autre partie, sont dénuées de pertinence pour trancher le litige. La Cour n'y aura pas égard et n'est pas tenue d'y répondre.

Il en va de même des affirmations unilatérales faites, d'une part, par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] et, d'autre part, par ING Belgique et, plus particulièrement, par Monsieur G [REDACTED] / D [REDACTED] qui a géré la reprise du travail par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] lors de son retour de crédit-temps⁵³. Aucun motif ne justifie d'accorder davantage de crédit aux unes qu'aux autres.

Pour les mêmes motifs, il ne se justifie pas d'entendre Monsieur G [REDACTED] / D [REDACTED] en qualité de témoin, celui-ci ayant déjà déposé une attestation écrite.

41.

Ces réserves étant faites, la Cour relève que, s'agissant de la demande formée sur pied de la CCT 109, il convient d'examiner, non pas les circonstances dans lesquelles Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a repris le travail en mai 2018, mais bien le cadre dans lequel le licenciement, notifié huit mois après le retour de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] au travail, a été donné le 31 décembre 2018.

Le fait que la banque ING Belgique était engagée dans un processus de restructuration impliquant un licenciement collectif durant la période de 2017 à 2021 n'est pas contesté.

S'agissant du licenciement de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] il ressort des pièces, déclarations concordantes des parties et/ou déclarations unilatérales non contredites par l'autre partie que :

⁵³ Pièce 30 du dossier d'ING.

- Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a été placé début octobre 2018 dans le *Job Accelerator*, qui est une mesure spécifique prévue par la CCT plan social destinée, notamment, au « *travailleur dont le contrat de travail est temporairement suspendu et qui ne retrouve plus sa fonction à son retour* », ce qui est précisément le cas de Monsieur de L [REDACTED];
- la CCT plan social ne s'applique pas « *aux travailleurs qui ne seront pas licenciés en raison de motifs économiques et/ou techniques dans le cadre du licenciement collectif en cours* », ce qui laisse entendre, *a contrario*, que, si les parties s'inscrivent dans les mesures mises en place par cette CCT, elles admettent que le licenciement a lieu en raison de motifs économiques et/ou techniques dans le cadre du licenciement collectif en cours ;
- dès le 5 octobre 2018, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] demandait « *si la CCT relative à mon cas est bien celle reprise en annexe (plan social)* » ;
- Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] savait qu'il s'inscrivait ainsi dans une procédure d'« *offboarding* », tel que cela ressort des mails échangés en octobre 2018⁵⁴ ;
- à supposer même que ce placement dans le *Job Accelerator* ait été décidé unilatéralement par ING – ce qui est la thèse de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] – la CCT plan social précise que cette modalité est optionnelle dans le chef du travailleur, de sorte qu'il ne pourrait pas être reproché à Monsieur de L [REDACTED] de n'avoir éventuellement pas collaboré aux mesures d'accompagnement qui lui étaient proposées – ce qui n'est pas reproché en l'espèce. Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] pouvait donc refuser de participer au *Job Accelerator*, ce qu'il ne semble pas avoir fait, sollicitant au contraire des informations plus précises sur les conditions de prise en charge de formations ;
- dès le 18 octobre 2018, Madame K [REDACTED] V [REDACTED] fait état de la simulation et de la convention de rupture dans le cadre du « *offboarding* »⁵⁵ ;
- la simulation soumise à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] fait expressément référence à la convention collective de travail du 29 mars 2017 relative au plan social et chiffre avec précision la prime d'ancienneté et l'indemnité de reclassement qui seront payées à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED]⁵⁶. Celui-ci n'a pas contesté ni posé de questions quant à cette référence explicite au plan social ;

⁵⁴ Pièce 26 du dossier de M. de L [REDACTED]

⁵⁵ Pièce 26 du dossier de M. de L [REDACTED]

⁵⁶ Pièce 4 du dossier de M. de L [REDACTED] et pièce 20 du dossier d'ING.

- les termes de l'article 4.4 de la CCT plan social sont clairs : « *au terme d'une période maximale de 3 mois durant laquelle le travailleur exerce encore sa fonction et pour autant qu'il n'ait pas retrouvé une nouvelle fonction, celui-ci sera licencié* ». C'est précisément ce qui a été appliqué dans le cas de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED];
- à la suite de son licenciement, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a perçu, outre une indemnité compensatoire de préavis, une prime d'ancienneté de 19.500,00 € bruts et une indemnité de reclassement de 29.826,69 € bruts⁵⁷ conformément à la convention collective de travail d'entreprise du 29 mars 2017 relative au plan social conclue entre ING et les organisations syndicales.

Les éléments relevés ci-dessus établissent à suffisance que, contrairement aux affirmations de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] la rupture de son contrat de travail ne repose pas sur le fait qu'il a pris un crédit-temps, mais que le licenciement a bien été décidé et mis en œuvre dans le cadre de la restructuration impliquant un licenciement collectif et selon les mesures mises en place dans le cadre du plan social d'entreprise.

A partir d'octobre 2018 et sans discontinuer, les parties se sont inscrites dans les mesures d'accompagnement mises en place par la CCT plan social du 29 mars 2017. A aucun moment Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ne s'est opposé à ces mesures d'accompagnement, il a reçu dès octobre 2018 une simulation des indemnités qu'il allait percevoir dans le cadre du plan social et il a perçu sans protester tous les avantages prévus par la CCT d'entreprise, se considérant *ipso facto* concerné par ce plan social et par les avantages qu'il offrait.

La Cour juge que le comportement des parties confirme que le licenciement notifié le 31 décembre 2018, accompagné du paiement des primes et indemnités prévues par le plan social, s'inscrit dans le cadre de la restructuration et du licenciement collectif qui font l'objet du plan social.

En vertu de l'article 2, alinéa 3, 2^e tiret, de la CCT plan social, si Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'avait pas été licencié en raison de motifs économiques et/ou techniques dans le cadre du licenciement collectif en cours, il n'aurait pas pu bénéficier des mesures et avantages prévus par cette CCT.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ne peut donc raisonnablement soutenir que son licenciement ne serait pas lié à la restructuration et au licenciement collectif encadrés par la CCT plan social du 29 mars 2017, tout en ayant bénéficié, sans les contester, des mesures d'accompagnement et des avantages financiers accordés aux travailleurs licenciés dans le cadre de ce plan social.

⁵⁷ Pièce 7 du dossier de M. de L [REDACTED]

Par conséquent, la CCT 109 ne s'applique pas à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] qui a été licencié dans le cadre de la restructuration et du licenciement collectif en cours chez ING et qui a bénéficié des mesures d'accompagnement et financières prévues par la convention collective de travail d'entreprise.

La demande de paiement d'une indemnité pour licenciement manifestement déraisonnable sera déclarée non fondée.

5.2.6. Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

5.2.6.1. L'abus du droit de licencier : rappel des principes

42.

La théorie de l'abus du droit de licencier est fondée sur l'article 1134 de l'ancien Code civil⁵⁸ selon lequel les parties à une convention sont tenues d'exécuter celle-ci de bonne foi et, dans une certaine mesure, sur l'article 1382 de l'ancien Code civil qui pose le principe de la responsabilité aquilienne.

La faute de l'employeur doit être différente du non-respect des règles légales relatives au contrat de travail. Le licenciement en soi ne peut en effet pas être fautif.

Pour qu'il soit question d'abus du droit de licencier, ce droit devra être exercé d'une façon manifestement abusive. Dans la jurisprudence, certains critères se sont développés au fil des années permettant de démontrer un abus de droit. La Cour du travail de Bruxelles les a résumés comme suit:

« Des dommages et intérêts de droit commun peuvent également être accordés sur la base des articles 1134, alinéa 3, ou 1382 du Code civil pour réparer un préjudice subi du fait de l'exercice d'un droit avec la seule intention de nuire, ou de l'exercice de ce droit d'une manière qui dépasse les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass. 10 septembre 1971, R.C.J.B. 1976, 300, note Van Ommeslaghe), de l'exercice par une partie au contrat de son droit dans son seul intérêt alors que l'avantage qu'elle en retire est disproportionné à la charge corrélatrice de l'autre partie (Cass. 19 septembre 1983, Pas. 1984, 55; Cass. 30 novembre 1990, Pas. 392) ou encore du choix par le titulaire d'exercer son droit sans utilité pour lui, de la manière la plus dommageable pour autrui ou la moins conforme à l'intérêt général.

Les circonstances dans lesquelles intervient le licenciement ou qui l'entourent peuvent rendre ce licenciement abusif au sens des articles 1134 ou 1382 du Code civil »⁵⁹.

⁵⁸ La Cour se réfère ici à l'ancien Code civil, qui était applicable au moment du licenciement.

⁵⁹ CT Bruxelles, 22 avril 2002, CDS, 2005, p. 348.

Les effets psychologiques du licenciement ne sont pas constitutifs d'un abus de droit :

« La souffrance morale entraînée par le licenciement n'implique pas pour autant et automatiquement l'existence d'une faute dans la conduite de l'employeur »⁶⁰.

« Le licenciement n'est pas abusif au motif qu'il est ressenti comme injustifié par celui qui en fait l'objet »⁶¹.

« Le sentiment d'injustice ne constitue pas un préjudice moral indemnisable : en règle générale, prendre connaissance du mécontentement d'autrui est une simple conséquence de la vie en société au sein de laquelle tout un chacun déçoit nécessairement l'un ou l'autre, et parfois un employeur »⁶².

43.

La charge de la preuve du caractère abusif du licenciement incombe à l'employé qui prétend que son employeur a abusé de son droit de licencier. L'employé doit non seulement démontrer une faute, mais également prouver que, à la suite de cette faute, il a subi un dommage différent de celui découlant de son licenciement :

« L'employé licencié qui se prétend victime d'un licenciement abusif ne peut se contenter d'invoquer que celui-ci s'appuie sur des motifs non avérés, voire sur l'absence de motif, mais doit au contraire apporter la preuve certaine que l'acte juridique que constitue la rupture est concrètement constitutif d'abus de droit, soit qu'il est totalement disproportionné par rapport à l'intérêt servi, soit qu'il est révélateur d'une intention de nuire, soit qu'il détourne le droit de sa fonction sociale, soit encore qu'il révèle un comportement anormal et qu'il est par ailleurs générateur dans son chef d'un préjudice distinct de celui que répare forfaitairement l'indemnité compensatrice de préavis »⁶³.

5.2.6.2. L'abus du droit de licencier : appréciation en fait

44.

Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] estime qu'ING Belgique a adopté, dès son retour après la suspension de l'exécution de son contrat de travail, des comportements contraires aux exigences de bonne foi, de collaboration et de loyauté qui s'imposent à tout employeur normalement prudent et diligent.

⁶⁰ CT Liège, 15 janvier 2004, RG 31557/03, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 411.

⁶¹ CT Liège, 15 novembre 2001, RG 29582/2000, cité par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 410.

⁶² CT Bruxelles, 16 mars 2004, RG 40914 ; dans ce sens aussi CT Liège, 23 novembre 2004, RG 6887/01, cités par V. Vannes et L. Dear, *op. cit.*, p. 410.

⁶³ CT Mons, 19 octobre 1997, *JTT*, 1998, p. 385 ; CT Mons, 15 mai 2006, *JTT*, 2006, p. 323.

Il soutient que, en le licenciant, ING Belgique a commis un abus de droit qui a généré dans son chef un dommage distinct de celui que répare l'indemnité compensatoire légale, résidant en particulier dans le sentiment d'injustice qu'a suscité dans son chef l'attitude d'ING, ainsi que la perte d'une chance de conserver son emploi.

45.

La Cour juge que, s'il peut être admis que le comportement d'ING dans la gestion de la réintégration de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] au travail après son crédit-temps a, à tout le moins, provoqué des malentendus dans la relation de travail, aucune fonction équivalente correspondant à ses compétences n'ayant été effectivement trouvée, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ne prouve pas qu'ING aurait commis une faute en le licenciant, alors que les mesures d'accompagnement prévues par le plan social d'entreprise ont été mises en œuvre et que des discussions et simulations financières lui ont été soumises dès octobre 2018. Aucune pièce du dossier ne permet de constater l'existence d'une faute qui aurait été commise par ING dans ce processus, celui-ci ayant été mené de façon transparente, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ayant conscience dès octobre 2018 qu'il se trouvait dans un processus d'« offboarding » qu'il n'a pas contesté.

En outre, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] ne prouve pas que son licenciement lui aurait causé un dommage, matériel ou moral, particulier distinct de celui qui découle de tout licenciement et qui est réparé forfaitairement par l'indemnité compensatoire de préavis.

S'agissant du sentiment d'injustice invoqué par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] il est inhérent à la plupart des licenciements et ne constitue pas, en soi, un dommage distinct de celui couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

S'agissant de l'absence d'audition préalable – obligation qui ne s'impose pas aux employeurs du secteur privé – qui aurait privé Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] d'une chance de conserver son emploi, la Cour juge que les circonstances concrètes de l'espèce et les pièces du dossier démontrent que, même si aucune audition formelle ne semble avoir été organisée aux alentours immédiats du licenciement, des discussions sérieuses ont été menées entre différents responsables d'ING Belgique – Monsieur G [REDACTED] V [REDACTED] D [REDACTED] HR Business Partner, les responsables des ressources humaines et du *Job Accelerator* – et Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] afin de tenter de trouver une fonction qui convenait aux deux parties. Compte tenu des mesures d'accompagnement dont Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] a effectivement bénéficié dans le cadre du *Job Accelerator* et qui n'ont pas permis de trouver une fonction adéquate lui convenant, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] n'établit pas qu'une audition préalable au licenciement lui aurait donné une chance supplémentaire de conserver son emploi. A l'inverse, l'absence d'une audition préalable formelle n'a donc pas privé Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] d'une chance de conserver son emploi. Le lien de causalité avec un éventuel dommage n'est pas établi.

Ce chef de demande sera déclaré non fondé.



5.2.7. La demande de compensation des sommes dues à Monsieur de L. avec les avantages extra-légaux acquis en vertu de la CCT Plan social d'ING

46.

ING fonde sa demande de compensation sur l'article 21 de la convention collective d'entreprise du 29 mars 2017 relative au plan social qui pose une interdiction de cumul dans les termes suivants :

« Les avantages repris dans la présente convention ne sont pas cumulables avec les avantages que le travailleur obtiendrait éventuellement par la voie judiciaire sur base des dispositions légales en vigueur en raison de la cessation de leur contrat de travail (par exemple une protection contre le licenciement de quelque nature que ce soit) ou du licenciement collectif ayant lieu dans l'Entreprise.

Ceci signifie que le travailleur qui réclamerait et se verrait accorder d'autres avantages notamment par la voie judiciaire, ne peut plus bénéficier à due concurrence des avantages extra-légaux visés par la présente convention et qu'il devra donc rembourser, à due concurrence, les primes et autres avantages extra-légaux qu'il aurait perçus en exécution de la présente convention ».

La seule demande de Monsieur A. de L. à laquelle la Cour fait droit par le présent arrêt est celle relative au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis complémentaire en raison de la rectification de la rémunération de référence qui doit servir de base au calcul de cette indemnité. Il ne s'agit pas là d'un « autre avantage » que Monsieur A. de L. obtiendrait par la voie judiciaire, mais de la rectification de la base de calcul d'une indemnité octroyée par ING.

L'article 21 de la CCT plan social ne s'applique donc pas en l'espèce.

Pour ce motif, la demande de compensation formulée par ING sera en tout état de cause déclarée non fondée, de sorte que l'examen du moyen de prescription invoqué par Monsieur A. de L. ne se justifie pas.



5.2.8. La demande de délivrance des documents sociaux rectifiés moyennant astreinte

47.

Cette demande est formulée dans le corps des conclusions de synthèse de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] mais n'est pas reprise dans le dispositif de celles-ci.

Dès lors que la grande majorité des demandes de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] sont déclarées non fondées, la demande de délivrance de documents sociaux relatives à ces demandes est sans objet.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, la Cour constate qu'ING a délivré les fiches de paie et documents sociaux requis, tant pendant la relation de travail que lors de la rupture du contrat de travail, de sorte qu'aucun élément du dossier ne permet de présumer qu'ING ne satisferait pas à son obligation de délivrer les documents sociaux rectifiés quant à l'indemnité complémentaire de préavis au paiement de laquelle elle est condamnée par le présent arrêt.

Il convient, par conséquent, d'inviter ING Belgique à communiquer les documents sociaux conformes à la condamnation prononcée par le présent arrêt, ce qui constitue une obligation légale, mais l'astreinte ne se justifie pas en l'espèce.

5.3. Sur les dépens

48.

L'article 1017, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire dispose :

« Tout jugement définitif prononce, même d'office, la condamnation aux dépens contre la partie qui a succombé, à moins que des lois particulières n'en disposent autrement et sans préjudice de l'accord des parties que, le cas échéant, le jugement décrète. (...) ».

Les dépens comprennent notamment l'indemnité de procédure visée à l'article 1022 du Code judiciaire et la contribution visée à l'article 4, § 2, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne⁶⁴.

La partie qui gagne en première instance mais qui succombe en degré d'appel doit être condamnée aux indemnités de procédure tant pour la première instance que pour l'instance d'appel⁶⁵.

⁶⁴ Art. 1018, 6° et 8°, C.J.

⁶⁵ Cass., 8 mai 2013, P.13.0053.F.



Conformément à l'article 1017, alinéa 3, du Code judiciaire, l'indemnité de procédure doit être répartie entre les parties en tenant compte des demandes pour lesquelles chacune d'elles obtient gain de cause ou succombe.

En effet :

« La partie qui n'a succombé que partiellement dans une demande en justice ne peut, en règle, être condamnée à tous les dépens »⁶⁶.

L'article 1017, alinéa 4, du Code judiciaire prévoit la possibilité d'une compensation des dépens :

« Les dépens peuvent être compensés dans la mesure appréciée par le juge, soit si les parties succombent respectivement sur quelque chef, soit entre conjoints, cohabitants légaux ou de fait, ascendants, frères et sœurs ou alliés au même degré ».

Lorsque le juge d'appel réforme la décision du premier juge quant à l'indemnité de procédure, il est tenu, en ce qui concerne l'indexation de l'indemnité de procédure due pour la procédure en première instance, de se placer à la date de la décision prononcée par le premier juge⁶⁷.

Par ailleurs, le juge doit déterminer d'office le montant de base correct de l'indemnité de procédure, conformément aux dispositions du tarif des indemnités de procédure. Ce faisant, il ne méconnaît pas le principe dispositif⁶⁸.

Quant à l'évaluation de la valeur du litige, l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 fixant le tarif des indemnités de procédure visées à l'article 1022 du Code judiciaire et fixant la date d'entrée en vigueur des articles 1^{er} à 13 de la loi du 21 avril 2007 relative à la répétibilité des honoraires et des frais d'avocat renvoie aux articles 557 à 559, 561, 562 et 618, alinéa 2, du Code judiciaire relatifs à la détermination de la compétence et du ressort. Par contre, il ne renvoie pas à l'article 620 du Code judiciaire.

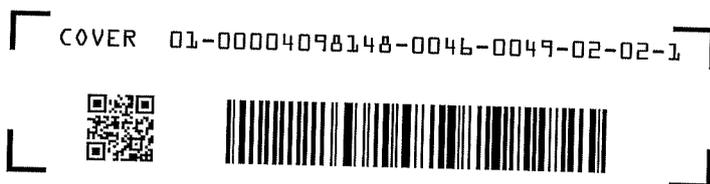
Aucune disposition particulière n'est prévue pour fixer la valeur du litige en appel. La détermination du montant de l'indemnité de procédure se fait donc selon les mêmes critères en première instance et en degré d'appel⁶⁹.

⁶⁶ Cass., 25 juin 1992, *Pas.*, 1992, p. 959.

⁶⁷ Cass., 1^{er} mars 2019, *Pas.*, 2019, p. 469-471 ; voy. sur le sujet V. De Wulf, « Troisième indexation des indemnités de procédure », *JT*, 2021, p. 456. Plus exactement, il convient de se placer à la date de la prise en délibéré de l'affaire.

⁶⁸ Cass., 13 janvier 2023, C.22.0158.N, *JT*, 2023, p. 174 ; J.-F. Van Drooghenbroeck, « Indemnité de procédure et principe dispositif », *JT*, 2023, p. 175.

⁶⁹ J.-F. Van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », *JTT*, p. 43, n° 22.



Il se déduit de ces dispositions que c'est le montant réclamé dans les dernières conclusions d'instance de la partie demanderesse⁷⁰ qui doit être pris en considération pour déterminer la valeur du litige, mais qu'il n'y a pas lieu d'additionner le montant de la demande reconventionnelle, l'article 620 du Code judiciaire n'étant pas visé par l'article 2, alinéa 2, de l'arrêté royal du 26 octobre 2007 précité⁷¹.

49.

En l'espèce, compte tenu des demandes formulées par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] dans ses dernières conclusions en instance, la valeur du litige se situe dans la fourchette entre 250.000,01 € et 500,000,00 €.

En première instance, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élevait à 8.400,00 € à la date de prise en délibéré de la cause par le premier juge.

En appel, compte tenu de la valeur du litige telle qu'elle ressort des dernières conclusions déposées en instance, le montant de base de l'indemnité de procédure s'élève à 10.500,00 € à la date de prise en délibéré de la présente cause.

En appel, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] obtient partiellement gain de cause sur un chef de demande à raison de 1,4 % de la valeur de l'ensemble de ses demandes et succombe sur le reste de ses demandes, tandis qu'ING succombe sur sa demande de compensation.

Dans ses conclusions de synthèse d'appel, Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] sollicite la réduction de l'indemnité de procédure au montant minimal prévu par le Roi. Il cite l'article 1022 du Code judiciaire mais ne développe pas ce moyen ni ne dépose aucune pièce pour étayer sa demande. Il ne sera, par conséquent, pas fait droit à cette demande de réduction de l'indemnité de procédure.

Au vu de ce qui précède, la Cour juge qu'il y a lieu de compenser les dépens dans la mesure où chacune des parties obtient gain de cause et succombe, comme il sera dit au dispositif du présent arrêt.

⁷⁰ Art. 618, al. 2, CJ.

⁷¹ En ce sens : J.-Fr. van Drooghenbroeck et B. De Coninck, « La loi du 21 avril 2007 sur la répétibilité des frais et honoraires d'avocat », *JT*, 2008, p. 37, spéc. p. 43, n° 22bis.



6. La décision de la Cour du travail

PAR CES MOTIFS,

LA COUR DU TRAVAIL,

Statuant après un débat contradictoire,

Déclare l'appel recevable et très partiellement fondé dans la mesure ci-après,

Condamne la s.a. ING Belgique à payer à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] la somme de 4.618,68 € bruts, à titre d'indemnité compensatoire de préavis complémentaire, à majorer des intérêts calculés au taux légal depuis le 31 décembre 2018,

Invite la s.a. ING Belgique à communiquer à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] les documents sociaux conformes à la condamnation prononcée par le présent arrêt,

Déclare les demandes de Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] non fondées pour le surplus,

Déclare la demande de compensation formée par la s.a. ING Belgique non fondée,

Sur les dépens :

Liquide les dépens comme suit :

- 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] auprès du Tribunal du travail francophone de Bruxelles,
- 8.400,00 € à titre d'indemnité de procédure de première instance,
- 20,00 € à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne payée par Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] auprès de la Cour du travail de Bruxelles,
- 10.500,00 € à titre d'indemnité de procédure d'appel,
soit un total de 18.940,00 €,

Compense les dépens ainsi liquidés comme suit :

- délaisse à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] 38,00 € à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne qu'il a payées en instance et en appel,
- condamne la s.a. ING Belgique à rembourser à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] 2,00 € que celui-ci a payés à titre de contributions au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne,

PAGE 01-00004098148-0048-0049-02-02-4



- condamne la s.a. ING Belgique à payer à Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] 264,00 € à titre d'indemnités de procédure, correspondant à la mesure dans laquelle celui-ci obtient gain de cause sur ses demandes,
- condamne Monsieur A [REDACTED] de L [REDACTED] à payer à la s.a. ING Belgique 18.636,00 € à titre d'indemnités de procédure, correspondant à la mesure dans laquelle celui-ci succombe sur ses demandes.

Cet arrêt est rendu et signé par :

F [REDACTED] D [REDACTED] conseiller,
B [REDACTED] C [REDACTED] conseiller social au titre d'employeur,
M [REDACTED] D [REDACTED] conseiller social au titre d'employé,
Assistés de I [REDACTED] M [REDACTED] greffier,


I [REDACTED] M [REDACTED]


B [REDACTED] C [REDACTED]

M [REDACTED] D [REDACTED]

F [REDACTED] D [REDACTED]

Monsieur M [REDACTED] D [REDACTED] conseiller social au titre d'employé, 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 Madame F [REDACTED] D [REDACTED] et Monsieur B [REDACTED] C [REDACTED] conseiller au titre d'employeur.


I [REDACTED] M [REDACTED]

et prononcé, à l'audience publique de la 4^e chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 13 novembre 2024, où étaient présentes :

F [REDACTED] D [REDACTED] conseiller,
I [REDACTED] M [REDACTED] greffier,


I [REDACTED] M [REDACTED]


F [REDACTED] D [REDACTED]

